

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI DI CV ASA AGRO CORPORATION KECAMATAN CUGENANG)

Oleh :
Muhammad Yahya Ahmad*)
Ismi Ajeng*)
Prita Syamsiah**)

ABSTRAK

Usaha budidaya jamur tiram merupakan sebuah peluang bisnis yang menjanjikan. Dengan begitu, tidak dipungkiri usaha budidaya jamur tiram dapat dikembangkan menjadi agro industri. Demi mencapai tujuan itu maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, perusahaan juga perlu menjaga kepuasan kerja karyawannya.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari sistem penggajian dan insentif terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 133 orang karyawan CV. Asa Agro Corporation dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengolahan data yang digunakan adalah model persamaan structural (Structural Equation Modelling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Kemudian Sistem Penggajian serta insentif juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disamping itu, insentif memiliki pengaruh yang lemah dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci: Sistem penggajian, insentif, komitmen karyawan, kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

The Business of oyster mushroom cultivation is a promising business opportunity in recent years. This business can be developed into industrial level agriculture. Employees commitment and high quality of human resources are needed in order to achieve this development. Every company needs to maintain the job satisfaction of their employees. This study aims at determining the effect of the payroll system and incentives on rising commitment and employee job satisfaction. About 133 respondents are involved in this research consist of all the employees. The data analysis used in this research is structural equation modeling (SEM). The result show that the payroll system has a significant effect on employee commitment and job satisfaction as well. Meanwhile the incentives significantly influence employee job satisfaction, but it have a weak and not significant effect on employee commitment.

Key word: payroll system, incentive, commitment, job satisfaction

*) Dosen Fakultas Sains Terapan UNSUR.

**) Alumni Fakultas Sains Terapan UNSUR.

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, ternyata masih banyak orang yang berminat untuk membudidayakan jamur tiram putih. Salah satu penyebabnya adalah mudahnya cara pembudidayaan jamur tersebut. Jenis jamur yang beragam juga menempatkan jamur di posisi kedua dari jumlah produksi dunia. Jamur juga banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan jamur dapat diolah menjadi berbagai olahan makanan, misalnya jamur crispy, sate jamur, nugget jamur, dan berbagai olahan makanan lainnya. Tidak heran, apabila usaha jamur ini dapat menjadi peluang bisnis yang sangat menjanjikan.

Dengan melihat peluang tersebut, usaha budidaya jamur selayaknya dapat dikembangkan menjadi agro industri dengan membangun perusahaan yang membudidayakan jamur. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki sifat dan sikap yang membangun, serta memiliki komitmen dan inisiatif. Namun, masalah yang terjadi di Indonesia adalah masih rendahnya penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia. Padahal sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi Sumual (2017), juga mengemukakan bahwa manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, dan pasar. Artinya, tanpa sumber daya manusia yang mumpuni, sebuah organisasi tidak mampu menjalankan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemahaman dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak bagi setiap organisasi agar mampu menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan sumber daya manusia.

Masalah-masalah sumber daya manusia tersebut salah satunya diakibatkan oleh rendahnya kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan pelambanan kerja, turn over intention yang meningkat, mangkir, tidak disiplin, penurunan kualitas kerja dan lain-lain. Taba (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola, menarik, memelihara maupun mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mampu berkomitmen kepada perusahaan sehingga setiap visi dan misi perusahaan dapat di jalankan dengan baik. Dengan begitu, perusahaan mampu mencapai tujuannya. Komitmen karyawan juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu demi menjaga komitmen karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja, perusahaan haruslah memberikan balas jasa yang sesuai dengan kinerjanya yang berupa gaji dan insentif.

