

PROSIDING SEMINAR NASIONAL CALL FOR PAPERS

BOUNCE BACK STRONGER

Strategi Resiliensi Sektor
UMKM di Masa Pandemi

ISBN : 978-623-95189-0-5

24 Oktober 2020

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS
Bounce Back Stronger : Strategi Resiliensi Sektor UMKM di Masa Pandemi
Host by FMI Korwil D.I. Yogyakarta

Dewan Pengarah:

1. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, M.M.
2. Prof. Dr. Tri Gunarsih, M.M.
3. Dr. Dwipraptomo Agus Harjito, M.Si.
4. Dr. Sutrisno, M.M.
5. Dr. Heru Tri Sutiono, S.E., M.Si.

Penanggung Jawab:

Dr. Aftoni Sutanto, S.E., M.Si.

Ketua Pelaksana:

Dr. Lukas Purwoto, M.Si

Sekretaris:

1. Dra. Shita Lusi Wardhani, M.Si
2. Diaz Haryokusumo, S.E., M.Sc.

Administrasi dan Umum:

1. Debora Wintriarsi Handoko, S.E., M.M., M.Sc.
2. Nuning Kristiani, S.E., M.M.

Editor

Dr. Sutrisno, M.M.	Universitas Islam Indonesia
Dr. Abdul Moin, MBA.	Universitas Islam Indonesia
M. Ali Fikri, S.E., M.Sc.	Universitas Ahmad Dahlan
Dr. Lukas Purwoto, M.Si	Universitas Sanata Dharma
Dra. Shita Lusi Wardhani, M.Si	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Diaz Haryokusumo, S.E., M.Sc.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Bagus Gumelar, S.E., M.M	Universitas Ahmad Dahlan
Siti Nurdiah, S.E., M.Si.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia
Nuning Kristiani, S.E., M.M.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Bambang Setia Wibowo, S.E., M.M.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Bianka Andriyani, S.E, M.M.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Debora Wintriarsi Handoko, S.E., M.M., M.Sc.	Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Penerbit

Forum Manajemen Indonesia
Koordinator Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta
STIE YKPN YOGYAKARTA
JLN. SETURAN RAYA
YOGYAKARTA

Komite Reviewer

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahyono, M.M.	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Prof. Dr. Tri Gunarsih, M.M.	Universitas Teknologi Yogyakarta
Prof. Dr. Sheellyana Junaedi, M.Si.	Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Dr. Arif Hartono, M.Ec	Universitas Islam Indonesia
Dr. Arif Hartono, MHRM.	Universitas Islam Indonesia
Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si.	Universitas Islam Indonesia
Dr. Abdul Moin, MBA.	Universitas Islam Indonesia
Dr. Rudy Badrudin, M.Si.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Nikodemus H. Setiadi Wijaya, Ph.D.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Dr. Wisnu Prajogo, MBA.	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Dr. Aftoni Sutanto, M.Si.	Universitas Ahmad Dahlan
Dr. Fitroh Adhilla, M.Si.	Universitas Ahmad Dahlan
Dr. Setiyono, M.Si.	Universitas Teknologi Yogyakarta
Dr. Lukas Purwoto, M.Si.	Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
Dr. Suparmono, M.Si.	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Dr. Jumadi, M.Si.	Universitas Widya Mataram
Budi Suprpto, MBA., Ph.D.	Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Dr. Perminas Pangeran, M.Si.	Universitas Kristen Duta Wacana
Dr. Heru Tri Sutiono, S.E., M.Si.	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
Hendy Mustiko Aji, MSc.	Universitas Islam Indonesia
Istyakara Muslikhah, M.Sc.	Universitas Islam Indonesia

FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH D.I. YOGYAKARTA

TABLE OF CONTENTS

Bidang Keuangan

Kebijakan Dividen Perusahaan Sektor Property, Real Estate, dan Konstruksi di Indonesia

Anita Handayani, Ida Sholichatun Nisa Wahyu Rohmawati Ningsih

Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Menilai Kinerja Manajemen PDAM Jayapura

Yaya Sonjaya, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Azies Bauw

Apakah Kinerja Saham Syariah Lebih Baik Dibandingkan Saham Non-Syariah? studi indeks saham JII dan LQ45 Tahun 2018-2019

