

**PENGARUH *REWARD FINANSIAL* DAN *NON-FINANSIAL*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KERJA KARYAWAN PT ALINDRA**

Skripsi

Oleh :

**RIESTA MARTHA MELISA
2111011100**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD FINANSIAL* DAN *NON-FINANSIAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KERJA KARYAWAN PT ALINDRA

Oleh:

RIESTA MARTHA MELISA

Reward merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi karyawan PT Alindra di PLTU MT Sumbagsel 1, Baturaja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden dan dianalisis melalui regresi linier sederhana serta uji t dengan bantuan SPSS, sementara uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu *reward finansial* dan *non-finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga menegaskan pentingnya kebijakan *reward* yang seimbang dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi sistem komisi agar lebih transparan, terukur, dan adil; meningkatkan relevansi serta efektivitas program pelatihan dengan menyesuaikan materi terhadap kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri; serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan kepuasan intrinsik, tidak hanya didasarkan pada kebutuhan *finansial*. Dengan demikian, penerapan strategi *reward* yang tepat diharapkan mampu memperkuat komitmen karyawan, mendorong retensi tenaga kerja, serta mendukung keberlangsungan perusahaan.

Kata Kunci: *Reward Finansial, Reward Non-Finansial, Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL REWARDS ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT ALINDRA

By:

RIESTA MARTHA MELISA

Rewards are an important factor that can influence employees' commitment to the organization. This study aims to analyze the effect of financial and non-financial rewards on organizational commitment among employees of PT Alindra at PLTU MT Sumbagsel 1, Baturaja. The research employed a quantitative approach with 100 respondents and was analyzed through simple linear regression and t-tests using SPSS, while validity and reliability tests were conducted with Confirmatory Factor Analysis and Cronbach's Alpha. The results of the study indicate that the proposed hypothesis is supported, namely that both financial and non-financial rewards have a positive and significant effect on organizational commitment, thus reinforcing the importance of balanced reward policies in enhancing employee loyalty and engagement. Based on the findings, it is recommended that the company evaluate its commission system to make it more transparent, measurable, and fair; improve the relevance and effectiveness of training programs by aligning the content with job requirements and industry developments; and create a work environment that provides intrinsic satisfaction, not solely based on financial needs. Therefore, the implementation of appropriate reward strategies is expected to strengthen employee commitment, encourage workforce retention, and support the company's sustainability.

Keywords: *Financial Reward, Non-Financial Reward, Organizational Commitment*

**PENGARUH *REWARD FINANSIAL* DAN *NON-FINANSIAL*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KERJA KARYAWAN PT ALINDRA**

Oleh :

RIESTA MARTHA MELISA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

: **PENGARUH *REWARD FINANSIAL* DAN
NON-FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KERJA KARYAWAN PT
ALINDRA**

Nama

: ***Riesta Martha Melisa***

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2111011100**

Jurusan

: **Manajemen**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**



MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Yuningsih S.E., M.M.

NIP. 196103261986032001

MENGETHUI

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si

NIP. 106807082002121003

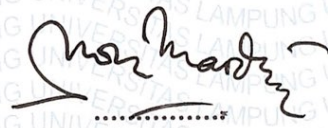
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih S.E., M.M.



Penguji I : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Penguji II : Luthfi Firdaus, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairohi, S.E., M.Si.
NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 7 Agustus 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riesta Martha Melisa

NPM : 2111011100

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh *Reward Finansial dan Non-finansial Terhadap Komitmen Organisasi Kerja Karyawan PT Alindra***" telah ditulis sungguh-sungguh dan bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman dan sanksi yang berlaku.

Bandar Lampung, 7 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Riesta Martha Melisa

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Baturaja, 03 Maret 2003 sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Yan Mirza dan Ibu Erma Wani.

Penulis menempuh pendidikan dasar di SD Negeri 131 Ogan Komering Ulu dari tahun 2009 hingga 2015. Pendidikan menengah pertama dilanjutkan di SMP Negeri 1 Ogan Komering Ulu pada tahun 2015 dan diselesaikan pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Ogan Komering Ulu pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Pada tahun 2021, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pada tahun 2024, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan. Selanjutnya, pada awal tahun 2025, penulis menjalani program magang di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja, yang dilaksanakan bersamaan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi).

MOTTO

“Hatiku tenang mengetahui apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan ku”

(Umar bin Khattab)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan “

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

Ayo berkembang lebih jauh lebih indah lagi, lebih ceria lagi, you've been great for getting this far, don't let irresponsible people hurt u! Someday you'll find that you are brighter than the star. Just be strong, just be brave, and be sure. Yes you can!!

I'm so proud of me. You did well.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan segala rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia dari Allah Subhanahu WaTa'ala, karya sederhana ini kupersembahkan sebagai ungkapan cinta, hormat, dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

**Kedua orang tuaku tercinta,
Bapak Yan Mirza dan Ibu Erma Wani**

Terimakasih karena tetap menjadikan pendidikanku penting, bahkan saat keadaan tak selalu mudah. Dalam keterbatasan, kalian memilih untuk terus berjuang. Aku tahu tidak semua pengorbanan sempat terucap, tapi aku melihat dan merasakannya. Semoga langkah kecil ini bisa jadi awal dari doa-doa yang kalian sematkan dalam diam.

Kakak- kakakku dan para ipar tersayang

Terimakasih karena tak pernah lelah menjadi tempatku bertanya, bersandar, dan berharap. Kalian bukan hanya saudara, tapi juga penjaga langkahku, yang selalu hadir ketika aku butuh dukungan, nasihat, dan bantuan tanpa pamrih.

Untuk diriku sendiri

Yang telah bertahan sejauh ini meski sering merasa lelah, takut, dan hampir menyerah. Yang belajar kuat, bukan karena tidak pernah jatuh, tapi karena tahu bahwa menyerah bukan pilihan. Semoga langkah ini membawaku lebih dekat pada hidup yang lebih layak, dan bisa kembali memeluk orang tuaku dengan kebanggaan.

Serta

Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan ridho-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian yang berjudul *“Pengaruh Reward Finansial dan Non-Finansial terhadap Komitmen Organisasi Kerja Karyawan PT Alindra.”*

Selama proses penyusunan proposal ini, peneliti menghadapi berbagai tantangan yang sekaligus menjadi pembelajaran berharga. Namun, berkat bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, peneliti mampu menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Yuningsih S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan kesediaan waktu, kritik, saran, pengalaman dan tenaga untuk memberikan bimbingan, pengarahan, koreksi, semangat dan dorongan kepada penulis sepanjang proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr.Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembahas III yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas IV yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas ilmu-ilmu yang bermanfaat dan pembelajaran yang sangat berharga dan memberikan arahan mengenai ilmu teori dan praktik bagi peneliti.
10. Seluruh Staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, Para Pegawai, serta Staff Keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama peneliti menempuh Pendidikan S1 di Kampus.
11. Kepada PT Alindra Baturaja, terimakasih telah mengizinkan saya melakukan penelitian. Terimakasih telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu saya.
12. Kedua Orang Tua tercinta, mama dan papa. Terimakasih telah mengusahakan segalanya untuk anak bungsumu yang satu ini. Mama, salah satu orang yang menjadi tempat keluh kesah penulis sekaligus menjadi teman curhat penulis, dan Papa yang selalu berjuang untuk kehidupan penulis dan selalu memotivasi serta percaya kepada penulis. Ma,Pa Terimakasih atas doa hebat yang selalu kalian panjatkan untuk penulis, semoga mama dan papa sehat selalu, panjang umur, dan selalu ada dalam setiap episode kehidupan penulis selanjutnya. Penulis meminta maaf belum bisa memberikan yang terbaik dan penulis berharap suatu saat nanti mama dan papa bisa bangga dengan anak bungsunya ini.
13. Kepada seluruh keluarga besar, terutama Wak (Paman) Suhaimi yang selalu hadir memberikan bantuan, semangat, dan doa dalam setiap langkah penulis. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada kakak-kakak dan abang-abang tercinta: Iis, Eci, Abeng, Dennis, dan Dio, yang selalu menjadi tempat berbagi, memberi dukungan tanpa henti, dan ikut merasakan setiap proses yang penulis jalani. Kehadiran dan perhatian kalian menjadi kekuatan tersendiri yang tidak tergantikan.

14. Sahabatku dibangku kuliah , Jeje, Shafa, Pani,Sella,Salsa,Nikci, Dimaz, Farizal, Devani,Devina terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, serta dukungan yang tak pernah putus sejak awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian bukan hanya sebagai teman, tetapi juga sebagai keluarga yang selalu memberikan semangat di setiap langkah perjalanan penulis.
15. Sahabatku “The Babuy Uno” Zita, Nara, Nanda, terima kasih atas segala bentuk perhatian, dukungan tanpa syarat, serta pelukan hangat di saat penulis berada dalam masa-masa sulit. Kalian bukan hanya teman kuliah, tetapi juga tempat berbagi keluh kesah, tawa, bahkan air mata. Terima kasih telah hadir sebagai rumah yang nyaman dalam setiap perjalanan ini. Kalian sangat berharga dan akan selalu penulis kenang dengan penuh kasih.
16. Sahabatku yang masih setia hadir dan menjadi bagian penting dalam hidup penulis hingga saat ini, Bella dan Eyin sejak masa kecil. Ara, Icha, Yoga, Rehan, dan Arep sejak SMP, serta Reffy, Rima, Sesi, dan Feliya sejak SMA. Terima kasih atas persahabatan yang tulus, tawa yang tak pernah habis, dan kehadiran yang selalu menguatkan di setiap fase kehidupan.
17. Sahabat-sahabat KKNku, Nisa, Diva, Iven, Ari, Gilang, dan Haikal. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan kekompakan selama menjalani masa KKN. Pengalaman dan kenangan yang kita lalui bersama menjadi salah satu bagian berharga dalam perjalanan penulis, yang akan selalu dikenang dengan penuh rasa syukur.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat. Semoga segala doa, dukungan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis berbalas kebaikan dari Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin.