CV. Asa Agro Corporation (AAC) merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha Jamur Tiram yang sudah berdiri sejak tahun 2003. Produksi harian AAC adalah kurang lebih 23000 baglog/hari. Demi menjaga komitmen karyawan, AAC selalu

berusaha untuk menjaga komitmen dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji dan insentif. Besarnya upah yang diberikan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Cianjur. Selain itu, perusahaan juga selalu memberikan insentif dengan memberikan bonus kepada karyawan yang selalu mencapai target produksi perusahaan. Dari pemaparan di atas, peneliti menyadari bahwa gaji dan insentif sangat berperan penting dalam memenuhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji dan insentif terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi di CV. Asa Agro Corporation Kecamatan Cugenang).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2019 sampai dengan bulan Agustus 2020 bertempat di CV. Asa Agro Corporation yang beralamat di Kp. Jenggung RT/RW 02/04 Desa Benjot, Kecamatan Cugenang Kabupaten Cianjur-Jawa Barat 43252. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. ASA Agro Corporation yang berjumlah 200 orang dengan sample sebanyak 133 orang. Penentuan jumlah sample ini diambil berdasarkan rumus slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui pengumpulan kuisioner kepada 133 orang responden.

Data pelengkap lainnya baik itu data primer dan data sekunder di dapat dari observasi, wawancara kepada tim manajemen CV.AAC dan studi pustaka. Analisis data menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*). Model persamaan struktural atau (*structural equation modeling*) merupakan suatu teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor (*Factor Analysis*) dan analisis jalur (*Path Analysis*) sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple laten indikator serta dapat menguji model dengan efek mediator maupun moderator, model dalam bentuk non-linear dan kesalahan pengukuran (Latan, 2013). Variable penelitian, konsep variable, dan skala pengukurannya dapat dilihat pada table 1 di bawah ini:

Tabel.1 Operasional Variabel.

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Sistem Penggajian (X1)	Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.(Rachman,2016)	1. Gaji sebagai hasil usaha kerja karyawan. 2. Gaji sesuai dengan hasil kerja karyawan. 3. Tunjangan kepada karyawan dan keluarganya. 4. Gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja.	Likert (1-5) Jenis data yang diperoleh yaitu Ordinal
Insentif (X2)	Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.(Rachman,2016)	1. Pujian 2. Kenaikan jabatan 3. Kenaikan gaji secara berkala 4. Perlengkapan khusus bekerja 5. Penghargaan	Likert (1-5) Jenis data yang diperoleh yaitu Ordinal
Komitmen (Y1)	Berdasarkan <i>Encyclopedia britanica</i> (1998) yang menjadi indikator komitmen karyawan adalah, tetap tinggal (bekerja di perusahaan, tidak ingin pindah, Bersedia bekerja tambahan, lembur untuk menyelesaikan tugas, menjaga kerahasiaan perusahaan, mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain, menggunakan dan atau membeli produk perusahaan, membantu karyawannya, rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan, dll. (Nurandini, 2014)	1. Ingin terus bekerja di perusahaan. 2. Rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan 3. Membeli produk yang dihasilkan oleh perusahaan. 4. Kesiediaan bekerja lembur 5. Lebih mengutamakan kepentingan perusahaan.	Likert (1-5) Jenis data yang diperoleh yaitu Ordinal
Kepuasan Kerja (Y2)	Hasibuan (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya: balas jasa yang adil dan layak, suasanadan lingkungan pekerjaan, dll.	1. Merasa senang saat bekerja. 2. Mencintai pekerjaannya. 3. Merasakan keadilan dalam pembayaran kompensasi. 4. Merasa gaji yang diterima layak. 5. Merasa aman saat bekerja karena jaminan sosial.	Likert (1-5) Jenis data yang diperoleh yaitu Ordinal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

CV. Asa Agro Corporation ditetapkan sebagai CV pada 19 Februari 2003. Kantor pemasarannya berada di Jl. Mangun No. 3, Kp. Kuta Kulon RT/RW 01/06 Desa Mangun Kerta, Kecamatan Cugenang, Kabupaten Cianjur- Jawa Barat 43252. Telp. 0263 2260741, Fax. 0263 226 0471, Email asa_agro@yahoo.com. Sedangkan, untuk kebunnya berada di Kp. Jenggung RT/RW 02/04 Desa Benjot, Kecamatan Cugenang, Kabupaten Cianjur- Jawa Barat 43252. CV. Asa Agro Corporation bergerak dibidang budidaya jamur dengan produk utamanya adalah bibit jamur, baglog jamur, jamur segar dan kering, bahan, mesin dan perlengkapan budidaya jamur, serta olahan produk olahan jamur. Selain budidaya jamur, CV. Asa Agro Corporation juga memiliki bisnis lainnya yaitu *Aqua Culture* dengan produk utamanya spirulina.