Eka Maya Sari, Tri Gunarsih

Pengaruh Kepatuhan Wajib Pajak, Pemeriksaan Pajak, Penagihan Pajak, dan Jumlah Wajib Pajak Terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Mohammad Aldrin Akbar, Yaya Sondjaya, Victor Pattiasina, Muhammad Adhin

Pengaruh Pengetahuan Investasi Persepsi Risiko, Motivasi Investasi dan Kemudahan Teknologi Terhadap Minat Investasi Saham di Pasar Modal pada Generasi Muda

Siti Nurmalia, Tri Gunarsih

Analisis Pengaruh Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Moderasi

Mirna Indah Nurlita, Tri Gunarsih

Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Financing To Deposit Ratio (FDR) dan Non Performing Financing (NPF) Terhadap Return on Assets (ROA) (Studi Empiris pada Bank Umum Syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Periode 2015-2019)

Achmad Bahaudin, Moch. Irsad

Analisis Pengaruh Variabel Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Pada Penawaran Saham Perdana Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018

Jhoni Gunawan, Tri Gunarsih

Analisis Pengaruh ROE, DER, EPS dan Reputasi Underwriter Terhadap Underpricing Saham Perusahaan Yang Melakukan IPO yang Terdaftar di Bei Periode 2016-2018

Nova Apriliana, Ali Sadikin

Pengaruh Efisiensi Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar dalam BEI tahun 2013-2017

Ikhwan Ari Susanto, Kartini

Analisis Perbandingan Kinerja Reksa Dana Saham Syariah dan Reksa Dana Saham Konvensional yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Periode 2016-2018

Nurizki Karina Dianti, Kartini

Strategi dan Kinerja Investasi dalam Aktivitas Perdagangan Investor Asing VS Investor Domestik

Johannes Maysan Damanik, Eduardus Tandelilin

..... 12

Pengaruh Tata Kelola Perbankan Terhadap *Cash Holding* dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening

Umi Murtini

..... 13

Analisis Kinerja Reksadana Syariah Menggunakan Metode Jensen Alpha

Amelia Achmad Tarmum, Renea Shinta Aminda, Immas Nurhayati

..... 14

Pengaruh Inflasi, Kurs Valuta Asing Dan Harga Minyak Dunia Terhadap Pendapatan Ekspor

Fitri Anjarwati, Titing Suharti, Immas Nurhayati

..... 15

Pengaruh Fluktuasi *Benchmark Indeks* dan Nilai Beta Terhadap *Return Exchange Traded Funds*

Zulfan Fadillah, Renea Shinta Aminda, Diah Yudhawati

..... 16

Implementasi Standar Satuan Biaya Operasional Perguruan Tinggi Negeri X

Renea Shinta Aminda, Indupurnahayu, Heny Taryani

..... 17

Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko Terhadap *Return Saham Perbankan* Berdasarkan Kelompok Buku Bank

Nurfauziah, Sri Mulyati

..... 18

Analisis Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Nilai Perusahaan

Tiara Cahya Puspita Sudrajat, Nurfauziah

..... 19

Pengujian Model 4 Faktor Carhart di Bursa Efek Indonesia

Rega Pratama Putra, Abdur Rafik

..... 20

Kinerja Strategi Kombinasi *MACD* dan *Stochastic Oscillator* Pada Pasar Valas

Royani Rahman, Abdur Rafik

..... 21

Pengaruh Berita Covid-19 Pada Perusahaan *Listing* di Bursa Efek Indonesia

Mellisa Fitri Andriyani Muzakir

..... 22

Penggunaan Analisis Teknikal *Moving Average Convergence Divergence (MACD)* dan *Chande Momentum Oscillator (CMO)* dalam Keputusan Beli-Jual Saham di Pasar Modal Indonesia

Anggara Dwicahya Utama, Abdul Moin

..... 23

Pengaruh Mekanisme *Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur di Indonesia

Silvi Indah Lestari, Dwiprptono Agus Harjito

..... 24

Perbandingan Kinerja Bank Konvensional dan Bank Syariah di Indonesia dengan Metode *Risk Based Bank Rating*

Risma Sylvarani, Dwiprptono Agus Harjito

..... 25

Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Bank Umum Kelompok Usaha)

Sri Mulyati, Nurfauziah

..... 26

Analisis Penilaian Saham Menggunakan *Capital Asset Pricing Model*

Avri Sandra Laya Fatimah, Titing Suharti, Diah Yudhawati

..... 27

Leverage, Profitability, Corporate Governance Mecanism and Earning Management: Cases in Manufacturing Company in Indonesia Stock Exchange

