



**PENGARUH PANDEMIC COVID-19 TERHADAP KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN
(Studi Pada Dosen Yayasan Pendidikan Fajar Di Kota Makassar
Provinsi Sulawesi Selatan)**

A Nur Insan¹ Muhammad Isa Ansari²

anurinsan9@gmail.com¹, muhisaansari6@gmail.com²

Universitas Fajar Makassar¹, Universitas Muhammadiyah Makassar²

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh covid-19 terhadap kompensasi. Pengaruh covid-19 terhadap komitmen organisasional. Pengaruh covid-19 terhadap kepuasan kerja. Pengaruh covid-19 terhadap kinerja dosen. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini *eksplanatory research* dengan metode survey. Penelitian ini dilakukan di Universitas Fajar dan sekolah tinggi keuangan Nitro di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian 112 orang dosen. Pengambilan sampel proportionate stratified random sampling karena sampel berstrata dengan menggunakan kuisioner. Analisis data partial lies square (PLS). Hasil penelitian menemukan lima hipotesis pengaruhnya signifikan dan tiga hipotesis pengaruhnya tidak signifikan yaitu covid-19 terhadap kepuasan kerja. Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: Pandemi covid-19, kompensasi, comitment organisasional, kepuasan kerja dan kinerja dosen.

Abstrac: *The purpose of this study was to analyze the effect of covid-19 on compensation. The effect of covid-19 on organizational commitment. The effect of covid-19 on job satisfaction. The influence of covid-19 on lecturer performance. The effect of compensation on organizational commitment. The effect of compensation on job satisfaction. The effect of compensation on lecturer performance. The effect of organizational commitment on job satisfaction. This research is explanatory research with survey method. This research was conducted at Fajar University and Nitro Finance College in Makassar City, South Sulawesi Province. The research sample is 112 lecturers. Proportionate stratified random sampling was taken because the sample was stratified by using a questionnaire. Partial lies square (PLS) data analysis. The results of the study found that five hypotheses had a significant effect and three hypotheses had no significant effect, namely Covid-19 on job satisfaction. Compensation for job satisfaction. Compensation for lecturer performance.*

Keywords: *Covid-19 pandemic, compensation, organizational commitment, job satisfaction and lecturer performance*

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 telah mempengaruhi aspek social, ekonomi dan bisnis serta sistem pembelajaran dari belajar tatap muka menjadi belajar online. Dengan kehadiran covid-19 masyarakat dihimbau untuk tetap di rumah karena pemerintah Indonesia menerapkan pembatasan social berskala besar dan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat sehingga mengakibatkan menurunnya pendapatan masyarakat dan meningkatnya angka kemiskinan. Untuk mengurangi pengangguran, kemiskinan, dan ketimpangan distribusi pendapatan Presiden Jokowi mengeluarkan kebijakan Four Track Strategy (FTS dengan memberikan bantuan terhadap karyawan perusahaan dan pegawai negeri sipil yang gajinya dibawah Rp 5.000.000 dan bantuan langsung tunai kepada masyarakat miskin Rp 300.000/bulan karena adanya kesulitan ekonomi, (Prasetyo 2020). Ekonomi Nasional mengalami penurunan hingga -5,32%. (Nugroho et.,al, 2021). Banyak perusahaan yang defisit keuangan sehingga berpengaruh terhadap kompensasi di berbagai perusahaan dan lembaga pendidikan tinggi. Demikian juga di Universitas Fajar ada pengurangan tunjangan fungsional, uang makan dan uang transport karena menurunnya jumlah mahasiswa sehingga ada keluhan dosen. Fenomena tersebut sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh covid-19 terhadap kompensasi, komitmen organisasioal, kepuasan kerja dan kinerja dosen.

Gaji harus disesuaikan dengan pangkat, dan hasil kerja, experience, knowledge karyawan, (Okwudili, 2016). Demikian juga lembaga pendidikan tinggi swasta harus memberikan kompensasi sesuai dengan pangkat dan jabatan fungsional dosen karena kompensasi mengurangi employee turnover.