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan CV. Asa Agro Corporation berjumlah 133 orang responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 115 (86%) orang, perempuan 18 orang (14%). Usia responden sebagian besar berusia diantara 30 tahun sampai 50 tahun yaitu berjumlah 84 orang (63%), usia kurang dari 30 tahun berjumlah 41 orang (31%) serta responden yang berusia kurang dari 50 tahun berjumlah 8 orang (6%). Tingkat pendidikan Responden rendah, karena sebagian besar responden hanya menempuh sekolah dasar sebanyak 79 orang (59%), SMP 26 orang (20%), SMK 7 orang (5%), SMA 14 orang (11%), S1 5 orang (4%), D3 2 orang (1%). Responden yang berposisi sebagai kepala bagian berjumlah 16 orang (12%) sedangkan karyawan biasa berjumlah 117 (88%).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh dari hasil kuisioner responden kemudian diolah dan diuji validitas serta reliabilitasnya untuk masing-masing variabel sistem penggajian, variabel insentif, variabel komitmen serta variabel kepuasan kerja karyawan. Sebuah indikator dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktornya >0.7 , kemudian apabila nilai cronbach's alfa $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliable. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Sistem Penggajian Variabel.

Indikator	Nilai Validitas
G1	0.819
G2	0.832
G3	0.718
G4	0.783

Sumber: Data primer di olah, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator (G1) gaji sebagai hasil usaha kerja, (G2) gaji sesuai hasil kerja, (G3) Tunjangan kepada karyawan dan keluarganya, (G4) gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Insentif.

Indikator	Nilai Validitas
I1	0.831
I2	0.779
I3	0.836
I4	0.766
I5	0.753

Sumber: Data primer di olah, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator (I1) Pujian, (I2) kenaikan jabatan, (I3) kenaikan gaji secara berkala, (I4) perlengkapan khusus bekerja, (I5) penghargaan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Komitmen.

Indikator	Nilai Validitas
C1	0.836
C2	0.784
C3	0.708
C4	0.745
C5	0.798

Sumber: Data primer di olah, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator (C1) ingin terus bekerja di perusahaan, (C2) Rasa bangga menjadi bagian perusahaan, (C3) membeli produk yang dihasilkan perusahaan, (C4) Sistem Penggajian 0.798 Reliabel kesediaan bekerja lembur, (C5) lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Indikator	Nilai Validitas
S1	0.774
S2	0.867
S3	0.744
S4	0.811
S5	0.742

Sumber: Data Primer di olah, 2020.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator (S1) merasa senang saat bekerja, (S2) mencintai pekerjaan, (S3) merasakan keadilan dalam pembayaran kompensasi, (S4) merasa gaji yang diterima layak, (S5) merasa aman saat bekerja karena jaminan sosial dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alfa	Hasil
Insentif	0.851	Reliabel
Komitmen	0.832	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.847	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel. Sehingga instrument sudah benar dan baik serta dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

Model Pengukuran

Model Pengukuran atau *Measurement Model* menunjukkan bagaimana sebuah observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur dengan menguji validitas dan reliabilitas melalui analisis faktor konfirmatori. Untuk menguji validitasnya dengan melihat *standardized Factor loadings* (λ) setiap indikator. Nilai *loading factor* harus bernilai > 0.7 (Latan, 2013). Namun, menurut pendapat Hair *et.al* (2014) mengatakan bahwa loading faktor > 0.50 dapat dianggap signifikan secara praktis, kemudian berdasarkan besarnya sample Hair *et.al* (2014) juga menyebutkan bahwa sampel berjumlah 120 maka loading faktor yang harus di capai adalah 0.50. Berikut ini merupakan model pengukuran untuk setiap variabel.

Tabel 7. Mean, Standar Deviation, dan *Loading Factor variable Sistem Penggajian*.