Novria Prawida, Sutrisno

..... 28

Pengaruh Corporate Governance dan Enterprise Risk Management: Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga di Indonesia

Pratiwi Ismi Gianti, Sutrisno

..... 29

Perbandingan Kinerja Reksadana dan Kinerja Unit *Link* Dengan Metode *Sharpe*

Fatimatuzzahroh, Sri Mulyati

..... 30

Variabel Makro Ekonomi Sebagai Antecedent Profitabilitas Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2014-2018

Sartika Adungka, Salamaton Asakdiyah, Taufik Hidayat

..... 31

Karakteristik- Karakteristik *Corporate Governance* dan Kinerja Perusahaan

Revina Oktavianti, Abdul Moin

..... 32

Struktur Modal, Kepemilikan Tunai, Aktivitas Investasi dan Fleksibilitas Keuangan pada Perusahaan Infrastruktur di Bursa Efek Indonesia

Ilham Attamimi Scenda, Sutrisno

..... 33

Analisis Pengaruh *Return On Asset*, *Size* dan *Current Ratio* Terhadap Nilai Perusahaan Dengan *Corporate Social Responsibility* Sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Batu Bara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2018

Agnes Anggela Eras, Chrisentianus Abdi Saptomo, Agus Prasetyanta

..... 34

Pengaruh *Current Asset* Dan *Sales Revenue* Terhadap *Earning Before Interest and Tax (EBIT)* (Studi Kasus Pada Perusahaan Sub Sektor Pariwisata, Hotel dan Restoran yang Terdaftar di BEI Periode 2014 – 2018)

Titing Suharti, Anuraga Kusumah

..... 35

Bidang Manajemen Pemasaran

Pengaruh Kewajaran harga jasa dan Kemudahan sistem pembayaran terhadap Keputusan pembelian Jasa Grab

Musiadi Manalu, Ety Istriani

..... 36

Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Ancaman Pandemi Covid-19 Pada Perilaku Pencarian Keberagaman: Sebuah Studi Eksperimen

Cynthia Ayu Manggarani

..... 37

Pengaruh Event Marketing (GATF) Terhadap Minat Beli Tiket Pesawat di PT. Garuda Indonesia Branch Office Jayapura dengan Brand Awareness sebagai Variabel Intervening Khusnul Khotimah, Yendra, Andri Irawan, M. Irwanto	38
Pengaruh Public Relation, Advertising, dan Word Of Mouth Terhadap Brand Awareness (Studi Kasus Pada PT X Cake and Bakery) Daniel Joel Immanuel Kairupan, Olivia Ayu Yovanda	39
Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Konsumen pada Audio Mobil Audiobit Yogyakarta Ferdinan Dwi Atmaja, Murwanto Sigit	40
The Effect of Service Quality, Food Quality, and Price Perception in Fast Food Restaurants Towards Behavior Intentions (Study case KFC in Yogyakarta) Muhammad Nafis Sajid, Murwanto Sigit	41
Generic Strategy pada UMKM Warkop Angkringan Free Wifi di Kabupaten Mojokerto pada Masa Pandemi Covid 19 M.Syamsul Hidayat, Kasnowo, Tatas Ridho Nugroho	42
Pengaruh Aktivitas Pemasaran Media Sosial terhadap Minat Penggunaan berkelanjutan, Minat Partisipasi, dan Minat Pembelian Produk Rafidha Aliy Rachmani, Budi Astuti	43
Pengaruh Inovasi dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Pada UMKM Tas Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok Dian Novitasari, Leny Muniroh, Achyar Eldine	44
Pengaruh Saluran Distribusi dan Digital Marketing Terhadap Penjualan Produk Tas UMKM Sinta Hajaprila Ferdiana, Lenny Muniroh, Achyar Eldine	45
Mengembangkan Perceived Customer Value Untuk Meningkatkan Niat Beli Pelanggan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ida Bagus Nyoman Udayana, Ambar Lukitaningsih, Ilya Nafilah	46
Preferensi UMKM terhadap Penggunaan Fintech: Pendekatan Hierarchy of Effect Model MG Westri Kekalih Susilowati, Retno Yustini Wahyuningdyah	47
Pengaruh Green Marketing Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Toko Modern Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Toko Modern di D.I.Y) Evi Rosalina Widyayanti, Mayangsari	48
Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Penggunaan Aplikasi Ojek Online di Yogyakarta Anita Mustikasari, Muhammad Estuaji Maulana, Dyah Kusumaningrum, Maria Axella	49

Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Citra Merek terhadap Kepuasan Pelanggan Transportasi Ojek Online Grab di Yogyakarta

Samuel Aritonang, Agustini Dyah Respati

50

Analisis Pengaruh *Brand Awareness*, *Brand Image*, serta *Tagline* pada *Purchase Decision* Produk Energen (Studi Kasus Mahasiswa di Yogyakarta)

Shita Lusi Wardhani, Fanny Lintang Kusuma

51

Tantangan dan Peluang Bisnis di Masa Pandemi Covid-19: Menarik Minat Beli Pelanggan melalui Aplikasi *E-commerce*, *Endorse* Selebgram dan *Instagram ads*

Bambang Setia Wibowo

52

Pengaruh Keadilan Pelayanan terhadap Kualitas Hubungan dan Kualitas Layanan pada Loyalitas Pelanggan

Muhammad Zafril, Muchsin Muthohar

53

Variabel yang Mempengaruhi Niat Beli Barang Mewah Tiruan di Yogyakarta

Rio Angger Wicaksono, Muchsin Muthohar

54

Peran *Brand Love* dan *Brand Commitment* Terhadap Loyalitas Pada Industri Batik dan Tekstil

Yohan Wismantoro, Heribertus Himawan, Karis Widiyatmoko

55

Anteseden Niat Pembelian Ulang pada Smartphone Apples

Shafira Fitri Cahyaning Ratri, Anas Hidayat

56

Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan dari Aplikasi Travel Online

Gilang Marlinja, Anas Hidayat

57

Analisis Anteseden Nilai Persepsian Produk Virtual Wisata Minat Khusus Penelusuran Museum Bagatti Valsecchi. Milan, Italy.

Zunan Setiawan, Taufik Hidayat, Agus Siswanto

58

UMKM Olahan Pangan Hasil Laut Kota Semarang dalam Upaya Adaptif dan Survive di Masa Pandemi

Berta Bakti Retnawati, Retnaningsih

59

Strategi Pemanfaatan Media Sosial, dan Harga Online Terhadap Peningkatan Omzet Penjualan UMKM di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Masakan Rumahan Sekitar Tangerang Selatan)

Rahayu Lestari, Elwisam

60

Minat Masyarakat Menggunakan Aplikasi *E-Wallet*: Apakah Dipengaruhi Oleh Persepsi Kemudahan, Daya Tarik Promosi dan Persepsi Kemanfaatan ?

Nanda Andari Praudy, Dihin Septyanto

61

Apakah *Brand Attachment* Memediasi Pengaruh *Ideal Self Congruence* pada *Brand Loyalty*?

Nonik Kusuma Ningrum, Sri Ayem

62

Covid-19 and Typologies of Indonesian Older Consumers in Adapting Their Shopping Behavior and Attitude

Arif Hartono

..... 63

Are You a Panic Buyer? If Yes, Then Who are You? Exploring Indonesian Panic Buyers Typologies In Time Of Covid-19 Pandemic

Arif Hartono, Ratih Kusumawardhani

..... 64

Analisis Penerapan Technology Acceptance Model (TAM) dan Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi kasus Pengguna OVO di Yogyakarta)

Nuning Kristiani, Ardian Eka Sulistiana

..... 65

Kualitas Layanan Elektronik dan Electronic Word of Mouth Serta Dampaknya Pada Minat Beli Konsumen

RR. Siti Muslikhah

..... 66

Kesiapan Koperasi-Koperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Menghadapi Asean Economic Community 2015

Chrisentianus Abdi Saptomo, Agus Prasetyanta

..... 67

Pengaruh Kualitas Layanan Dan Keunggulan Kompetitif Terhadap Kepuasan Pelanggan Yang Berdampak Pada Loyalitas Pelanggan Kuliner Tradisional

Mita Andriani, Ika Suhartanti Darmo

..... 68

Customer Intention to Play Mobile Social Games in Indonesia

Hendy Maleakhi, Budi Suprpto

..... 69

Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Pada Penginapan BLK PAY Aisyiyah Yogyakarta)

Dyah Pikanthi Diwanti, Suryanto, Sri Iswati, Tri Siwi Agustina, Hari Basuki Notobroto

..... 70

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jayapura)

Abdul Rasyid, Muhammad Yamin Noch, Surmaun

..... 71

Analisis Hubungan Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan In-Role Performance