Bandar Lampung, 7 Agustus 2025

Penulis

Riesta Martha Melisa

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat dan Kegunaan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 <i>Reward Finansial</i>	12
2.1.2 <i>Reward Non Finansial</i>	13
2.1.3 Perbedaan <i>Reward Finansial</i> dan <i>Reward Non-Finansial</i>	15
2.1.4 Komitmen Organisasi	17
2.1.5 Aspek Komitmen Organisasi.....	17
2.1.6 Indikator Komitmen Organisasi Karyawan.....	18
2.1.7 Manfaat Komitmen Organisasi Karyawan	18

2.1.8 Pengaruh <i>Reward Finansial</i> dan <i>Reward Non-Finansial</i> terhadap Komitmen Organisasi Kerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.....	20
2.2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.2.2 Kerangka Pemikiran	24
2.3 Hipotesis	27
2.3.1 Pengaruh <i>Reward Finansial</i> terhadap Komitmen Organisasi	27
2.3.2 Pengaruh <i>Reward Non-Finansial</i> terhadap Komitmen Organisasi	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Objek Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian.....	29
3.3 Sumber Data.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4.1 Kuesioner.....	30
3.4.2 Studi Kepustakaan	31
3.5 Populasi.....	31
3.6 Definisi Operasional	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reabilitas	37
3.7.3 Uji Normalitas	37
3.8 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	38
3.8.1 Analisis Regresi Sederhana	38
3.8.2 Uji Parsial (Uji T).....	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.2.1 Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.3 Uji Normalitas.....	46
4.4 Deskripsi Pernyataan Responden.....	46
4.4.1 Deskripsi Pernyataan <i>Reward Finansial</i>	46
4.4.2 Deskripsi Pernyataan <i>Reward Non-Finansial</i>	48
4.4.3 Deskripsi Pernyataan Komitmen Organisasi.....	51
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Parsial (Uji T).....	53
4.5.1 Uji Regresi Linear Sederhana.....	53
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	55
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Pengaruh <i>Reward Finansial</i> terhadap Komitmen Organisasi	56
4.6.2 Pengaruh <i>Reward Non-Finansial</i> terhadap Komitmen Organisasi	56
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
 DAFTAR PUSTAKA.....	 60
 LAMPIRAN.....	 65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perbedaan antara reward finansial dan reward non-finansial.....	16
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	35
Tabel 4.1. Hasil Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.2. Hasil Rekapitulasi Uji Validitas	43
Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirov Test.....	46
Tabel 4.5. Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Reward Finansial	47
Tabel 4.6. Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Reward Non- Finansial	49
Tabel 4.7. Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Reward Finansial	51
Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Parsial (Uji T)	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	26
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	67
Lampiran 2. Tabulasi Data Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 3. Jawaban Responden Reward Finansial (X1)	77
Lampiran 4. Jawaban Responden Reward Non Finansial (X2)	78
Lampiran 5. Jawaban Responden Komitmen Organisasi (Y)	85
Lampiran 6. Uji Validitas	89
Lampiran 7. Uji Reliabilitas	92
Lampiran 8. Uji Normalitas	93
Lampiran 9. Uji Hipotesis	94
Lampiran 10. Uji Regresi Sederhana	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di berbagai sektor menghadapi ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kondisi kerja yang dialami. Hal ini disebabkan oleh manajemen yang kurang efektif dalam menyeimbangkan pemberian *reward finansial* dan *non-finansial* kepada karyawan. Persaingan bisnis yang terus meningkat mendorong perusahaan memiliki pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan, salah satunya melalui penerapan *reward finansial* dan *non-finansial* (Yousaf et al., 2014).

Organisasi perlu mengevaluasi jenis *reward* baik yang bersifat *finansial* maupun *non-finansial* yang paling dihargai oleh karyawan, serta merancang sistem total *reward* sedemikian rupa agar mampu meningkatkan daya tarik bagi calon karyawan sekaligus mempertahankan karyawan yang ada (Rumpel & Medcof, 2006). Strategi perusahaan untuk membangun tenaga kerjanya mempengaruhi penguatan komitmen. Faktor lain yang memengaruhi komitmen karyawan termasuk praktik penghargaan dan pengakuan perusahaan serta komunikasi yang jelas dan terbuka, kualitas interaksi dengan rekan kerja, kolaborasi, dan keterlibatan. Akibatnya, pandangan organisasi tentang komitmen, strategi, dan tenaga kerja sangat penting untuk dipertimbangkan salah satunya adalah pemberian reward (Shalini, 2020).

PT Alindra, salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja, menghadapi tantangan dalam komitmen karyawan dan penerapan sistem *reward*. PT Alindra merupakan pemasok tenaga kerja untuk PLTU dengan kantor pusat berlokasi di Jl. Dr. M. Hatta No. 19, Baturaja. Didirikan pada tanggal 15 Agustus 2012, PT Alindra berperan sebagai pemasok resmi yang bertanggung jawab dalam merekrut dan

mengalokasikan tenaga kerja di PLTU yang terletak di Desa Keban Agung, Kecamatan Semidang Aji, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), Sumatera Selatan. Selain itu, PT Alindra juga memiliki kantor lapangan (site office) yang berlokasi di PLTU Desa Keban Agung.

Hasil wawancara dengan HRD PT Alindra menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan komitmen karyawan. PT Alindra telah menerapkan berbagai bentuk *reward* untuk menjaga komitmen karyawan. *Reward finansial* yang diberikan oleh PT Alindra mencakup berbagai fasilitas yang bertujuan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, antara lain: gaji pokok yang kompetitif, tunjangan, uang transportasi, uang makan, *extrafooding*, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, pesangon, dan penghargaan tahunan untuk karyawan berprestasi. Semua ini dirancang untuk memberikan insentif yang langsung berhubungan dengan *reward finansial* atas kinerja dan kontribusi karyawan.

Perusahaan juga memberikan *reward non-finansial* yang bertujuan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. *Reward non-finansial* tersebut meliputi program *Employee of the Month*, penghargaan verbal dalam rapat, serta peluang untuk mengikuti pelatihan dan seminar guna mengembangkan keterampilan. *Reward* ini tidak hanya memberikan pengakuan, tetapi juga memperkuat hubungan karyawan dengan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Meskipun sistem *reward* ini sudah diterapkan, PT Alindra menyadari perlunya evaluasi berkelanjutan agar kebijakan yang diterapkan tetap relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Evaluasi ini penting dilakukan guna memastikan bahwa sistem penghargaan benar-benar mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja secara optimal.

Sebagai bagian dari upaya memahami efektivitas sistem *reward*, data kepegawaian dan kondisi di lapangan menjadi penting untuk dijelaskan. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD pada November 2024, PT Alindra memiliki sekitar 100 karyawan aktif. Ketika kuesioner disebarakan pada April 2025, jumlah karyawan

meningkat menjadi 130 orang. Namun, hanya 100 karyawan yang dijadikan responden karena mereka telah bekerja lebih dari enam bulan dan dinilai memiliki pemahaman yang cukup mengenai sistem *reward* yang diterapkan. Informasi ini memperkuat landasan empiris penelitian, sekaligus memastikan bahwa data yang digunakan mencerminkan kondisi aktual di lingkungan kerja PT Alindra.

Hasil pra-survei melalui pengamatan langsung mengungkap bahwa pemberian *reward finansial* dan *non-finansial* di PT Alindra bertujuan mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. *Reward finansial* seperti gaji, bonus, dan tunjangan diberikan sesuai tanggung jawab dan kinerja, sedangkan *reward non-finansial* seperti pelatihan, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi dirancang untuk memotivasi dan menumbuhkan semangat kerja. Penerapan kedua jenis *reward* ini diyakini mampu memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan, sehingga menjadi aspek penting yang layak untuk diteliti mengingat komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan.

Program *Employee of the Month* merupakan salah satu bentuk konkret implementasi *reward non-finansial* di PT Alindra. Program ini dirancang untuk memberikan apresiasi kepada karyawan dengan kinerja terbaik dalam satu bulan tertentu. Dalam program ini, karyawan yang terpilih akan mendapatkan pengakuan formal, seperti sertifikat penghargaan atau disebutkan secara khusus dalam rapat perusahaan. Selain itu, beberapa penghargaan tambahan, seperti hadiah berupa voucher atau fasilitas kerja yang lebih baik, juga diberikan sebagai bentuk motivasi tambahan.

Program ini tidak hanya berfungsi sebagai apresiasi, tetapi juga bertujuan untuk membangun semangat kerja yang kompetitif di antara karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai atas kontribusinya kepada perusahaan. *Reward finansial* dan *non-finansial* memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Meskipun demikian, penerapan sistem *reward*

tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan yang berdampak pada efektivitasnya.