Indikator	Mean	Std. Deviation	<i>Factor loadings</i> (λ)
G1	4.51	0.517	0.94
G2	4.47	0.516	0.87
G3	4.48	0.502	0.76
G4	4.55	0.514	0.78

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai loading faktor setiap indikator melebihi yang disyaratkan yaitu < 0.50 (Hair *et.al*, 2014) maka dari itu indikator variabel sistem penggajiandapat dikatakan sudah valid.

Tabel 8. Mean, Standar Deviation dan Loading Factor Variabel Komitmen.

Indikator	Mean	Std. Deviation	<i>Factor loading</i> (λ)
C1	4.65	0.508	0.65
C2	4.65	0.495	0.71
C3	4.57	0.541	0.64
C4	4.60	0.507	0.66
C5	4.60	0.521	0.70

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Dari tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai loading faktor setiap indikator untuk variabel komitmen bernilai > 0.50 maka dari itu dapat dikatakan indikator tersebut telah valid.

Tabel 9. Mean, Standar Deviation, dan *Loading Factor* Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

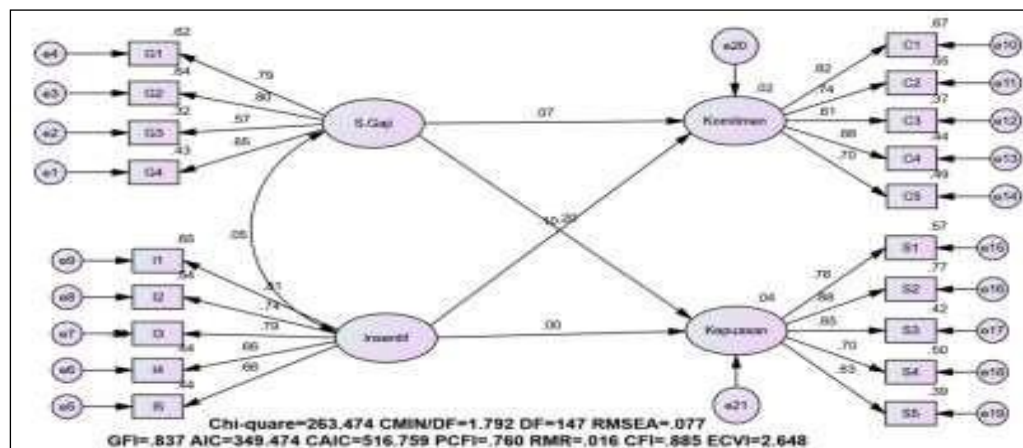
Indikator	Mean	Std. Deviation	<i>Factor loadings</i> (λ)
S1	4.73	0.446	0.76
S2	4.70	0.460	0.70
S3	4.65	0.477	0.99
S4	4.67	0.472	0.70
S5	4.68	0.467	0.67

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Pada tabel 9. dapat diketahui bahwa indikator variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai > 0.50 sehingga indikator variabel kepuasan kerja karyawan sudah valid.

Goodness Fit of Model

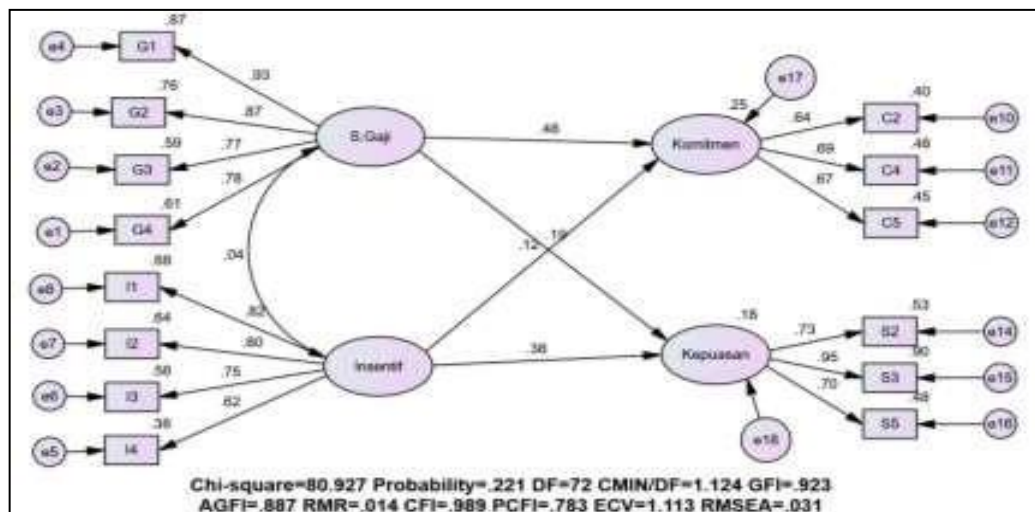
Goodness of fit model merupakan indikasi dari perbandingan antara model yang disepsifikasi dengan matriks kovarian antar indikator. Apabila *goodness fit of model* yang dihasilkan baik, maka model tersebut dapat diterima namun apabila hasil dari *goodness of fit model* buruk maka model tersebut tidak dapat diterima dan model tersebut harus di modifikasi. (Latan, 2013).