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Diaz Haryokusumo, Muhammad Dian Akbar

..... 72

Dampak Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention

Adriana Permana, Suhartini

..... 73

The Relationship Among Organizational Cynicism, Employee Procrastination, Intention To Leave, and In-Role Performance

Wisnu Prajogo

..... 74

Simulasi Resolusi Konflik dalam Diskusi Kelompok

Raden Teja Yokanan

..... 75

Mediasi Keterikatan Pekerjaan pada Dukungan Organisasi yang Dirasakan Terhadap Nilai Kesesuaian dan *Organizational Citizenship Behavior*

Nala Tri Kusuma, Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati

..... 76

Analisis Pengaruh *Educational* dan *Economic Empowerment* pada *New Venture Creation* Dengan Peran Moderasi *Entrepreneurial Self-Efficacy* Di Pesisir Bantul

Noormalita Primandaru

..... 77

Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas

Yohanes Susanto, Edy Wijaya, Irwan Pancasila

..... 78

Analisis Loyalitas Guru Honorer Pada SMA Swasta (Studi Kasus Pada SMA NU 1 Gresik)

Maulidyah Amalina Rizqi, Choiril Supianto Arief Candra

..... 79

Peran *Effort* Kerja Terhadap Pencapaian Keberhasilan Usaha Penjual Sayur Keliling (Studi Dusun Perujakan Kelurahan Sinduharjo Ngaglik Sleman)

Prayekti, Epsilandri Septyarini

..... 80

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada CV. CIPTA USAHA MANDIRI)

Tatag Abdan Istaghfara, Andriyastuti Suratman

..... 81

Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Ditinjau dari *Moral Reasoning*, Kecerdasan Spiritual, Dan *Ethical Sensitivity*

Meiliyah Ariani, Zulhawati, Jeska Athalia Stephanie Saisarima

..... 82

Pengaruh *Adversity Quotient*, Efikasi Diri dan *Need for Achievement* Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa

Raditya Aji Rusdiyana, Ani Muttaqiyathun

..... 83

Model Peningkatan Kinerja Melalui Kapabilitas Sumber Daya Manusia Pada Sektor Pariwisata Di Taman Nasional Teluk Cendrawasih Distrik Yaur Papua

Riko Gesmani

..... 84

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. TOA Galva Industries)

Redi Wahyuna, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, M Zakie Hanifan

..... 85

Pengaruh Pelatihan *Good Manufacturing Practices (GMP)* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Level 5 Pada PT. Quindofood Sentul Selatan Bogor

M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tina Kartika Rinda

..... 86

Dampak Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Aldila Ayuning Budi, Andriyastuti Suratman	87
Pengaruh <i>Trainer Reputation</i> dan <i>Political Career Planning</i> Terhadap <i>Pretraining Motivation</i> dan <i>Perceived Training Transfer</i> Dengan Pengalaman Berorganisasi Dan Loyalitas Kader Sebagai Variabel Pemoderasi (Kasus Pada Partai Solidaritas Indonesia) Bianka Andriyani	88
Analisis Pengaruh Keterlibatan Kognitif, Keterlibatan Emosional dan Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja, Dimoderasi oleh Variable Sinisme Studi Pada Institusi Pendidikan di Indonesia Henri Kusumawati	89
Harmonisasi Manusia dan Lingkungan: Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif <i>Green Human Resource Management</i> Arlita Nur Akhsana, Trias Setiawati	90
Model Peningkatan Kinerja UMKM Melalui <i>Digital Transformation</i> di Masa Pandemi Diah Ayu Kusumawati	91
Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Irma Septiani, Syahrur Agung, Ecin Kuraesin	92
<i>The Influence of Corporate Culture on Work Motivation and Employee Performance of PT. ABX</i> Abdul Choliq Hidayat, Aftoni Sutanto, Fitroh Adhilla	93
<i>Management Analysis of Organizing and Public Contribution of "Pondok Tetirah Dzikir" Borstal Rehabilitation</i> Abdul Choliq Hidayat, Aulia, Aftoni Sutanto	94
Wanita Karir: Dilema Orientasi Keluarga dan Pekerjaan Tiara Hayyu Wijaya, Arif Hartono	95
Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perusahaan Swasta Marvianni Selmi Agatha Siba, Januari Ayu, Lukas Purwoto	96
Penguatan Ekosistem Digital bagi UKM melalui Kesiapan untuk Berubah dan Kepemimpinan yang Lincah Hasan Abdul Razak, Ardian Adhiatma, Ika Rosyada Fitriati	97
<i>Inspirational Motivation, Creative Engagement dan Collaboration Agility Terhadap Daya Saing Global</i> Ratih Pratiwi, Rizky Rama Setyaky, M. Ikhsanuddin, Riki Rahman Saputro	98

