

**PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA BALI
DI DENPASAR**

Oleh

Surya Firmansyah¹

I Wayan Mendra²

Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia sudah tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tetapi saat ini PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi yang kemungkinan disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan serta pelatihan yang belum mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar sebanyak 125 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 56 orang sebagai sampel, serta sampel diambil menggunakan teknik *random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali. Disarankan kepada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali untuk memberikan gaji dengan melihat tugas dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, memberikan pelatihan-pelatihan mengenai pekerjaan yang ada, serta disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan menjadi senang bekerja di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali.

Kata Kunci: Kompensasi, Kemampuan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali as one of the big companies in Indonesia certainly needs good employee performance in order to achieve the stated company goals. But currently PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali is experiencing problems regarding the performance of these employees which can be seen from the high level of

absenteeism which may be caused by employee dissatisfaction with the compensation provided by the company and training that has not been able to improve the ability of employees to complete their work and provide better results than before. This study aims to test and obtain empirical evidence of the effect of compensation, work ability, and job satisfaction on employee performance at PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali in Denpasar. The population in this study were all employees of PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali in Denpasar as many as 125 people. The sample was determined using the Slovin formula in order to obtain 56 people as a sample, and samples were taken using random sampling techniques. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, analysis of determination, and t test. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, work ability has a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali. It is recommended to PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali to provide salaries by looking at the tasks and workloads carried out by employees, providing trainings on existing jobs, and it is recommended to give awards to employees as a form of company appreciation for employees so that employees enjoy working at PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali.

Keywords: *Compensation, Ability, Job Satisfaction, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2015: 45). Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2015).

Kinerja pegawai dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeherino, 2012: 95). Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2015).

Berdasarkan data dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, di mana persentase tingkat

absensi pegawai rata-rata sebesar 3,24%. Menurut Flippo (2013: 281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja pegawai.

Adapun salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah masalah kompesasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja sebab masalah tersebut merupakan sarana yang dapat mendorong para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya maka akan dapat memberikan kepuasan dan kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini dikarenakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017: 118). Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang baik dan kompetitif. Menurut Panggabean (2014: 84) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2015: 125) kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hasibuan (2017: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Menurut Handoko (2014: 30) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja tetapi bagi sebagian lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja (pengakuan sosial). Dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu menstimulasi dan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran

langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Berdasarkan hasil survey pra penelitian persentase keluhan para karyawan tentang pekerjaannya. Menurut survey yang dilakukan pada 15 karyawan mengatakan bahwa keluhan tentang gaji yang belum sesuai sebesar 60% dan 40% mengatakan gaji yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang ada. Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Dapat diindikasikan permasalahan terlambatnya penggajian atau kenaikan gaji pada perusahaan ini. Namun bukan itu saja, akan tetapi adanya pun pemotongan gaji yang secara mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dan sering kali perhitungan gaji yang belum sesuai di perusahaan ini, antara gaji pokok dan gaji lembur.

Usaha dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses seleksi. Setelah proses seleksi selesai dilakukan, organisasi perlu menempatkan para calon karyawan yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan organisasi dan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga para calon karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

Kemampuan sangat berguna dalam membantu suatu perusahaan untuk dapat menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan

yang memadai akan dapat mempengaruhi kinerjanya diperusahaan. Karena dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, selain mengurangi berbagai macam risiko dalam operasional kerja, juga dapat bersaing dengan karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Ada beberapa indikator kemampuan kerja antara lain kesanggupan kerja, pendidikan, pelatihan, masa kerja (Robbins, 2015: 76).

Berdasarkan hasil survey pra penelitian disimpulkan bahwa dari 15 karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali mengindikasikan bahwa ada permasalahan tentang metode pelatihan yang kurang diterapkan oleh peserta dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam metode yang disampaikan kurang memberi peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali terlihat dari 100% hanya 40% merasa metode pelatihan yang dilaksanakan perusahaan dapat meningkatkan dan memberikan pengetahuan yang memadai bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sisanya masih merasa bahwa pelatihan belum mampu memberikan pengetahuan yang memadai. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan kemampuan kerja yang tepat dengan tujuan agar memudahkan karyawan untuk memenuhi sesuai target kerja perusahaan.