HRD PT Alindra menyampaikan dalam wawancara bahwa karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan termotivasi. Meskipun sistem *reward* telah diterapkan, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga efektivitasnya, khususnya terkait konsistensi pemberian penghargaan, keterbatasan program pelatihan, dan kurangnya pengakuan informal.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *reward finansial* dan *reward non-finansial* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Alindra. Fokus penelitian tidak ditujukan untuk membandingkan kedua jenis *reward*, melainkan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing *reward* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi penghargaan yang lebih tepat guna meningkatkan komitmen, retensi, dan kinerja karyawan. Urgensi penelitian ini semakin relevan jika dikaitkan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menyoroti hubungan langsung antara sistem *reward* dan tingkat komitmen karyawan.

Pendekatan organisasi terhadap *reward* terbukti turut memengaruhi tingkat komitmen karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil beberapa penelitian, (Kurdi et al., 2020) mengungkapkan bahwa *reward finansial* memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan, mengurangi keinginan untuk pindah kerja, serta meningkatkan loyalitas. Banyak perusahaan mencoba memperkuat komitmen karyawan dengan memberikan bonus, pembagian keuntungan, dan opsi saham sebagai bentuk penghargaan atau *reward* (Kipsang et al., 2020). Selain itu, Hadziahmetovic & Dinc (2017) menyatakan bahwa karyawan memiliki ekspektasi untuk dihargai atas kinerja mereka melalui *reward finansial* yang layak. Ketika harapan ini dipenuhi, karyawan cenderung untuk lebih berkomitmen dan tidak mencari peluang kerja di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas *reward* dalam meningkatkan komitmen dapat bergantung pada jenis *reward* yang diberikan.

Mayoritas karyawan cenderung lebih menyukai penghargaan ekstrinsik seperti *reward finansial*. Namun, tidak sedikit pula yang menunjukkan peningkatan komitmen melalui *reward non-finansial*, seperti apresiasi atas prestasi (Ghosh et al., 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kedua jenis reward secara seimbang untuk memenuhi beragam kebutuhan dan preferensi karyawan.

Perusahaan yang berhasil menciptakan keseimbangan antara *reward finansial* dan *reward non-finansial* cenderung memiliki karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak berhasil menciptakan keseimbangan tersebut (Nujjoo et al., 2012). Temuan ini diperkuat oleh pandangan lain yang menekankan pentingnya sistem *reward* dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Sistem *reward* atau penghargaan sendiri telah diakui sebagai salah satu faktor yang sangat berdampak dalam menumbuhkan kebahagiaan dan produktivitas kerja karyawan (Emelianova, 2019). Selain dampak psikologis terhadap individu, sistem *reward* juga memiliki implikasi manajerial yang lebih luas dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia secara strategis.

Efektivitas sistem *reward* tidak hanya berdampak secara psikologis pada karyawan, tetapi juga berkaitan erat dengan strategi manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup berbagai kebijakan, prosedur, dan taktik untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja (Kang et al., 2021). Dalam konteks persaingan bisnis, reward bagi karyawan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi terbesar untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Taamneh et al., 2018). Oleh karena itu, manajemen *reward* harus menjamin bahwa penghargaan diberikan secara adil, objektif, dan konsisten, sejalan dengan kontribusi nyata karyawan terhadap tujuan organisasi. *Reward* yang dimaksud dapat berupa kompensasi *finansial* maupun *non-finansial*, seperti bonus, promosi, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja (Jamal Ali et al., 2021).

Produktivitas dan keberlangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen karyawan. Tingkat komitmen yang tinggi akan mendorong partisipasi aktif, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat memicu berbagai dampak negatif, seperti peningkatan absensi, niat resign, perilaku kontraproduktif, hingga keterasingan psikologis karena hilangnya keterikatan terhadap nilai-nilai organisasi (Olanrewaju et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran komitmen organisasi di PT Alindra perlu dilakukan secara serius untuk memastikan bahwa sistem *reward* yang diberikan telah berdampak pada loyalitas dan kontribusi karyawan.

Efektivitas pemberian *reward finansial* berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan. Insentif ini mampu meningkatkan keterlibatan, mengurangi keinginan untuk berpindah kerja, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Komitmen karyawan sendiri berkaitan erat dengan dorongan internal dan hasrat untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi dapat diinterpretasikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, dorongan untuk bekerja keras sesuai dengan arahan organisasi, serta sebagai keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain, sikap ini mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan yang berkesinambungan. Partisipasi karyawan dalam aktivitas organisasi mencerminkan tekad karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Luthans et al., 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan sekadar keterikatan formal, melainkan merupakan hasil dari keyakinan yang mendalam terhadap visi perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai komitmen organisasi harus dilihat secara kontekstual dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan kerja yang dihadapi oleh perusahaan.

Kajian mengenai komitmen karyawan perlu difokuskan pada dinamika yang terjadi di lingkungan kerja tertentu, sebagai respons terhadap tantangan organisasi.

Komitmen organisasi bukan sekadar keterikatan formal, melainkan cerminan dari kepercayaan serta keselarasan nilai antara karyawan dan perusahaan. Sikap ini tercermin dalam keinginan untuk tetap bertahan, menjalankan tugas sesuai arahan, serta mendukung pencapaian tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen terbentuk melalui interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja, termasuk sistem penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai secara layak, baik melalui *reward finansial* maupun *non-finansial*, akan tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami dan memperkuat komitmen karyawan melalui pendekatan kontekstual, seperti evaluasi terhadap sistem reward, menjadi langkah strategis untuk meningkatkan stabilitas dan produktivitas tenaga kerja, khususnya di perusahaan seperti PT Alindra. Untuk menggali lebih dalam bagaimana *reward* memengaruhi komitmen, penting untuk meninjau teori-teori yang menjelaskan hubungan antara persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan dan keterikatannya pada organisasi.

Efektivitas sistem *reward* sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan yang dirasakan karyawan, meskipun penerapannya sudah dilakukan. Menurut teori keadilan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Adams, karyawan cenderung membandingkan rasio antara input yang mereka berikan (seperti usaha, waktu, dan loyalitas) dengan output atau imbalan yang diterima. Ketika karyawan merasa bahwa rasio tersebut tidak seimbang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, maka akan timbul persepsi ketidakadilan. Persepsi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, mengurangi motivasi, dan pada akhirnya menurunkan tingkat komitmen terhadap organisasi (Prayoga et al., 2014).

Konsep ini sangat relevan dengan kondisi di PT Alindra, di mana ketimpangan dalam pemberian *reward* antar karyawan atau antar proyek dapat menciptakan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan komitmen. Oleh karena itu, dalam konteks PT Alindra, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa pemberian *reward* dilakukan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan

ketimpangan yang dapat berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Untuk memperkuat pemahaman mengenai pentingnya sistem *reward* yang adil dalam membentuk komitmen, berbagai penelitian sebelumnya dapat dijadikan referensi empiris.

Penelitian oleh Sayed et al. (2021) menyoroti pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen karyawan dalam konteks Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Karachi, Pakistan. Studi tersebut menekankan pentingnya penghargaan dalam membentuk komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Penelitian ini masih bersifat umum dan belum menjelaskan secara spesifik pengaruh masing-masing jenis *reward* secara terpisah, serta belum mengkaji konteks perusahaan dengan karakteristik organisasi yang berbeda.

Gap penelitian terletak pada keterbatasan studi sebelumnya dalam menjelaskan pengaruh parsial *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi di sektor perusahaan penyedia tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dengan fokus untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel *reward (finansial dan non-finansial)* secara terpisah terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Alindra.

Penelitian ini tidak bertujuan membandingkan kedua jenis *reward*, tetapi lebih menekankan pada pemahaman mengenai sejauh mana masing-masing jenis *reward* memengaruhi tingkat komitmen karyawan. Dengan mengambil konteks PT Alindra, perusahaan penyedia tenaga kerja untuk PLTU, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik terkait strategi *reward* yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi di sektor jasa tenaga kerja.

Pemilihan PT Alindra sebagai objek penelitian didasarkan pada penerapan sistem *reward* yang telah berjalan dan relevansi topik dengan kondisi aktual di lapangan, khususnya dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan. Dengan mempertimbangkan kekhususan objek penelitian dan relevansi isu di lapangan,

penting untuk meninjau kesenjangan dalam penelitian sebelumnya sebagai landasan ilmiah studi ini.

Hasil penelusuran penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa sebagian besar studi membahas pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi secara umum, tanpa mengkaji pengaruh masing-masing secara terpisah. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara khusus dilakukan pada perusahaan penyedia tenaga kerja seperti PT Alindra, terutama yang beroperasi di lingkungan kerja berbasis kontrak dan sektor PLTU. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* secara parsial terhadap komitmen organisasi kerja karyawan di PT Alindra.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu menunjukkan beragam temuan mengenai pengaruh *reward finansial* dan *reward non-finansial* terhadap komitmen organisasi karyawan. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Sayed et al. (2021), menunjukkan bahwa *reward finansial* dan *non-finansial* memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan. *Reward finansial*, seperti gaji dan bonus, memberikan rasa aman dan pengakuan yang mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi. Sementara *reward non-finansial*, seperti pengakuan atas prestasi dan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan keterikatan emosional karyawan, yang juga berkontribusi pada komitmen mereka. Secara keseluruhan, kedua jenis penghargaan ini saling melengkapi dan berperan penting dalam menciptakan komitmen yang tinggi di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Di sisi lain, penelitian oleh Millinga et al. (2024) menunjukkan dampak positif yang signifikan dari *reward finansial* terhadap komitmen karyawan. Semua jenis *reward finansial* yang dianalisis, seperti upah lembur, bonus, dan tunjangan transportasi serta makan siang, memiliki koefisien positif, dengan bonus menunjukkan koefisien tertinggi, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam bonus berhubungan dengan peningkatan komitmen karyawan yang lebih besar. Selain itu, semua *reward*

finansial menunjukkan tingkat signifikansi statistik yang baik, menegaskan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan. Persepsi karyawan juga mendukung temuan ini, di mana mayoritas responden merasa bahwa *reward finansial*, terutama upah lembur dan bonus, memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih lama. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan *reward finansial* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan komitmen, kinerja, dan produktivitas di tempat kerja.