Naidu dan Satyanarayana (2018) perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil sehingga mengurangi employee turnover. Karyawan yang menerima kompensasi yang layak akan berkomitmen terhadap organisasi. Cassandro, (2008) untuk mengurangi pergantian karyawan dan memperkuat hubungan yang baik dengan karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi yang dapat meningkatkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berkaitan dengan kepuasan kerja. Nisha Chanana (2021); (Systems *et al.*, (2021) menemukan komitmen organisasional di masa pandemi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kondisi dan situasi. Demikian juga guru yang mengajar online di masa pandemi kepuasan kerjanya rendah, (Suganya & Sankarshwari, (2020). Kepuasan kerja akan didapatkan jika kompensasi sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi financial dan non financial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (Lia Madelien *et.,al* 2016); Okwudili, dan Edeh Ogbu (2017). Untuk meningkatkan kepuasan kerja di masa pandemic covid-19 lembaga pendidikan perlu menerapkan strategi pengajaran online yang efektif, (Chen *et al.*,(2020). Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi dapat meningkatkan kinerja, (Locke, 1997); Luthans, (2001). Pandemic covid-19 membuat keryawan ketakutan dan stress sehingga ada kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dan mengakibatkan menurunnya kinerja, (Said & El-shafei, 2021). Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat diukur. Tahmem Siddiqi & Sadia (2018) menemukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan semakin

baik. Kinerja adalah *human output* yang diukur dari *productivity*, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*, (Robins, 2003). Sedangkan kinerja dosen meliputi tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Alasan penelitian dilakukan mengetahui bahwa covid-19 sangat mempengaruhi ekonomi dan bisnis serta mempengaruhi system kompensasi di berbagai perusahaan dan lembaga pendidikan

KAJIAN TEORITIS

Pada bulan desember 2020 muncul virus covid-19 di Wuhan Cina, (He et al., 2020). Virus tersebut berkembang ke seluruh dunia dan menelan banyak korban jiwa sehingga WHO mendeklarasikan pandemic covid-19 mendunia pada tanggal 11 Maret 2020, (Dong et al., 2020). Virus tersebut menyerang saluran pernapasan dengan gejala awal flu dan demam tinggi, (Ren et al., (2020). Munculnya covid-19 terkait dengan pasar makanan di Cina Wuhan, (Tao et al., (2020). Untuk mengantisipasi penyebaran covid-19, para medis menganjurkan untuk selalu mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak dan menghindari kerumunan. Pandemi covid -19 diukur dengan tiga indicator yakni: demam tinggi, flu dan hilangnya indra penciuman dan rasa. Pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kompensasi di perusahaan dan di lembaga pendidikan tinggi karena perusahaan deficit keuangan. Kompensasi merupakan balas jasa sebagai imbalan dari hasil kerja karyawan. Dalam teori ekonomi, kompensasi merupakan pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi adalah kombinasi antara remunerasi finansial dan non-finansial yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, (Gberevbie, (2011). Dalam

menentukan kompensasi *Human Resource Development* (HRD) dan supervisor berperan menyusun kebijakan kompensasi, melaksanakan survei dan melaksanakan proses evaluasi kerja. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, bonus penjualan, kerja lembur dan liburan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, uang perumahan, uang makan, bonus insentif, uang shift, biaya rawat inap, uang cuti tahunan, tunjangan pokok mobil, dll, (Osibanjo Adeniji et.al 2014). Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, namun demikian perlu mempertimbangkan kompetensi, beban kerja dan harapan karyawan. Kompensasi berkaitan dengan komitmen organisasional. I Gede Riana (2016) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan kesetiaan karyawan untuk berhasil bersama organisasi, (Luthans, 2001; 235) Dimensi komitmen ada tiga yakni komitmen afektif, komitmen continuence dan komitmen normatif. Komitmen organisasional berkaitan dengan kepuasan kerja, (Luthans, (2001; 237); Meyer *et.al* 2002; Coetzee, 2005). Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (NKAY Pertiwi, dan I Wayan Gede (2021) . Karyawan yang menyukai pekerjaannya, dan mengaggap pekerjaannya bernilai tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Indikator kepuasan kerja diukur 1) karyawan puas dengan pekerjaan. 2) puas dengan kompensasi. 3) di promosikan. 4) supervise yang baik. 5) puas dengan teman kerja, (Smith, *et al*, 1969 dalam Lutans, 2001). Jika karyawan memperoleh kompensasi yang layak dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, (Oburu dan Atambo (2016). Untuk mempertahankan dan