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERUSAHAAN SWASTA

Marvianni Selmi Agatha Siba¹, Januari Ayu^{2*}, Lukas Purwoto³

¹²³*Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
**januariayu@usd.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Ithikhara yang berjumlah 50 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk kepuasan kerja ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: keadilan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation fairness and job satisfaction on organizational commitment. The sample in this study were 50 employees of PT Ithikhara. The data collection instrument used was by distributing questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis and multiple regression which was carried out with the help of the IBM SPSS version 23.0 computer program. The results of this study indicate that there is no significant effect of fairness compensation on organizational commitment. Meanwhile, job satisfaction is found to have a significant influence on organizational commitment.

Keywords: fairness in compensation, work satisfaction, organizational commitments.

Pendahuluan

Sektor pertambangan merupakan salah satu penopang pembangunan ekonomi suatu negara, kerena perannya sebagai penyedia sumber daya energi yang sangat diperlukan bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Potensi yang kaya akan sumber daya alam akan dapat menumbuhkan terbukanya perusahaan-perusahaan untuk melakukan eksplorasi pertambangan sumber daya tersebut. Perusahaan dalam industri pertambangan umum dapat berbentuk usaha terpadu dalam arti bahwa perusahaan tersebut memiliki usaha eksplorasi, pengembangan dari konstruksi, produksi dan pengolahan sebagai salah satu kesatuan usaha atau berbentuk usaha-usaha terpisah yang masing-masing berdiri sendiri (Yudhi Herliansyah dalam dalam Sonia, 2013).

PT Ithikhara bergerak dalam bidang industri pertambangan dan mempunyai lokasi yang terletak di Suroako, Sulawesi Selatan. Seiring dengan berjalannya waktu, PT Ithikhara menyadari bahwa keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan bukan serta merta hanya di tentukan dari keberhasilan pengelolaan keuangan, tetapi keberlangsungan hidup sumber daya manusia yang paling penting karena karyawan merupakan aset yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat menumbuhkan semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan sepenuh hati.

Penelitian Babakus et.al (1996) dalam tesis Retraningsih (2007) berhasil membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan,

karena keadilan kompensasi akan mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Selanjutnya motivasi ini akan berakibat pada timbulnya kepuasan kerja karyawan. Keadilan kompensasi menjadi salah satu aspek yang patut diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Jumlah keadilan kompensasi yang diterima pekerja (upah) merupakan faktor multivariable yang signifikan dan kompleks dalam kepuasan kerja. Upah yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan tingkat upah yang diterima pekerja mencerminkan sejauh mana pihak manajemen perusahaan menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Para pekerja akan merasa puas apabila sistem pengupahan dilakukan secara adil dan sesuai dengan harapannya. Menurut Handoko (2013), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat apabila kondisi yang di rasakan oleh karyawan saat bekerja dalam perusahaan dapat terpenuhi dan membuat karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin. Karena pada dasarnya kepuasan kerja itu timbul dari diri para individu atau karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam bukunya Tisnawati Sule dan Priansa (2018) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari apa yang karyawan berikan kepada perusahaan melalui ungkapan perasaan dan interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, sikap atasan kepada karyawan juga akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. apabila sikap atasan baik, maka akan terciptanya rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan. Karena karyawan juga ingin mendapatkan rasa aman di dalam perusahaan dengan begitu, perasaan seseorang dalam bekerja pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, semangat, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga menumbuhkan komitmen karyawan yang begitu besar juga kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diterapkan karyawan sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang di tawarkan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2019:541) suatu organisasi sangat membutuhkan komitmen tinggi dari pegawainya untuk menjalankan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi harus lebih ditekankan kepada semua karyawan yang bekerja dalam perusahaan agar tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab yang kuat serta keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi Menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Sancoko (2015) adalah suatu keadaan seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Steers dalam Andi (2010), dalam Sinambela (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Rasa identifikasi berarti kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan berarti kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas diartikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Literature Review