Temuan-temuan ini memberikan wawasan yang relevan bagi PT Alindra, sebuah perusahaan pemasok tenaga kerja untuk PLTU yang berupaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Dalam konteks PT Alindra, *reward finansial*, seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai, dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan komitmen karyawan yang selama ini terpengaruh oleh masalah kontrak dan penggajian. Selain itu, pemberian *reward non-finansial*, seperti penghargaan atas kinerja, pelatihan, dan pengembangan karier, dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Kombinasi kedua jenis reward ini berpotensi menciptakan komitmen organisasi yang lebih kuat, sehingga mendukung pencapaian kinerja perusahaan yang lebih optimal.

Penelitian ini menjadi semakin krusial mengingat PT Alindra perlu mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkomitmen, terutama di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Manajemen perusahaan perlu memahami pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi. Pemahaman ini dapat memberikan wawasan berharga dalam merancang strategi *reward* yang efektif untuk meningkatkan komitmen dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini.

Uraian latar belakang tersebut melandasi perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *reward finansial* berpengaruh terhadap komitmen organisasi kerja karyawan PT Alindra ?

2. Apakah *reward non-finansial* berpengaruh terhadap komitmen organisasi kerja karyawan PT Alindra ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward finansial* terhadap komitmen organisasi kerja karyawan PT Alindra.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward non-finansial* terhadap komitmen organisasi kerja karyawan PT Alindra.

1.4 Manfaat dan Kegunaan

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan menambah wawasan tentang pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen PT Alindra untuk merancang kebijakan *reward* yang lebih efektif, meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Melalui upaya ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain manfaat teoritis dan praktis, penelitian ini juga memberikan keuntungan langsung bagi karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan *reward* yang lebih baik dan sesuai dengan harapan mereka. Karyawan yang merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusinya akan memiliki motivasi dan keterlibatan yang lebih tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Reward Finansial*

Reward atau penghargaan merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan diberikan kompensasi secara adil, konsisten, dan sesuai kontribusinya terhadap organisasi. Penghargaan ini tidak hanya terbatas pada aspek moneter, tetapi juga meliputi pengakuan atas pencapaian, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Jamal Ali et al., 2021). *Reward finansial* sendiri merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya berupa sejumlah uang yang besarnya disesuaikan dengan prestasi yang harus dihargai serta kemampuan organisasi atau perusahaan (Sugianingrat et al., 2024).

Sayed et al. (2021) mengidentifikasi empat indikator utama dari *reward finansial*, yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji pokok merupakan jumlah tetap yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar untuk pekerjaan yang dilakukan. *Reward Finansial* meningkatkan komitmen dan hubungan karyawan (Kilimo et al., 2016). Oleh karena itu, perusahaan yang menawarkan *reward finansial* yang kompetitif dapat meningkatkan kinerja organisasi dan tingkat komitmen karyawan (Shalini, 2020).

2. Bonus

Bonus adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja individu atau Perusahaan. Banyak bisnis memberikan penghargaan seperti bonus, bagi hasil, dan opsi saham untuk meningkatkan komitmen karyawan mereka (Awino & Kipsang, 2020).

3. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tambahan yang diberikan selain gaji pokok, sering kali mencakup asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dan lainnya (Whitener, 2001).

4. Komisi

Komisi adalah bentuk reward yang diberikan berdasarkan hasil penjualan yang dicapai oleh karyawan, sering kali digunakan dalam sektor penjualan (Yun et al., 2007).

Penerapan keempat indikator *reward finansial* tersebut memiliki relevansi yang tinggi terhadap kebutuhan operasional dan sistem kerja perusahaan. PT Alindra sebagai penyedia tenaga kerja di PLTU memiliki sistem *reward finansial* yang mencakup gaji pokok, uang makan, tunjangan hari raya, dan bonus tahunan. Gaji pokok dan tunjangan menjadi fondasi penting untuk memberikan stabilitas keuangan, sementara bonus dan komisi bersifat insentif yang meningkatkan motivasi dan produktivitas. Keempat indikator ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendukung retensi tenaga kerja, terutama di sektor kerja kontrak yang memiliki tingkat pergantian tinggi. Ketika *reward finansial* dikelola dengan baik, maka akan tercipta rasa aman dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan terhadap PT Alindra.

2.1.2 *Reward Non Finansial*

Reward dalam bentuk *non-finansial* adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang layak menerima, dalam wujud bukan uang, tetapi bisa dalam bentuk barang, sertifikat, piagam, atau kenang-kenangan yang lain, ataupun ucapan selamat, sanjungan, penghormatan, dan lain sebagainya (Sugianingrat et al., 2024).

Pemberian *reward* yang memadai dan sesuai akan memberikan dampak positif bagi kemajuan suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek, penghargaan meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, pemberian penghargaan dapat lebih menjamin kelangsungan hidup dan keberlanjutan suatu organisasi dalam jangka Panjang (Sugianingrat et al., 2024).

Sayed et al. (2021) mengidentifikasi lima indikator utama *reward non-finansial* sebagai berikut:

1. Pengakuan

Pengakuan adalah pengakuan formal atau informal terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan, yang sering kali menciptakan rasa penghargaan dan motivasi. Malhotra & Singh (2007) menunjukkan bahwa pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, terutama ketika diberikan secara verbal dan non-verbal.

2. Promosi

Promosi adalah kenaikan posisi atau jabatan dalam suatu organisasi yang biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab dan, kadang-kadang, kenaikan gaji (Teo et al., 2020).

3. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menentukan jam kerja mereka sendiri, yang memungkinkan penyesuaian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ghosh et al. (2016) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam jam kerja dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Peluang Pengembangan Karir

Peluang pengembangan karir merujuk pada kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja (Nyandema & Were., 2014).

5. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan adalah proses di mana karyawan diberikan otonomi dan otoritas untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka, yang meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab (Bari et al., 2019) .

Setelah memahami kelima indikator *reward non-finansial*, penerapannya di PT Alindra menunjukkan bahwa aspek *non-finansial* dapat melengkapi *reward finansial* dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Di lingkungan kerja PT Alindra yang padat dan bersifat proyek, *reward non finansial* menjadi pelengkap penting bagi *reward finansial*. Misalnya, pengakuan terhadap karyawan yang bekerja melebihi target akan meningkatkan moral kerja. Promosi internal dapat memotivasi tenaga kerja kontrak untuk bertahan lebih lama. Fleksibilitas kerja, meskipun terbatas di sektor PLTU, dapat diadaptasi dalam bentuk penyesuaian jadwal atau shift. Peluang pelatihan dan sertifikasi teknis menjadi salah satu bentuk pengembangan karier yang sangat relevan. Sementara itu, pemberdayaan seperti pelibatan dalam briefing kerja dan pengambilan keputusan teknis sederhana dapat meningkatkan rasa kepemilikan. Bila kelima indikator ini dikelola bersama *reward finansial*, maka akan tercipta sinergi dalam membangun loyalitas dan komitmen organisasi pada karyawan PT Alindra.

2.1.3 Perbedaan *Reward Finansial* dan *Reward Non-Finansial*

Tabel berikut menyajikan perbedaan *reward finansial* dan *reward non-finansial* berdasarkan bentuk *reward*, waktu pemberian *reward*, sifat *reward*, pemberi *reward*, dan contohnya (Amelia et al., 2024)

Reward finansial dan *non-finansial* merupakan dua bentuk penghargaan yang memiliki karakteristik, mekanisme, dan dampak yang berbeda terhadap karyawan. Untuk memahami perbedaan keduanya secara lebih jelas, dapat dilihat melalui aspek-aspek seperti bentuk, waktu pemberian, sifat, pemberi *reward*, serta contohnya. Tabel berikut menyajikan perbandingan sistematis antara *reward finansial* dan *non-finansial* yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1. Perbedaan antara *reward finansial* dan *reward non-finansial*

Keterangan	<i>Reward Finansial</i>	<i>Reward Non-finansial</i>
Bentuk <i>reward</i>	Diberikan dalam satuan moneter atau yang disetarakan dengan satuan moneter tertentu.	Diberikan bukan dalam bentuk satuan moneter karna bersifat pemotivasi.
Waktu pemberian <i>reward</i>	Bulan, kwartal, semester, tahun	Per transaksi, per hari, per target, per tugas/tanggung jawab
Sifat <i>reward</i>	Formal, bagian dari sistem kerja	Dapat formal, namun pada parktiknya lebih dominan bersifat informal
Pemberi <i>reward</i>	Perusahaan	Perusahaan, Pihak di luar perusahaan, antara lain: pengguna/konsumen, pemerintah, lembaga survey
Contoh	Gaji, insentif, remunerasi, tunjangan atau tunjangan tambahan, bonus, fasilitas (Kesehatan,perumahan, komunikasi) , kenaikan gaji dan opsi saham.	Promosi, pelatihan dan pengembangan, pengakuan secara tertulis maupun verbal dan gestur, penghargaan, kesempatan untuk mengerjakan proyek-proyek menantang, fleksibilitas waktu kerja , (Bintang, jempol, love), beragam bentuk endorsment.