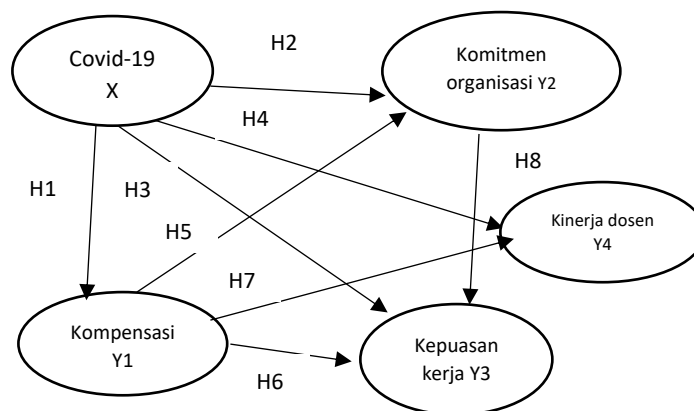
meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi kompensasi financial dan non finansial. Kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk berinerja dengan baik, (Pawirosumarto et.,al 2017). Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai berdasarkan ketetapan perusahaan, (Christopher dan Bulah, 2016). Kinerja karyawan merupakan kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program serta tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, (Muheriono, 2012). Sedangkan kinerja dosen meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini *eksplanatory research* dengan metode suvey. Sampel penelitian (n =112) orang dosen yayasan yakni Universitas Fajar dan sekolah tinggi keuangan Nitro. Responden terdiri dari pria dan wanita. Pria sebanyak 62 orang dan wanita sebanyak 50 orang. Usia responden mayoritas usia produktif yakni 42 - 53 tahun. Kuisioner digunakan pada pengumpulan data. Unit dosen yayasan pendidikan Fajar. Pandemi covid -19 sebagai variabel independen.

Sedangkan kompensasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja dosen sebagai variabel dependen. Instrumen analisis data partial lies square (PLS) dan menggunakan skala likert. Gambar kerangka konseptual penelitian di susun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Kombinasi antara remunerasi finansial dan non finansial yang layak dapat mengoptimalkan kinerja, (Gberevbie, 2011). Kompensasi merupakan faktor yang penting agar orang-orang bekerja pada suatu organisasi, (Mathis & Jackson 2006). Organisasi harus memberi penghargaan berupa financial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan hanya memberikan bonus tahunan yang hanya sekali setahun, (Thomson & Rampton, 2003). Penelitian Lia Madelien et.,al (2016); Okwudili, dan Edeh Ogbu (2017) menemukan kinerja karyawan berpengaruh sigifikan terhadap kompensasi. Demikian juga Tahmeem Siddiqi and Sadia (2018) menemukan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan kajian empiris model kerangka konseptual penelitian disajikan pada gambar berikut