Menurut Handoko (2013), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pada penelitian yang dilakukan oleh Retraningsih Sudarwandi (2007) membuktikan bahwa adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional. Sejalan dengan hal tersebut penelitian Babakus et.al (1996) dalam tesis Retraningsih (2007) berhasil membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan, karena keadilan kompensasi akan mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Selanjutnya motivasi ini akan berakibat pada timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Arief dan Noermijati (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional terbukti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji regresi linier, menunjukkan bahwa kepuasan perawat dan bidan atas kompensasi material, sosial dan aktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi rumah sakit. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar responden menyatakan kepuasannya

atas kompensasi yang telah diberikan rumah sakit. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Putri Anindithia Dwi dan Arif Partono Prasetio (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Dengan demikian hipotesis 1 yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Menurut George dan Jones (2007) dalam bukunya Tisnawati Sule dan Priansa (2018:170) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respons seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan I Gede Riana 2014 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Teneh, Furdy C.M dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti semakin pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi ditunjukkan oleh pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Retraningsih Sudarwati (2007) menunjukkan hasil Pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,020 (signifikan pada level 5%). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pramitha Gede Dana dkk (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Krama Bali. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan Koperasi Krama Bali dalam peningkatan komitmen organisasionalnya, dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin karyawan tidak termotivasi meningkatkan komitmen organisasionalnya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 2 yang diajukan adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2020. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Ithikhara, Soroako Sulawesi Selatan. Sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yang dimaksud adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

Variabel dalam penelitian ini adalah keadilan kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (Y). Keadilan kompensasi, menurut Hasibuan dalam Teneh dkk (2015), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pemerintahan kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007). Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sedangkan komitmen organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam Sancoko (2015), adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Skala variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pernyataan-pernyataan atau dukungan sikap.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan masa kerja. Mayoritas karyawan yang bekerja adalah laki-laki, yaitu sebanyak 45 karyawan (90%), sedangkan untuk perempuan sebanyak 5 karyawan (10%). Berdasarkan usia yang paling banyak bekerja di perusahaan berusia 31-40 tahun sebanyak 29 karyawan (58%) dan yang terakhir berdasarkan masa kerja yang paling lama bekerja berkisar 4-7 tahun sebanyak 33 karyawan (66%).

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk mencari nilai korelasi *Product Moment* pada setiap variabelnya. Uji validitas diawali dengan menentukan nilai r tabel. Nilai r tabel ditentukan dengan rumus $(df) = n - 2$ maka, nilai $(df) = 50 - 2 = 48$ dan taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diperoleh nilai r tabel adalah $= 0,279$. Pada penelitian ini seluruh pernyataan dari ketiga variabel yang diteliti dikatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji Realibilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Apabila nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Variabel keadilan kompensasi memiliki rata-rata jawaban 3.77. Berdasarkan rentang skor analisis deskriptif termasuk kedalam interval 3,40-4.19 yang berarti keadilan kompensasi dikategorikan setuju. Yang kedua, analisis deskriptif variabel kepuasan kerja memiliki total rata-rata jawaban yang diperoleh sebesar 4.20, maka berdasarkan rentang skor analisis termasuk ke dalam interval 4.20-5.00 yang berarti kepuasan kerja dikategorikan sangat setuju. dan variabel terakhir komitmen organisasi memiliki rata-rata jawaban yang diperoleh sebesar 4.13, maka berdasarkan rentang skor analisis termasuk kedalam interval 3.40-4.19 yang berarti komitmen organisasi dikategorikan setuju.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *statistic non parameterik kolmogorof-smirnov (K-S)*. Nilai uji *statistic kolmogorof-smirnov* adalah sebesar 0.77 dan nilai signifikan sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal sehingga layak dilakukan uji selanjutnya. Uji multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini (keadilan kompensasi dan kepuasan kerja) memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang artinya bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser. Dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas signifikan variabel keadilan kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berada diatas 0.05 yang artinya kedua variabel independen tidak signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen (komitmen organisasi). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan penelitian ini tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda. Analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6.890 yaitu lebih besar daripada nilai F tabel 3.19. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel X (keadilan kompensasi dan kepuasan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (komitmen organisasi). Hasil juga menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.194, yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebesar 19.4% oleh variabel independen (keadilan kompensasi dan kepuasan kerja).