Gambar 1. Model Awal.

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

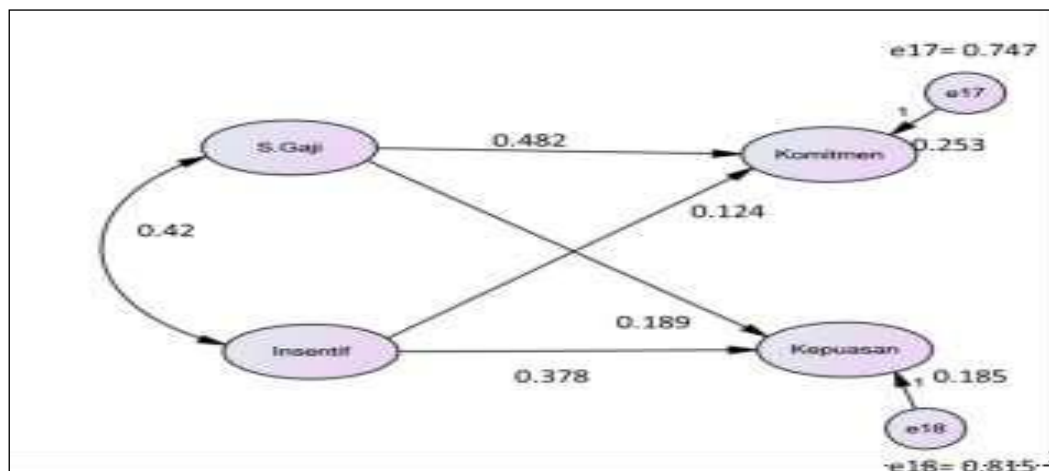
Gambar 1. di atas merupakan model awal dari analisis model persamaan struktural. Dalam model diawal nilai goodness of fit nya tidak fit sehingga model tersebut tidak dapat diterima. Oleh karena itu, perlu dilakukannya modifikasi model dengan melihat modification indices. Modifikasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan membuang atau menghilangkan beberapa indikator variabel. Terdapat lima indikator yang dihilangkan, masing- masing diantaranya di variabel insentif terdapat satu indikator yang dihilangkan yaitu indokator 15. Kemudian di variabel komitmen terdapat 2 indikator yang dihilangkan, yaitu indikator C1, dan C3. Selanjutnya, di variabel kepuasan terdapat 2 indikator yang dihilangkan, yaitu indikator S1 dan indikator S4. Setelah dilakukan modifikasi tersebut, maka model akhirnya menjadi seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. Model Akhir

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Gambar 2. di atas merupakan model akhir setelah beberapa indikator dihilangkan. Dari model diatas dapat dilihat bahwa nilai goodness of fitnya sudah baik dan fit, sehingga model tersebut sudah dapat diterima. Sehingga peneliti menggunakan model akhir ini untuk melakukan analisis dalam penelitian ini.



Gambar 3. Model Path Untuk Variabel Laten.