Sumber : Amelia et al., 2024

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan, kesetiaan, dan kemauan untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Meyer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasi, yang berimplikasi pada keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen ini muncul ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kesamaan nilai dengan organisasi, serta yakin bahwa keberadaannya memberi dampak positif. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan bersedia bekerja secara optimal, loyal, dan terlibat aktif dalam mencapai visi organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen rendah cenderung menunjukkan keterlibatan minimal dan lebih berorientasi pada kepentingan pribadi dibanding kepentingan organisasi (Irefin et al., 2022). Definisi ini penting karena dalam konteks PT Alindra, keterikatan karyawan terhadap perusahaan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa dihargai dan mendapatkan *reward* yang sesuai atas kontribusinya.

2.1.5 Aspek Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1991) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga aspek utama, yaitu:

1) Komitmen Afektif

Merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana individu memilih bertahan karena merasa nyaman, mencintai pekerjaannya, dan merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi.

2) Komitmen Kontinyu

Didasarkan atas pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan bertahan karena mempertimbangkan biaya atau risiko yang akan ditanggung apabila keluar dari organisasi.

3) Komitmen Normative

Berdasarkan pada rasa kewajiban moral dan tanggung jawab. Karyawan merasa perlu tetap berada dalam organisasi karena merasa memiliki utang budi, loyalitas, atau dorongan moral.

Ketiga aspek ini saling terkait dalam menciptakan keterikatan menyeluruh antara individu dan organisasi.

2.1.6 Indikator Komitmen Organisasi Karyawan

Indikator komitmen organisasi karyawan dapat diukur berdasarkan ketiga bentuk komitmen diatas, Masqood et al. (2012) menyatakan bahwa :

- 1) Komitmen Afektif yaitu melibatkan emosional karyawan kepada organisasi yang ditunjukkan dengan rasa cinta pada organisasi.
- 2) Komitmen Kontinyu yaitu persepsi karyawan atas biaya dan resiko apabila karyawan tersebut meninggalkan organisasi saat ini.
- 3) Komitmen Normative yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan kewajiban dan tanggungjawab terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

2.1.7 Manfaat Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi yang tinggi memberikan berbagai manfaat, baik bagi karyawan secara individu maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Angraini et al. (2021) menjelaskan manfaat tersebut sebagai berikut:

- 1) Peningkatan partisipasi aktif
Karyawan dengan komitmen tinggi tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga aktif dalam kegiatan dan inisiatif organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.
- 2) Motivasi intrinsik yang lebih kuat
Individu yang terikat secara emosional dengan organisasi cenderung memiliki dorongan internal untuk tetap berkontribusi. Mereka selaras dengan nilai, misi, dan tujuan organisasi.
- 3) Tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi
Komitmen organisasi memunculkan semangat kerja yang tinggi, di mana pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai rutinitas, melainkan bagian dari kontribusi terhadap keberhasilan bersama.

Secara keseluruhan, komitmen yang kuat mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja, serta mengurangi tingkat turnover. Maka dari itu, dalam konteks PT Alindra, membangun komitmen organisasi melalui *reward* yang tepat sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga berdedikasi.

2.1.8 Pengaruh *Reward Finansial* dan *Reward Non-Finansial* terhadap Komitmen Organisasi Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Farla et al. (2019), menunjukkan bahwa baik *reward finansial* maupun *non-finansial* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan, meskipun pengaruh *non-finansial* lebih signifikan. Karyawan yang menerima *reward non-finansial* yang baik, seperti pengakuan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan untuk berkembang, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sementara itu, meskipun *reward finansial* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, secara keseluruhan, kedua jenis *reward* berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya bagi organisasi untuk memperhatikan kedua aspek *reward* dalam upaya meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2010) menemukan bahwa *reward finansial* memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen karyawan. *Reward non-finansial* juga berkontribusi untuk menjelaskan variasi dalam komitmen karyawan. Oleh karena itu, baik *reward finansial* maupun *non-finansial* berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan di perusahaan swasta di Jawa Timur, meskipun kedua faktor tersebut memiliki tingkat signifikansi yang sangat rendah.

Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa *reward*, baik yang bersifat *finansial* maupun *non-finansial*, memang memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Untuk memahami hubungan ini secara lebih mendalam, diperlukan penjelasan dari sudut pandang teori. Dalam kajian teoritis, *reward* berkaitan erat dengan motivasi kerja dan persepsi keadilan yang

memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan teori keadilan Adams, karyawan akan menilai sejauh mana *reward* yang mereka terima sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Apabila persepsi keadilan terpenuhi, maka akan muncul kepuasan dan komitmen, baik dalam bentuk afektif maupun kontinyu. Teori dua faktor Herzberg juga menegaskan bahwa *reward non-finansial* seperti pengakuan dan peluang berkembang merupakan motivator intrinsik yang memperkuat komitmen emosional, sedangkan *reward finansial* termasuk faktor hygiene yang menjaga stabilitas dan mencegah ketidakpuasan. Oleh karena itu, *reward* yang dikelola secara adil dan strategis tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, seperti dalam konteks kerja di PT Alindra.

2.2 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

Sebagai pendukung kerangka penelitian, peneliti telah menyelidiki penelitian-penelitian serupa yang berkaitan dengan *reward finansial*, *reward non-finansial* dan komitmen organisasi. Langkah ini diambil untuk memberikan wawasan dan informasi yang relevan kepada peneliti terkait penelitian sebelumnya. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *reward finansial* dan *reward non-finansial* terhadap komitmen organisasi kerja karyawan di PT Alindra. Beberapa penelitian terdahulu yang mengeksplorasi hubungan antara *finansial* dan *non-finansial reward* terhadap komitmen organisasi kerja karyawan telah mengemukakan persamaan dan perbedaan dalam metode, periode waktu, serta lokasi penelitian.

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung landasan teoritis dan menunjukkan posisi penelitian ini dalam konteks studi sebelumnya, maka perlu ditinjau beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian-penelitian tersebut membahas pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap berbagai aspek perilaku kerja, termasuk komitmen organisasi. Tinjauan ini bertujuan untuk memperkuat argumen teoritis dan metodologis, serta mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) yang dapat

dijadikan dasar dalam merumuskan arah studi ini secara lebih terfokus. Rangkuman penelitian terdahulu disajikan dalam Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	<i>The Effect of Financial Rewards on Employee Commitment</i>	Variabel Independen X: <i>Reward Finansial</i> Variabel Dependen Y: Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, seperti bonus dan tunjangan, secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan. Bonus memiliki pengaruh terbesar, dan mayoritas responden merasa bahwa penghargaan ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Penelitian menyimpulkan bahwa penghargaan finansial berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
2	<i>Financial Rewards and Job Commitment Among Public Secondary School Teachers in Ogun State, Nigeria</i>	Variabel Independen X: <i>Reward Finansial</i> Variabel Dependen Y: Komitmen Organisasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan <i>reward finansial</i> berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen kerja guru, yang mengindikasikan

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
			pentingnya pengelolaan imbalan yang baik untuk meningkatkan dedikasi dan kinerja guru di sekolah.
3	<i>Financial Rewards and Employee Commitment in Local Governments in Apac Municipal Council</i>	Variabel Independen X: <i>Reward Finansial</i> Variabel Dependen Y: Komitmen Organisasi Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward finansial</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan di <i>Apac Municipal Council</i>. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih berkomitmen ketika mereka menerima <i>reward finansial</i> yang memadai, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi dan kinerja mereka dalam organisasi
4	<i>Non-Financial Incentive System and Organizational Commitment</i>	Variabel Independen X: <i>Insentif non-finansial</i> Variabel Dependen Y:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>non-financial incentives</i> dan <i>organizational commitment</i> di industri makanan dan minuman di Pakistan.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
		Komitmen Organisasi	Analisis regresi mendukung temuan ini, menegaskan bahwa karyawan lebih termotivasi dan berkomitmen ketika mereka menerima <i>insentif non-finansial</i> yang relevan dengan pekerjaan mereka.
5	<i>Impact of Financial and Non-Financial Rewards on Employee Motivation and Employee Commitment among Pharmaceutical SMEs</i>	Variabel Independen X: <i>Reward finansial</i> dan <i>reward non-finansial</i> Variabel Dependen Y : Komitmen karyawan dan motivasi karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik <i>reward finansial</i> maupun <i>non-finansial</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan, di mana karyawan yang menerima imbalan yang baik cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, komitmen karyawan berfungsi sebagai mediator antara imbalan dan motivasi karyawan, yang berarti imbalan tidak hanya langsung mempengaruhi motivasi, tetapi juga melalui peningkatan komitmen.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasi. Misalnya, Farla et al. (2019) menemukan bahwa *reward non-finansial* memiliki pengaruh lebih signifikan dibanding *reward finansial* dalam meningkatkan komitmen karyawan. Sementara itu, Riyadi (2010) menyatakan bahwa *reward finansial* tetap memberikan kontribusi meskipun pengaruhnya relatif rendah. Penelitian lain oleh Wulansari (2021) juga menunjukkan bahwa kombinasi keduanya dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan konsistensi bahwa *reward* merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih membahas *reward* secara umum tanpa memisahkan secara jelas antara pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* secara parsial. Di samping itu, konteks penelitian yang diangkat masih didominasi oleh sektor manufaktur, jasa umum, atau instansi pemerintah, dan belum banyak yang mengangkat perusahaan penyedia tenaga kerja seperti PT Alindra. Penelitian ini memiliki posisi yang jelas dalam mengisi kekosongan tersebut, yakni dengan menganalisis pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* secara terpisah terhadap komitmen organisasi dalam konteks kerja berbasis proyek.