Gambar Skema Kerangka Konseptual Penelitian

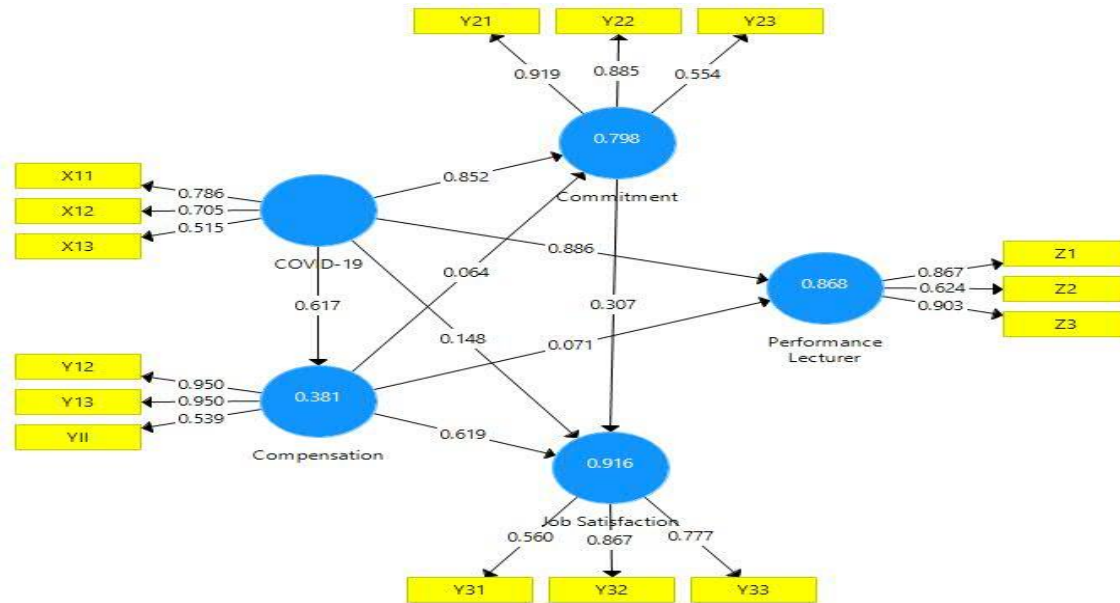


HASIL PENELITIAN

A. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Uji validitas & reliabilitas konstruk merupakan penilaian outer model atau

pengukuran model konstruk. Semua variabel dianalisis berdasarkan reliabilitas masing-masing indikator convergent validity



Gambar.1.PLS Measurement Model

Hasil analisis PLS pada gambar 1, menunjukkan semua indikator mempunyai *loading factor* di atas 0.5. Menurut Chin (Ghozali : 2008) indikator-indikator yang

memiliki *convergent validity* yang diatas 0.5 memenuhi syarat convergent validity sehingga model siap dianalisis.

Tabel 1. Outer Loadings (STDEV, T-Value, Mean)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Value
X1.1 <- COVID-19	0,786	0,790	0,049	15,986	0,000
X1.2 <- COVID-19	0,705	0,696	0,081	8,667	0,000
X1.3 <- COVID-19	0,515	0,505	0,105	4,908	0,000
Y1.1 <- Compensation	0,539	0,531	0,088	6,120	0,000

Y1.2 <- Compensation	0,950	0,951	0,014	67,869	0,000
Y1.3 <- Compensation	0,950	0,950	0,013	70,524	0,000
Y2.1 <- Commitment	0,919	0,919	0,022	41,787	0,000
Y2.2 <- Commitment	0,885	0,886	0,030	29,668	0,000
Y2.3 <- Commitment	0,554	0,545	0,096	5,782	0,000
Y3.1 <- Job Satisfaction	0,560	0,548	0,136	4,114	0,000
Y3.2 <- Job Satisfaction	0,867	0,865	0,028	30,793	0,000
Y3.3 <- Job Satisfaction	0,777	0,775	0,061	12,662	0,000
Y1.3 <- Compensation	0,539	0,531	0,088	6,120	0,000
Z.1 <- Performance Lecturer	0,867	0,870	0,032	26,878	0,000
Z.2 <- Performance Lecturer	0,624	0,615	0,086	7,238	0,000
Z.3 <- Performance Lecturer	0,903	0,904	0,022	40,471	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* (2019)

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis statistic menunjukkan output semua indikator pada setiap variabel mempunyai loading factor 0.5 artinya sudah diatas yang dipersyaratkan.

Untuk tingkat signifikansi 0.05) dengan nilai T statistik di atas 1.96. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki diskriminant validity yang baik.

A. Testing the Structure Model (Inner Model)

Tabel 2 *Composite Reliability, Cronbachs Alpha, AVE (Average Variance Extracted) dan R Square*

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Covid-19	0,760	0,713	0,747
Commitment	0,645	0,839	0,770
Compensation	0,699	0,868	0,752
Job Satisfaction	0,556	0,785	0,799
Performance Lecturer	0,652	0,846	0,715

Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* (2022)

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* cukup tinggi di atas 0.7 pada tabel 2. Jika dilihat dari AVE (*Average Variance Extracted*) cukup tinggi diatas 0.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan konstruk memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik. [Gozali \(2008\)](#) menjelaskan jika nilai

AVE minimal 0,5 dapat dartikan ukuran *convergent validity* cukup baik sehingga variabel laten dapat menjelaskan setengah *variance* dari rata-rata indikator-indikatornya. Jika nilai AVE semakin besar menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan skor indikator yang

mengukur variabel laten sehingga dapat diartikan konstruk memiliki *diskriminant validity* yang tinggi.