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Gambar 3. di atas merupakan model dari analisis jalur. Dari gambar diatas dapat diketahui besarnya pengaruh Sistem penggajian dan Insentif terhadap Komitmen dan Kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian berpengaruh terhadap komitmen karyawan sebesar 0.482 atau sebesar 48.2 % komitmen dipengaruhi oleh variabel sistem penggajian dan 51.8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian besarnya pengaruh insentif terhadap komitmen hanya 0.124 atau sebesar 12.4% variabel komitmen dipengaruhi oleh variabel insentif dan 87.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sistem penggajian berpengaruh sebesar 0.189

terhadap kepuasan kerja karyawan atau sebesar 18.9% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem penggajian dan 81.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Insentif berpengaruh sebesar 0.378 terhadap kepuasan kerja karyawan atau sebesar 37.8% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif dan 62.2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dibawah ini merupakan tabel perbandingan Goodness fit of model dari model awal dan model akhir:

Tabel. 10. Perbandingan Goodness Fit Model Awal dan Model Akhir.

Goodness Fit Model	Model Awal	Model Akhir	Keterangan
Chi-Square	263.474	80.927	Menurun, Fit
Df	147	72	Menurun, Fit
Cmin/Df	1.792	1.124	Menurun, Fit
Probability	0.000	0.221	Meningkat, Fit
RMSEA	0.077	0.031	Menurun, Fit
GFI	0.837	0.923	Meningkat, Fit
AIC	349.474	146.927	Menurun, Fit
CAIC	516.759	275.309	Menurun, Fit
PCFI	0.760	0.783	Meningkat, Fit
RMR	0.016	0.014	Menurun, Fit
ECVI	2.648	1.113	Menurun, Fit
CFI	0.885	0.989	Meningkat, Fit

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Tabel 10. di atas merupakan perbandingan goodness of fit model awal dan model akhir. Dalam melihat goodness of fit dapat mengutamakan GFI, CFI, RMSEA dan RMR. Nilai ke empat Goodness fit of model tersebut sudah dapat dikatakan baik dan fit, sehingga model akhir dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Model Struktural

Evaluasi model structural dilakukan untuk mengetahui besarnya presentase *variance* setiap variabel endogen dalam model yang dijelaskan oleh variabel eksogen.

Tabel 11. *Standardized Regression Weights.*

			Estimate
Komitmen	<---	S.Gaji	0.482
Kepuasan	<---	S.Gaji	0.189
Komitmen	<---	Insentif	0.124
Kepuasan	<---	Insentif	0.378
G4	<---	S.Gaji	0.781
G3	<---	S.Gaji	0.766
G2	<---	S.Gaji	0.872
G1	<---	S.Gaji	0.934
I4	<---	Insentif	0.620
I3	<---	Insentif	0.748
I2	<---	Insentif	0.803
I1	<---	Insentif	0.825
C2	<---	Komitmen	0.636
C4	<---	Komitmen	0.693
C5	<---	Komitmen	0.672
S2	<---	Kepuasan	0.731
S3	<---	Kepuasan	0.948
S5	<---	Kepuasan	0.696

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Tabel 11. di atas merupakan nilai estimasi dari standardized regresi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai estimasi standardize keseluruhan parameter tidak lebih dari satu dan tidak ada nilai estimasi yang negatif, maka dari itu spesifikasi model dalam penelitian ini sudah baik karena tidak terjadi *Heywood cases*. *Heywood cases* disebabkan terjadinya kesalahan dalam spesifikasi model, jumlah sampel yang kecil, dan jumlah indikator yang sedikit.

Pengujian Hipotesis

H1 : Sistem penggajian berpengaruh terhadap komitmen karyawan

H2 : Sistem penggajian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 : Insentif berpengaruh terhadap komitmen karyawan

H4 : Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis berdasarkan koefisien jalur (path) dan koefisien regresi.