2.2.2 Kerangka Pemikiran

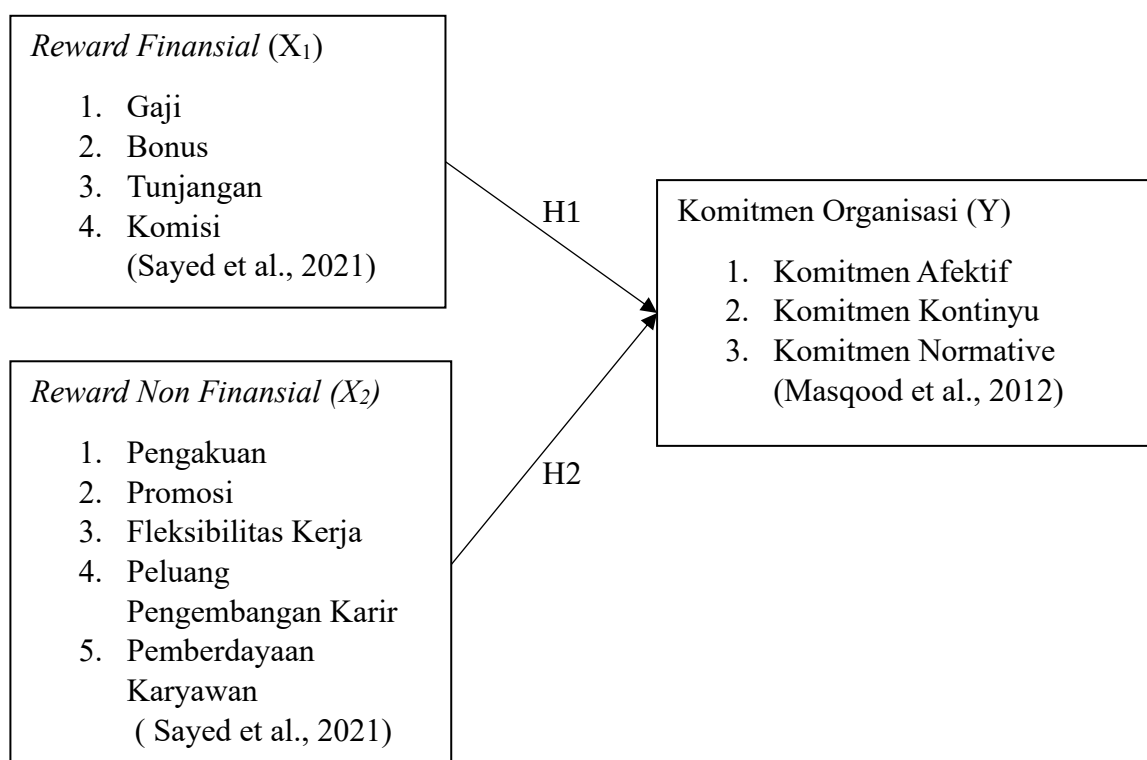
Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan (Suriasumantri, 2003). Agar dapat diterima secara ilmiah, suatu kerangka pemikiran harus disusun berdasarkan alur logis yang runtut dan sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan berupa hipotesis (Sudaryono, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan di PT Alindra, tanpa melakukan perbandingan antar kedua jenis *reward* tersebut.

Kajian mengenai pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan melalui tiga pendekatan teori utama, yaitu teori dua faktor Herzberg, teori keadilan Adams, dan teori komitmen organisasi dari

Meyer & Allen. Teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan hygiene (ekstrinsik), di mana *reward non-finansial* seperti pengakuan, promosi, dan pengembangan karier termasuk motivator yang mendorong kepuasan kerja dan keterikatan emosional. Sementara itu, *reward finansial* seperti gaji, tunjangan, dan bonus tergolong hygiene factor yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg dalam Kelompok II, 2013). Teori keadilan Adams menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam pemberian *reward*, di mana karyawan akan membandingkan input yang mereka berikan dengan output yang diterima. Ketika persepsi ketidakadilan muncul, komitmen terhadap organisasi cenderung menurun (Adams dalam Prayoga et al., 2014). Konsep ini sangat relevan dalam konteks PT Alindra sebagai penyedia tenaga kerja PLTU, di mana perbandingan antar proyek atau antar tenaga kerja sering terjadi. Selanjutnya, teori komitmen organisasi Meyer dan Allen membagi komitmen menjadi tiga dimensi, yaitu afektif (keterikatan emosional), kontinyu (pertimbangan biaya dan risiko), serta normatif (rasa kewajiban moral) (Allen & Meyer, 1991; dalam Wardhana, 2021). *Reward finansial* cenderung membentuk komitmen kontinyu melalui ketergantungan terhadap imbalan, sedangkan *reward non-finansial* memperkuat komitmen afektif dan normatif melalui rasa dihargai dan kesetiaan terhadap organisasi. Ketiga teori ini secara integratif menunjukkan bahwa sistem *reward* yang dirancang secara adil dan strategis dapat meningkatkan komitmen organisasi, terutama di lingkungan kerja yang menuntut loyalitas tinggi seperti PT Alindra. Berdasarkan kesesuaiannya dengan fokus dan tujuan penelitian ini, teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams digunakan sebagai teori utama dalam menganalisis pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi. Teori ini menjadi dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis penelitian.

Teori yang telah dikemukakan menjelaskan bahwa *reward finansial* dan *reward non-finansial* memberikan kontribusi dalam membentuk komitmen organisasi. *Reward finansial*, seperti gaji dan tunjangan, berfungsi menjaga stabilitas dan kepuasan ekonomi, sehingga dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi sebagai bagian dari komitmen kontinyu. Di sisi lain, *reward non-*

finansial seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan penghargaan, menciptakan rasa dihargai yang memperkuat keterikatan emosional dan norma loyalitas, sesuai dengan dimensi afektif dan normatif. Dalam konteks PT Alindra yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja berbasis proyek, kedua bentuk *reward* tersebut dipandang penting namun belum diketahui secara pasti seberapa besar pengaruhnya secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini menguji masing-masing variabel *reward* secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel Independent : *Reward Finansial*, dan *Reward Non-Finansial*

Variabel Dependent : Komitmen Organisasi

—————→ : Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Reward Finansial* terhadap Komitmen Organisasi

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian kerja, selain dari kompensasi rutin. *Reward* diyakini mampu memperkuat kemandirian, meningkatkan keterlibatan, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal demi memperoleh kompensasi yang lebih baik di masa depan (Sugianingrat et al., 2024). Shalini (2020) mendefinisikan *reward* sebagai skema *finansial* dan *non-finansial* yang diberikan setelah karyawan mencapai target atau menunjukkan kinerja baik.

Penelitian Sulaiman et al. (2022) menemukan bahwa *reward finansial* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi, meskipun kontribusinya tergolong kecil. Sementara itu, Bawalla et al. (2021) menunjukkan bahwa *reward finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Guru-guru di sekolah menengah negeri lebih menghargai *reward finansial* seperti gaji dan tunjangan, yang terbukti meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, peneliti mengajukan:

Hipotesis 1: *Reward finansial* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Alindra.

2.3.2 Pengaruh *Reward Non-Finansial* terhadap Komitmen Organisasi

Reward non-finansial merupakan bentuk penghargaan yang tidak berbentuk uang namun tetap memberikan manfaat nyata bagi karyawan, seperti kutipan apresiasi, sertifikat, hadiah, atau fasilitas kerja lainnya. Meskipun *reward finansial* sering dianggap sebagai pendorong utama, banyak individu justru lebih termotivasi oleh bentuk *reward non-finansial* yang mampu meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja (Agbenyegah, 2019).

Penelitian Fitria et al. (2023) menunjukkan bahwa *reward non-finansial* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Provinsi Aceh, di mana peningkatan *reward non-finansial* diikuti oleh peningkatan komitmen. Demikian pula, Khan (2016) menemukan bahwa *reward non-finansial* memiliki

hubungan signifikan dengan komitmen organisasi, khususnya pada aspek komitmen afektif yang menunjukkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti mengajukan:

Hipotesis 2: *Reward non-finansial* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Alindra.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Alindra yang beralamatkan di Jl. Dr.Moh Hatta No 19 Baturaja Timur, Sumatera Selatan, dengan menganalisa pengaruh *reward finansial* dan *reward non-finansial* terhadap komitmen organisasi kerja karyawan sebagai subjek penelitian.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Menurut Sujarweni (2021), pendekatan kuantitatif bertujuan mengkaji hubungan antar variabel secara objektif melalui prosedur pengukuran dan analisis numerik.

3.3 Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer digunakan sebagai sumber utama untuk menganalisis pengaruh *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi. Data ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Sementara itu, data sekunder digunakan untuk mendukung penyusunan landasan teori dan pemahaman konteks organisasi. Data ini meliputi dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, serta referensi relevan lainnya yang bersifat tidak langsung (Sujarweni, 2021). Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini berperan penting dalam memperkuat argumen teoritis dan memperjelas latar belakang permasalahan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2021).