Setiap organisasi yang bertujuan untuk bersaing melalui manusia harus sangat hati-hati dengan cara memilih para anggota organisasi, terutama pada jajaran manajerial. Keputusan-keputusan tersebut memiliki dampak yang penting terhadap kemampuan setiap organisasi untuk bersaing dan setiap kehidupan pekerjaan dari pelamar. Karena karyawan sebagai sumber daya manusia yang utama, maka akan sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Robbins dan Judge (2015: 65) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji/upah (Luthans, 2014: 89). Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali keluhan karyawan tentang kompensasi.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada 15 karyawan dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan karyawan dalam hal ini menunjukkan lebih banyak karyawan yang merasa tidak senang bekerja di perusahaan yaitu sebesar 73,3%, hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti ketidakpuasan pada gaji, kepemimpinan, serta hal lain yang membuat karyawan tidak senang untuk bekerja. Faktor tertinggi kedua tentang kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya yang menyatakan tidak puas sebesar 60%. Hal ini sejalan dengan banyaknya karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya yang juga tidak mencintai pekerjaannya sendiri, jika kedua

hal ini semakin tinggi maka dikhawatirkan kinerja karyawan akan semakin menurun.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar?

- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar?

II. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan

yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011:162). Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2014: 213)

Kinerja Karyawan

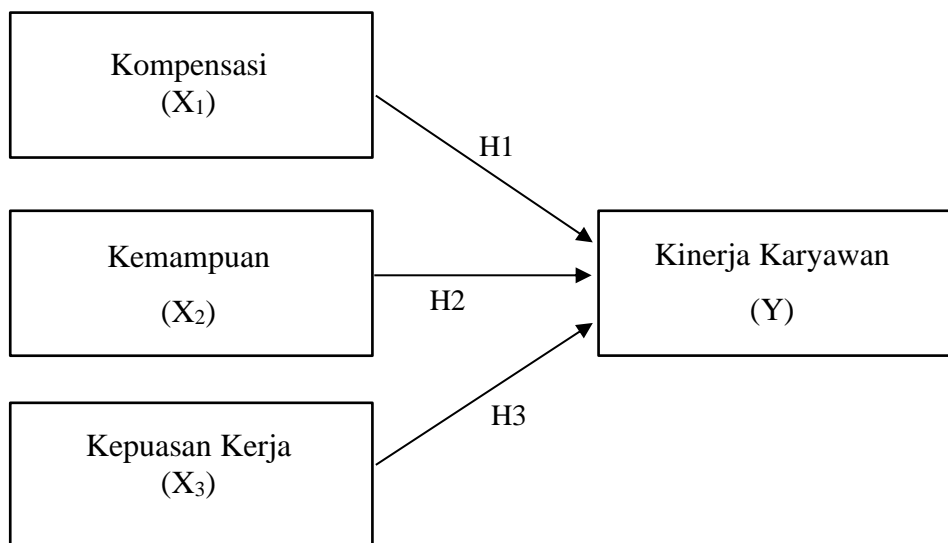
Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

III. METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2020

Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali.
- H2 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali yang berlokasi di Jalan Nangka Utara No. 196, Tonja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80239. Dipilihnya PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali sebagai tempat penelitian dikarenakan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang menurun seperti tingginya tingkat absensi karyawan sehingga PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali layak dijadikan tempat penelitian

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2016:46), variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X₁), kemampuan (X₂) dan kepuasan kerja (X₃).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Coca Cola Amatil

Indonesia Bali sebanyak 125 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sehingga didapat 56 orang sebagai sampel, yang diambil dengan metode *random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuisisioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji instrumen penelitian
- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Uji asumsi klasik
- 5) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuisisioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,479	1,320		4,152	0,000
Kompensasi (X ₁)	0,179	0,077	0,188	2,337	0,023
Kemampuan kerja (X ₂)	0,267	0,125	0,356	2,133	0,038
Kepuasan kerja (X ₃)	0,330	0,133	0,421	2,478	0,016
R				0,847	
R Square				0,718	
Adjusted R Square				0,702	
F Statistic				44,130	
Signifikansi				0,000	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

$$Y = 5,479 + 0,179X_1 + 0,267X_2 + 0,330X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *constant* sebesar 5,479, hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi (X₁), kemampuan kerja (X₂), dan

kepuasan kerja (X₃) sama-sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,479.

- 2) Nilai b₁= 0,179, berarti jika kompensasi ditingkatkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

- 3) Nilai $b_2 = 0,267$, berarti jika kemampuan kerja karyawan ditingkatkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Nilai $b_3 = 0,330$, berarti jika kepuasan kerja karyawan ditingkatkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,847 dimana nilai tersebut berada diantara 0,800 sampai dengan 1,000, yang berarti terdapat korelasi yang sangat tinggi. Ini berarti bahwa hubungan antara kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali adalah sangat tinggi.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 1, besarnya pengaruh kompensasi (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali adalah sebesar 70,2% sedang sisanya $100\% - 70,2\% = 29,8\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, kompensasi (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali.