			Std. Beta (PATH)	Estimate te β_i (REG)	S.E	C.R	P	Ket.
1	S.Gaji	→ Komit	0.482	0.378	0.093	.057	***	Terima
2	S.Gaji	→ Puas	0.189	0.158	0.077	.069	0.039	Terima
3	Insentif	→ Komit	0.124	0.120	0.101	.193	0.233	Tolak
4	Insentif	→ Puas	0.378	0.392	0.115	.412	***	Terima

Catatan: cut off nilai pembandingan terhadap CR adalah 1.96; atau P value < 0.05 Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

PEMBAHASAN

CV. Asa Agro Corporation merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang budidaya jamur beralamat di Kp. Jenggung RT/RW 02/04 Desa Benjot, Kecamatan Cugenang, Kabupaten Cianjur. CV. Asa Agro Corporation menjadi salah satu sentra budidaya jamur di Kecamatan Cugengang, memiliki 200 orang karyawan yang dikelola dengan baik. Demi memelihara komitmen dan kepuasan kerja karyawannya CV. Asa Agro Corporation selalu memenuhi kebutuhan karyawannya, memberikan Gaji serta insentif.

Gaji diberikan kepada karyawan setiap satu bulan sekali dan masa kerja 6bhari dalam seminggu. Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Cianjur. Perusahaan juga memfasilitasi jaminan sosial. Selain gaji CV. Asa Agro Corporation juga memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Insentifnya berupa bonus dan promosi naik jabatan. Dengan memberikan gaji dan insentif tersebut perusahaan berharap dapat selalu menjaga komitmen dan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan senantiasa bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan hubungan yang signifikan antara Sistem Penggajian terhadap Komitmen karyawan. Hal tersebut disebabkan adanya pengaruh yang kuat antara dua variabel tersebut. Itu dapat terlihat dari nilai C.R nya yang sebesar 4.057 yang jauh dari batas yang ditetapkan yaitu 1.96 (tingkat kepercayaan 95%). Maka dari itu hipotesis H1 dapat diterima yang artinya sistem penggajian berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sistem penggajian berpengaruh sebesar 0.482 terhadap komitmen karyawan, itu artinya sebesar 48.2% variable komitmen karyawan dipengaruhi oleh variable sistem penggajian dan 51.8% sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan maka perusahaan harus senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan nya, kemudian gaji yang diberikan juga harus sesuai dengan kesepakatan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan nya. Pemberian tunjangan kepada karyawan dan keluarganya juga akan membuat karyawan senantiasa berkomitmen kepada perusahaan. Dengan berkomitmen karyawan akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, kemudian karyawan akan senantiasa mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada yang lainnya, sehingga kapanpun perusahaan membutuhkan kinerjanya maka karyawan bersedia bekerja walaupun harus bekerja lembur.

Hubungan yang signifikan antara sistem penggajian dengan kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh adanya pengaruh yang kuat antara kedua variabel. Hal ini dapat ditunjukan berdasarkan nilai C.R sebesar 2.069 jauh di atas batas yang telah ditetapkan sebesar 1.96 (tingkat kepercayaan 95%). Dengan demikian, H2 dapat diterima, itu artinya sistem penggajian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian berpengaruh sebesar 0,189 terhadap kepuasan kerja

karyawan, itu artinya 18,9% variable kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variable sistem penggajian dan 81,1% dipengaruhi oleh variable lain.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, gaji yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah adil dan layak, kemudian memberikan perlindungan kepada karyawan dengan memberikan jaminan sosial. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan akan senantiasa mencintai pekerjaannya.

Selanjutnya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel insentif terhadap komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa pujian, kenaikan jabatan, kenaikan gaji secara berkala, pemberian perlengkapan khusus bekerja serta penghargaan belum mampu membangun ikatan karyawan dengan perusahaannya. Hal ini terlihat dari nilai C.R sebesar 1.193 yang berada di bawah batas yang telah ditetapkan yaitu sebesar 1.96 (tingkat kepercayaan 95%). Dengan begitu insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Insentif memiliki pengaruh hanya sebesar 0.124 terhadap komitmen karyawan, itu artinya hanya 12.4% variable komitmen dipengaruhi oleh variable insentif dan 87.6% lainnya dipengaruhi oleh variable lain..

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan maka perusahaan harus senantiasa memberikan insentif yang lebih dari sekedar pujian ketika karyawan bekerja dengan baik, kemudian memberikan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, menaikkan gaji secara berkala, serta perusahaan harus lah memberikan perlengkapan khusus untuk bekerja.