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Untuk pengukuran skor, peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan (Sujarweni, 2021).

- a) Sangat Setuju (SS): 5
- b) Setuju (S): 4
- c) Ragu (R): 3
- d) Tidak Setuju (TS): 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) :1

Penyusunan item pertanyaan dalam kuesioner mengacu pada instrumen yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu. Indikator *reward finansial* dan *reward non-finansial* diadaptasi dari penelitian Sayed et al. (2021), sedangkan indikator komitmen organisasi diadopsi dan disesuaikan dari penelitian Masqoos et al. (2012). Adaptasi dilakukan dengan menyesuaikan konteks organisasi di PT Alindra, sehingga instrumen tetap relevan dan sesuai dengan kondisi operasional perusahaan sebagai penyedia tenaga kerja untuk PLTU. Seluruh item telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3.4.2 Studi Kepustakaan

Kajian kepustakaan bertujuan untuk menganalisis konsep dan teori yang relevan dengan permasalahan penelitian berdasarkan literatur yang tersedia, terutama dari jurnal ilmiah dan sumber akademik lainnya. Kajian ini berfungsi sebagai landasan dalam membangun teori yang mendukung penelitian, mengidentifikasi kesenjangan studi sebelumnya, serta memperkuat analisis dalam penelitian ini (Sujarweni, 2021).

3.5 Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan himpunan individu, peristiwa, atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran utama penyelidikan peneliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini berasal dari berbagai posisi atau jabatan yang berbeda sesuai dengan struktur operasional perusahaan.

Penelitian ini hanya melibatkan 100 karyawan PT Alindra sebagai populasi yang dijadikan responden, dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan. Kriteria ini ditetapkan karena menurut Hasibuan (2019), masa kerja karyawan berpengaruh terhadap pengetahuan dan pengalaman kerja, di mana karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki kesempatan lebih besar untuk merasakan dan menilai sistem penghargaan yang berlaku di perusahaan. Dengan demikian, hanya karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan yang dianggap dapat memberikan penilaian yang lebih objektif terhadap sistem reward yang diterapkan.

Tabel Identitas Responden

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1.	Perempuan	< 25 tahun	Sarjana (S1)	4-6 tahun
2.	Perempuan	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
3.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
4.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	4-6 tahun
5.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
6.	Perempuan	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
7.	Laki-Laki	< 25 tahun	Diploma	< 1 tahun

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
8.	Perempuan	25-35 tahun	Sarjana (S1)	> 10 tahun
9.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
10.	Perempuan	< 25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
11.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
12.	Laki-Laki	< 25 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
13.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
14.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
15.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	1-3 tahun
16.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
17.	Laki-Laki	<25 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
18.	Laki-Laki	<25 tahun	SMA/ Sederajat	7-10 tahun
19.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
20.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	> 10 tahun
21.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	4-6 tahun
22.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
23.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
24.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
25.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
26.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
27.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
28.	Laki-Laki	< 25 tahun	Diploma	1-3 tahun
29.	Laki-Laki	36-45 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
30.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
31.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
32.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
33.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
34.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
35.	Perempuan	< 25 tahun	SMA/ Sederajat	< 1 tahun
36.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
37.	Perempuan	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
38.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
39.	Laki-Laki	< 25 tahun	Diploma	< 1 tahun
40.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
41.	Perempuan	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
42.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
43.	Perempuan	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
44.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
45.	Perempuan	> 45 tahun	Sarjana (S1)	4-6 tahun
46.	Perempuan	> 45 tahun	Sarjana (S1)	4-6 tahun
47.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
48.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
49.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
50.	Laki-Laki	36-45 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
51.	Laki-Laki	> 45 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
52.	Laki-Laki	> 45 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
53.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
54.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
55.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
56.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
57.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
58.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
59.	Laki-Laki	< 25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
60.	Laki-Laki	36-45 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
61.	Laki-Laki	36-45 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
62.	Laki-Laki	> 45 tahun	SMA/ Sederajat	1-3 tahun
63.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
64.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
65.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
66.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
67.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	1-3 tahun

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
68.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
69.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
70.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
71.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
72.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	1-3 tahun
73.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
74.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
75.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
76.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
77.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
78.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
79.	Laki-Laki	25-35 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
80.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
81.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
82.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
83.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
84.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
85.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	< 1 tahun
86.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	< 1 tahun
87.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	< 1 tahun
88.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	< 1 tahun
89.	Laki-Laki	<25 tahun	Diploma	< 1 tahun
90.	Laki-Laki	36-45 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
92.	Laki-Laki	36-45 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
93.	Laki-Laki	36-45 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
94.	Laki-Laki	> 45 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
95.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
96.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
97.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	1-3 tahun
97.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
98.	Laki-Laki	<25 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun
99.	Laki-Laki	36-45 tahun	Diploma	7-10 tahun
100.	Laki-Laki	> 45 tahun	Diploma	1-3 tahun

Berdasarkan hasil responden tersebut, jumlah populasi yang memenuhi syarat kriteria adalah sebanyak 100 responden yang bekerja minimal enam bulan masa kerja, terdiri laki-laki 89 orang, perempuan 11 orang, masa kerja 1-3 tahun 72 frekuensi. Dari total 100 responden pegawai PT Arinda, terdapat 30 pegawai yang belum memenuhi syarat sampai enam bulan masa kerja dan tidak termasuk dalam populasi penelitian.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Reward Finansial</i> (X1)	Menurut (Nugraheni, 2020) <i>Reward Finansial</i> adalah suatu bentuk pengeluaran berupa uang yang harus dikeluarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan, saya dapat melakukannya (Andriani et al., 2022:111).	Indikator <i>reward finansial</i> , dapat mencakup : (1) Gaji (2) Tunjangan (3) Bonus (4) Komisi (Sayed et al., 2021)	Skala Likert
2	<i>Reward Non Finansial</i> (X2)	<i>Reward non-finansial</i> , adalah reward yang diberikan kepada karyawan atas lingkungan kerja dan pekerjaannya sendiri.	Indikator <i>reward non-finansial</i> , dapat mencakup : (1) Pengakuan (2) Promosi	Skala Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		(Andriani et al., 2022:121).	(3) Fleksibilitas kerja (4) Peluang pengembangan karir (5)Pemberdayaan karyawan (Sayed et al., 2021)	
3	Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap setia terhadap perusahaan dan bersedia bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. (Puspitawati & Riana, 2014).	Indikator Komitmen Organisasi Karyawan, dapat mencakup: (1) Komitmen Afektif (2) Komitmen Berkelanjutan (3) Komitmen Normatif (Masqood et al.,2012)	

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Sebagai upaya untuk menguji validitas instrumen penelitian, penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara tepat (Sekaran & Bougie, 2016: 220). Validitas konstruk

secara khusus menunjukkan kesesuaian antara hasil pengukuran dan teori yang mendasari pengembangan instrumen tersebut (Sekaran & Bougie, 2016: 222).

Penentuan apakah suatu item dalam instrumen valid atau tidak, didasarkan pada nilai loading faktor yang dihasilkan dari analisis faktor. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Item dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor di atas 0,50.
2. Item dianggap tidak valid jika nilai loading faktornya berada di bawah 0,50, karena kontribusinya terhadap konstruk yang diukur dianggap lemah.

3.7.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Alat ukur yang reliabel mempunyai tingkat reliabilitas tinggi yang ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka satu maka alat ukurnya semakin reliabel (Hutasuhut, Halim, & Syamsuri, 2023: 105). Dalam penelitian ini menggunakan *Alpha's Cronbach* sebagai tes konsistensi internalnya. Untuk mengevaluasi reliabilitas sebuah tes, dapat digunakan *Cronbach's Alpha*, di mana nilai minimum antara 0.60 hingga 0.70 sudah dianggap dapat diterima, sedangkan hasil antara 0,70 dan 0,95 menunjukkan “tingkat keandalan yang memuaskan hingga baik. Namun, keandalan juga bisa sangat tinggi (misalnya 0,95 atau lebih) sehingga tidak realistis. Ketika situasi ini muncul, kemungkinan besar hal itu menunjukkan item tersebut berlebihan (misalnya, item survei terlalu mirip atau item sedikit berbeda dari data dasar yang sama) atau ada beberapa pola sistematis dalam respons (misalnya, garis lurus) diterima (Hair et al., 2019:775).

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data residual dalam suatu model regresi tersebar secara normal. Menurut Ghozali (2019:161), suatu model regresi dianggap baik apabila residualnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu teknik yang digunakan

untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Dalam pengujian ini, ditetapkan dua hipotesis:

- 1) Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data residual tidak berdistribusi normal.

3.8 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Pemilihan regresi linear sederhana didasarkan pada desain penelitian yang menguji pengaruh masing-masing variabel independen (*reward finansial* dan *reward non-finansial*) terhadap satu variabel dependen (komitmen organisasi). Dengan kata lain, hubungan antar variabel dianalisis secara parsial, sesuai dengan rumusan hipotesis yang telah ditetapkan. Penggunaan regresi linear berganda tidak diterapkan karena penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dua variabel bebas, melainkan ingin mengetahui kontribusi tiap jenis *reward* secara terpisah terhadap komitmen organisasi kerja karyawan di PT Alindra.

3.8.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2018), digunakan untuk mengukur hubungan satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara langsung. Analisis ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh *reward finansial* dan *reward non-finansial* secara terpisah terhadap komitmen organisasi kerja karyawan di PT Alindra. Masing-masing variabel diuji dalam model yang berbeda untuk mengetahui kontribusinya terhadap peningkatan komitmen organisasi.