Selanjutnya hasil analisis regresi berganda diperlihatkan pada Tabel 1. Hasil menunjukkan bahwa koefisien variabel keadilan kompensasi yang sebesar 0.232 adalah tidak signifikan. Nilai t hitung diperoleh sebesar 1.211 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2.012. Dalam hal ini, keadilan kompensasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi sehingga H1 tidak mendapatkan dukungan empiris.

Sedangkan untuk kepuasan kerja, koefisien regresi adalah 0.371 dan signifikan. Nilai t hitung diperoleh sebesar 2.607 lebih besar dari nilai t tabel 2.012. Dalam hal ini, kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi sehingga H2 mendapatkan dukungan empiris pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients B	t-hitung	Sig.
Constant	18.930	3.035	0.004
Keadilan kompensasi	0.239	1.211	0.232
Kepuasan kerja	0.371	2.607	0.012
Sumber: Data penelitian yang diolah			

Hasil penelitian ini menyepakati penelitian yang dilakukan oleh Prihatin Suparno (2015) yang menunjukkan bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal tersebut dapat terjadi karena setiap orang memasuki suatu organisasi sebagai tempat mengadu nasib pada mulanya bersifat ego sentries, artinya setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang dirinya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan mungkin merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan harapannya. Walaupun kompensasi masuk dalam kategori setuju dari perhitungan rata-rata statistik deskriptif variabel, karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh belum memenuhi asas kelayakan dan kewajiban. Sinambela Lijan dan Sarton Sinambela (2019) menyatakan bahwa asas kompensasi yaitu bagaimana kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Oleh karenanya, besaran kompensasi akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkatan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati pegawai beserta keluarganya.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paramitha Gede Dana (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Krama Bali. Dari hasil analisis dapat dijelaskan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan/ supervisi dan rekan sekerja. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah baik. Hal ini mengindikasikan apa yang menjadi harapan sesuai dengan apa yang dirasakan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru akan dapat meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterima serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mengindikasikan refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan suatu perasaan untuk tetap komitmen dan bertahan dalam perusahaan. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga terlihat dari sikap atasan yang mampu menghargai dan mampu menilai kinerja karyawannya dengan baik sehingga relasi antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik dan peluang karyawan mendapatkan promosi lebih besar sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja antar karyawan dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam mengembangkan kinerja mereka. Selain itu juga, fasilitas yang diberikan perusahaan membuat karyawan sangat merasa aman dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT Ithikhara. Dan kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT Ithikhara. Saran bagi perusahaan adalah

mempertahankan dan bahkan mengusahakan agar karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka.

Daftar Pustaka

- Adelina, Ekawarna, dan Rosmiati. 2018. *Pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru honor kelompok mata pelajaran ips pada Sma Negeri Se-Kota Jambi*. Universitas Jambi.
- Akbar Firmananda Utama, dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang*. Universitas Brawijaya.
- Alamsyah Arief dan Noermijati. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang*. Universitas Brawijaya.
- Arta I Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gede Nanda Wiguna & 1 Ida Bagus Ketut Surya. 2017. *Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention pada agent pru megas. Bali*. Universitas Udayana.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti Made Galuh, Mahlia Muis, & Maat Pono. 2018. *Analisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tim tanggap darurat Fire and Emergency services di wilayah kinerja tambang PT Vale Ind Tbk*. Hassanuddin Journal of applied business and entrepreneurship.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat Adi Syarif. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Turnover Intention*. Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mardianto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Pardebe, Ratlan & Renhard Manurung. 2014. *Analisis Jalur Teori dan Aplikasi dalam Riset*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pramitha Gede Dana, dkk. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali*. Bali. Universitas Udayana.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, & I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas layanan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8.no 1.
- Putri Anindithia Dwi, & Arif Partono Prasetio. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT Pharos Indonesia*. Universitas Telkom.
- Retraningsih, Sudarwanti. 2007. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sancoko, Catur Agus, & Mutiara S Panggabean. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal MIX*. Vol V, no 1.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Paltok & Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Siska Citra Sonia. 2013. *Pengaruh Arus Kas Operasi Terhadap Saham pada Subsektor pertambangan logam dan mineral di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana nana, Siti Haerani, & Muhammad Idrus Taba. 2010 *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan perusahaan studi kasus pada divisi tambang PT INCO. Jurnal Manajemen*.

- Teneh, Farly C.M, Bernhard Tewal & Hendra N. Tawas. 2015. Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.3 no 4.
- Tisnawati Sule & Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.