Hubungan yang signifikan antara Insentif dan kepuasan kerja karyawan terjadi karena adanya pengaruh yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai CR sebesar 3.412 yang berada di atas batas yang ditentukan sebesar 1.96 (tingkat kepercayaan 95%). Dengan begitu hipotesis H4 dapat diterima, artinya insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif memiliki pengaruh sebesar 0.378 terhadap kepuasan kerja karyawan, itu artinya sebesar 37.8% variable kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variable insentif dan 62.2% lainnya dipengaruhi oleh variable lain.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya selalu memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik, perusahaan juga memfasilitasi promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, kemudian kenaikan gaji secara berkala serta memberikan perlengkapan khusus bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas dalam bekerja, serta mencintai pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. CV. AAC menerapkan sistem penggajian dengan memberikan gaji kepada karyawannya setiap satu bulan sekali. Besarnya gaji tersebut sesuai dengan Upah Minumum Kabupaten Cianjur. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan kepada karyawan berupa jaminan sosial. Pengaruh sistem penggajian terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penggajian dengan komitmen karyawan. Dengan begitu untuk meningkatkan komitmen karyawan maka perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dan sesuai dengan perjanjian kerja. Selanjutnya, sistem penggajian juga berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan. Itu artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, gaji yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah adil dan layak, kemudian memberikan perlindungan kepada karyawan dengan memberikan jaminan sosial.
2. CV. AAC menerapkan insentif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dengan memberikan bonus serta promosi naik jabatan. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh insentif terhadap komitmen menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah dan tidak signifikan diantara kedua variabel. Namun demikian, hal tersebut bukan berarti tidak berpengaruh sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa pujian, kenaikan jabatan, kenaikan gaji secara berkala, pemberian perlengkapan khusus bekerja serta penghargaan belum mampu membangun ikatan karyawan dengan perusahaanya. Namun, insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya selalu memberikan pujian kepada karyawan, memfasilitasi promosi kenaikan jabatan bagi karyawan, serta memberikan kenaikan gaji secara berkala dan memberikan perlengkapan khusus bekerja.
3. Sistem penggajian memiliki pengaruh sebesar 0.482 terhadap komitmen karyawan, atau sebesar 48.2% variabel komitmen dipengaruhi oleh variabel sistem penggajian. Besarnya pengaruh sistem penggajian terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,189 atau sebesar 18.9% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem penggajian. Kemudian, insentif hanya memiliki pengaruh sebesar 0.124 terhadap komitmen karyawan atau sebesar 12.4% variabel komitmen dipengaruhi oleh variabel insentif. Terakhir, variabel insentif memiliki pengaruh sebesar 0,378 terhadap kepuasan kerja karyawan atau sebesar 37.8% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif.

Saran

1. Bagi Perusahaan diharapkan untuk selalu menjaga dan meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan dengan mempertahankan sistem penggajian dan pemberian insentif kepada karyawan. Perusahaan hendaknya terus memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, gaji yang adil dan layak, memfasilitasi jaminan sosial, memberikan promosi kenaikan jabatan, menaikkan gaji secara berkala, memberikan perlengkapan khusus untuk bekerja, dengan begitu karyawan akan selalu berkomitmen kepada perusahaan serta akan merasa puas dalam bekerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan, kemudian menambahkan kinerja sebagai variabel endogen
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneruskan penelitian ini dengan meneliti pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya sebagai model *non recursive*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana, Helmy dkk. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana*. Vol. (18) 2: 136-145.
- Hair Jr, Joseph F. *et.al*. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited. Edinburgh Gate.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Bumi Aksara.
- Latan, Hengky. (2013). *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi AMOS 21.0*. Alfabeta. Bandung.
- Nurahma, Rien Annisa. Hamid, Djamhur dan Hakam, Moehammad Soe'oed. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sumual, Tinneke EVie M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. CV. R.A.De.Rozarie. Surabaya.
- Sutrisno, Edo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Taba, Muhammad Idrus. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja, dan Sistem Imbalan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Perusahaan Perbankan di Sulawesi Selatan). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. (8) 4. 1098-1104.