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk

menguji apakah *reward finansial* dan *reward non-finansial* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengujian ini dilakukan secara terpisah menggunakan SPSS.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis didukung, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *reward (finansial atau non-finansial)* terhadap komitmen organisasi.
- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis tidak didukung, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan :

1. *Reward finansial* dan *non-finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Alindra sesuai dengan hipotesis penelitian. *Reward finansial* berupa gaji, tunjangan, bonus, dan komisi mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, serta keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.
2. *Reward non-finansial* memiliki peran lebih kuat dibandingkan *reward finansial* dalam membentuk loyalitas dan keterikatan karyawan. Hasil penelitian juga menekankan perlunya peningkatan transparansi sistem komisi serta pengembangan program pelatihan yang lebih relevan dan terstruktur agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal oleh karyawan.

5.2 Saran

Terkait hasil penelitian dari variabel *reward finansial* dan *non-finansial* terhadap komitmen organisasi, maka saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah *reward finansial*. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada item X1.10, yaitu “Saya percaya bahwa sistem komisi di PT Alindra memengaruhi komitmen saya terhadap perusahaan”, dengan skor sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori sedang. Merujuk pada hasil tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem komisi agar lebih transparan, terukur, dan adil. Perusahaan dapat menetapkan kriteria pencapaian yang jelas, melakukan sosialisasi secara rutin kepada seluruh

karyawan, serta menyediakan laporan perhitungan komisi secara terbuka. Dengan penerapan sistem komisi yang transparan dan relevan dengan kontribusi individu maupun tim, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja serta komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.

2. Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah *reward non-finansial*. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada item X2.8, yaitu “Pelatihan yang saya terima bermanfaat untuk pekerjaan saya saat ini di PT Alindra”, dengan skor sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori tinggi namun relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya. Merujuk pada hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan relevansi dan efektivitas program pelatihan dengan menyesuaikan materi terhadap kebutuhan pekerjaan serta perkembangan industri. Pelatihan juga sebaiknya dilaksanakan secara berkelanjutan dengan metode yang interaktif dan aplikatif, sehingga manfaatnya dapat langsung dirasakan. Evaluasi pasca-pelatihan perlu dilakukan untuk memastikan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada item Y1.8, yaitu “Saya bertahan bekerja di PT Alindra lebih karena kebutuhan daripada keinginan”, dengan skor sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori tinggi namun relatif rendah dibanding indikator lainnya. Merujuk pada hasil tersebut, perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan kepuasan intrinsik, tidak hanya didasarkan pada kebutuhan finansial. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan pengembangan karier, program penghargaan yang bermakna, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Upaya ini diharapkan dapat menumbuhkan keterikatan emosional dan motivasi pribadi yang kuat, sehingga karyawan memiliki keinginan yang tulus untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbenyegah, G. K. (2019). Effect of Financial and Non- Financial Rewards on Employee Motivation in Financial Institution in Ghana. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(8), 121–130. <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i8/jul19029>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Amelia, D., Muslih, M., Yuliandhari, W. S., Sunaryanto, K., Noekent, V., Sari, D. P., Soenhadji, I. M., Sushardi, & Suzan, L. (2024). Manajemen kinerja (rangkaian proses dan evaluasi).
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Tohar Media. ISBN: 978-623-5803-61-2.
- Ariani, H. M., Hadiyatno, D., & Anam, H. H. (2023). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis* (Ed. 1, Cet. 1). Rajawali Pers.
- Bawalla, O. G., & Adenugba, A. A. (2021). Financial Rewards and Job Commitment Among Public Secondary School Teachers in Ogun State, Nigeria. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 15, 72–81. <https://doi.org/10.3126/dsaj.v15i01.41928>
- Bari, M. W., Fanchen, M., & Javed, U. (2019). Impact of employee empowerment on organizational commitment through psychological ownership: A study of the banking sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1–19.
- Emelianova, Y. (2019). *Kinerja : Studi Kasus Normet Ltd* .
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Fitria, A., & Chalil, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-

- Finansial Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BPS Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(3), 520–534. Retrieved from <https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/25366>
- Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Baranwal, G., & Srivastava, D. (2016). Rewards and recognition to engage private bank employees: Exploring the “obligation dimension.” *Management Research Review*, 39(12), 1738–1751. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0219>
- Ghozali, I. (2018). Analisis multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dan SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadziahmetovic, N., & Dinc, M. S. (2017). The Mediating Role of Affective Commitment in the Organizational Rewards– Organizational Performance Relationship. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 105. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11454>.
- Hair, Joseph F., et al. Multivariate Data Analysis. 8th ed., Cengage Learning EMEA, 2019.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutasuhut, J., Halim, A., & Syamsuri, A. R. (2023). Sistematika karya tulis: Artikel ilmiah bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Medan: CV. Merdeka Kreasi.
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2022). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(3), 33–41. Retrieved from www.iosrjournals.org
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees’ Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee compensation strategy as sustainable competitive advantage for hr education practitioners. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su13031049>
- Khan, M. A. (2016). SISTEM INSENTIF NON-FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI :
- Kipsang, S., & Awino, M. (2020). Career Planning and Employee Commitment: Does Rewards System Matter; A Reflection from Manufacturing Firms in

- Kenya. *Journal of Business Management and Economic Research*, 4(2), 231–244. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2020.196>
- Kurdi, B. Al, Alshurideh, M., & Alnaser, A. (2020). The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning. *Management Science Letters*, 10(15), 3561–3570. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.038>
- Kelompok II. (2013). Teori Motivasi: Teori Dua Faktor Herzberg. Tugas Mata Kuliah Organisasi dan Sumber Daya Manusia, Institut Pertanian Bogor.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Millinga, O., & Barongo, F. (2024). The Effect of Financial Rewards on Employee Commitment at Kinondoni Municipal Council , Dar es, 5, 253–261.
- Malhotra, N., & Singh, P. (2007). Employee recognition and motivation: Impact on organizational commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(2), 45-55.
- Maqsood, A., Hanif, R., Rehman, G., & Glenn, W. (2012). Validation of the Three-Component Model of organizational commitment questionnaire. *FWU Journal of Social Science*, 6(2), 135–145
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Nujjoo, A., & Meyer, I. (2012). The relative importance of different types of rewards for employee motivation and commitment in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.442>
- Nyandema, J., & Were, S. (2014). Career development opportunities and their impact on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 223–239.
- Olanrewaju, M. K., & Olabisi, O. L. (2022). Internet-based technique and social support in the management of depression among secondary school teachers in Oyo State, Nigeria. *International Journal on Education Insight*, 3(1), 9–18. <https://doi.org/10.12928/ijei.v3i1.6095>

- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Prayoga, A., & Ginting, L. (2014). Studi Literatur tentang Teori Keadilan (Adam's Equity Theory)
- Riyadi, S. (2010). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON Slamet Riyadi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 6.
- Rumpel, S., & Medcof, JW (2006). Total rewards: Cocok untuk pekerja teknologi. *Manajemen Teknologi Penelitian*, 49(5), 27–35.
- Sayed, M. H. S., Matloob, S., Shah, S. A., & Ahmed, J. (2021). Impact of Financial and Non-financial Rewards on Employee Motivation and Employee Commitment among SMEs textiles sector of Karachi Pakistan. *Market Forces*, 16(1), 22. <https://doi.org/10.51153/mf.v16i1.475>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Haddington: John Wiley & Sons.
- Shalini, T. R. (2020). Impact of rewards and recognition on employee commitment-a perspective of the bank employees. *LBS Journal of Management & Research*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.5958/0974-1852.2020.00002.4>
- Sulaiman, S., & Radiansah, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi. *Eksos*, 18(1), 42–57. <https://doi.org/10.31573/eksos.v18i1.404>
- Sujarweni, V. W. (2021) Metodologi penelitian - bisnis & ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). Teori dan studi empiris manajemen sumber daya manusia (Eds. M. A. Wardana; Tata Letak: E. Yuliani; Desain Cover: E. Yuliani). Intelektual Manifes Media. ISBN 978-623-8528-04-2.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono, Dr. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Edisi Pertama). Jakarta:Kencana.
- Taamneh, A., Alsaad, A. K., & Elrehail, H. (2018). HRM practices and the multifaceted nature of organization performance: The mediation effect of organizational citizenship behavior. *EuroMed Journal of Business*, 13(3), 315–334. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2018-0010>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Promoting positive employee outcomes through human resource practices in small and medium-sized

- enterprises: The role of flexible work arrangements. *Journal of Business Research*, 109, 118–130.
- Wardhana, A. (2021). Konsep Komitmen Organisasional. Dalam H. F. Ningrum et al. (Eds.), *Pengantar Ilmu Manajemen: Sebuah Pendekatan Konseptual* (hlm. 197–208). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Whitener, E. M. (2001). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*, 27(5), 515–535.
- Yousaf, S., Latif, M., Aslam, S., & Saddiqui, A. (2014). Impact of Financial and non Financial Rewards on Employee Motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(10), 1776–1786.
<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.21.10.21756>
- Yun, S., Takeuchi, R., & Liu, W. (2007). Employee self-enhancement motives and job performance behaviors: Investigating the moderating effects of role clarity and organization-based self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 578–590.
- Yusuf, Ria Mardiana, & Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. (Cet. II). Makassar: Nas Media Pustaka.