Uji F

F hitung sebesar 44,130 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali,

sehingga model regresi layak untuk digunakan

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1) Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kompensasi menunjukkan arah positif sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 yang bermakna bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali dapat diterima.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,356 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 yang bermakna bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali dapat diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 yang bermakna bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2015:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut teori Victor Vroom (Robbin, 2015: 221) yang mempersepsikan suatu hubungan yang kuat antara kinerja dengan kompensasi karyawan, jika motivasinya dioptimalkan. Salah satu bukti yang

mendukung pentingnya hubungan tersebut yaitu dengan diadakan suatu studi penelitian terhadap 400 perusahaan manufaktur pada tingkat karyawan operasional, menemukan bahwa perusahaan dengan program insentif upah dapat mencapai produktivitas 43% sampai 64% lebih besar dibandingkan dengan perusahaan tanpa program kompensasi seperti itu. Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi. Sehingga semakin baik dan sesuai kompensasi yang diterima karyawan dengan beban kerja yang dilakukannya maka karyawan akan semakin semangat bekerja dan tentu akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Putra (2016), Rahmawati (2017), dan Widyastuti (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015: 218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Menurut Moenir (2014:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga

menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut terhadap tugas-tugasnya juga akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2015), menyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Dewi (2015) dan Saputra (2016) juga menyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014: 89), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Davis & John (2014: 77) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arda (2017), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Sanuddin (2017) dan Wahyudi (2016) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, yang berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, yang berarti apabila kemampuan kerja dari para karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, yang berarti apabila kepuasan kerja dari para karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami peneliti dapat menjadi faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan hasil penelitiannya di masa yang akan datang, yaitu: variabel yang digunakan juga terbatas kepada kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali berkaitan dengan pengaruh kompensasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam hal kompensasi, jawaban responden terendah pada pernyataan karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, maka disarankan kepada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali dalam memberikan gaji diharapkan dapat disesuaikan dengan tugas dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.
- 2) Dalam hal kemampuan kerja, jawaban responden terendah pada pernyataan karyawan mempunyai pengetahuan yang memadai dalam

melaksanakan pekerjaannya, maka disarankan kepada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali untuk meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya dengan jalan memberikan pelatihan yang memadai.

- 3) Dalam hal kepuasan kerja, jawaban responden terendah pada pernyataan karyawan senang bekerja di perusahaan ini, maka disarankan kepada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali agar membuat karyawan lebih senang bekerja di perusahaan bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1, pp. 45-60
- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. 2017. Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Davis Keith dan John, W. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke tujuh*. Alih bahasa, Agus Dharmas. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Nurul Rohana. 2015. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna

- Sejahtera). *Skripsi*. Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 2, pp. 1-15.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handayani, Dian Fitria. 2015. Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan kompensasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di kota Padang. *eJurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 5, pp. 900-908.
- Juniantara, I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 9, pp. 611-628.
- Kartini, 2017. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No.4, pp. 782-790
- Kawiana, I Gede Putu., Luh Komang Candra Dewi., Luh Kadek Budi Martini., dan Ida Bagus Raka Suardana. 2018. The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. Vol. 5, No. 3, pp. 35-45
- Kenelak, Dinus. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5, No. 1, pp. 1-10.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Leonardo, Edrick. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *AGORA*. Vol. 3, No. 2, pp. 28-31.
- Lidya Kandou Yunita, dkk. 2018. Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16, No.1, pp. 75-86.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan

- kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeharino, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, Akimas Hari. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, No 3, pp. 1-16.
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Dony Tri. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3 No. 1, pp. 1-9.
- Putra, Ida Bagus Alit Ksama. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma*. Vol. 4, No. 1, pp. 1-9.
- Putriana, Hesty Mei, 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Manajemen*, Vol 8, No 1. pp. 46 – 52.
- Raharjo, Paramita, dan Warsono. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD Pati Kota, Kabupaten Pati). *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2, pp. 1-16.
- Rahmawati, Dewi Erma. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo Jepara). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 7, No. 2, pp. 1-9.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *MODUS*, Vol. 25, No. 2, pp. 217-231.
- Saputra, Agus Tunggal. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma*. Vol. 4, No. 1, pp. 1-8.
- Setiawan, Alan Hidayat, 2017. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *AGORA*, Vol. 5, No. 3, pp. 1-9.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3, No 2, pp. 64-75.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarsih dan Helmawati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cimahi Utara. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Vol. 23, No. 1, pp. 128-137.
- Supranto. 2015. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suwati, Yuli. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tuntas Hijau Samarinda. *E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, pp. 41-55.
- Wahyudi, Ni Komang Sri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, pp. 870-897.
- Widyastuti, Nova. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 7, No. 1, pp. 1-11.
- Wijaya, F. J. & Sutanto, E. M. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT XYZ Surabaya. *Agora*. Vol. 2, No. 2, pp. 45-56.
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D. S. 2018. The Effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance Through the Job Satisfaction in Employess Directorate Transformation Technology Commitunication and Information Indonesia. *Journal of Business and Applied Social Science*, Vol. 4, No. 2, pp. 51-69.