Tabel 3. R-Square

	R Square
Covid-19	
Commitment	0,798
Compensation	0,381
Job Satisfaction	0,916
Performance Lecturer	0,868

Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* (2022)

Berdasarkan tabel 3 Pengujian terhadap model struktur dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

- a. Pengukuran COVID-19 dan Kompensasi mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,381 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel covid-19 sebesar 38,1 %..
- b. Model pengukuran COVID-19 dan Komitmen organisasional memberikan nilai *R-square* sebesar 0,798. Hal tersebut yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel covid-19 sebesar 78,8 %.
- c. Model pengukuran COVID-19, Komitmen organisasional, Kompensasi dan kepuasan kerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0,916. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel

Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Covid-19, Komitmen organisasional, dan Kompensasi sebesar 91,6%.

- d. Model pengukuran COVID-19, Komitmen organisasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0,868. Dengan nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel covid-19 COVID-19, Komitmen organisasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja sebesar 86,8 %.

Tabel 4 dibawah ini adalah tabel untuk menjawab rumusan masalah dengan melihat signifikansi hubungan antara dari variabel covid -19, comitmen, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *T-statistik*.

Tabel 4. Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Information
COVID-19 -> Compensation	0,617	0,617	0,070	8,813	0,000	Signifikan

COVID-19 -> Commitment	0,852	0,858	0,040	21,054	0,000	Signifikan
COVID-19 -> Job Satisfaction	0,148	0,136	0,111	1,326	0,185	No signifikan
COVID-19 -> Performance Lecturer	0,886	0,890	0,035	25,469	0,000	Signifikan
Compensation -> Commitment	0,619	0,619	0,043	14,245	0,000	Signifikan
Compensation -> Job Satisfaction	0,064	0,060	0,056	1,146	0,252	No signifikan
Compensation -> Performance Lecturer	0,071	0,067	0,048	1,492	0,136	No signifikan
Commitment -> Job Satisfaction	0,307	0,318	0,119	2,571	0,010	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* (2022).

Berdasarkan tabel 4, maka rumusan masalah terjawab sebagai berikut :

1. Pandemi covid -19 berpengaruh signifikan terhadap kompensasi
2. Pandemi covid -19 berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
3. Pandemi covid -19 pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Pandemi covid -19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
6. Kompensasi pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
7. Kompensasi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen
8. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

PEMBAHASAN

1. Pandemi covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Nilai t tabel 8,813. Hal tersebut menunjukkan dimasa pandemi covid-19 dosen yayasan pendidikan Fajar masih menerima kompensasi yakni gaji, tunjangan fungsional, tunjangan struktural bagi yang ada jabatan serta uang makan dan uang transport meskipun jumlahnya menurun karena

jumlah mahasiswapun menurun dari kedua perguruan tinggi.

2. Pandemi covid -19 berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji Nilai t tabel 21,054. Hal tersebut dapat dartikan komitmen organisasional dosen yayasan pendidikan Fajar masih tinggi dan tidak berpikir untuk pindah ke perguruan tinggi swasta yang lain karena mereka mengetahui bahwa kompensasi di kedua perguruan tinggi masih lebih tinggi dari kompensasi di perguruan tinggi swasta yang lain.
3. Pandemi covid -19 pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji statistic menunjukkan nilai t tabel 0,185. Hal ini dapat diinterpretasi kepuasan kerja dosen yayasan pendidikan Fajar rendah karena adanya pengurangan tunjangan fungsional, uang makan dan uang transport karena menurunnya jumlah mahasiswa sehingga berpengaruh terhadap sistem kompensasi. Penelitian ini mendukung penelitian Ren *et al.* (2020) menemukan kepuasan kerja menurun karena ada peningkatan tingkat ketakutan terhadap Covid-19. Penelitian ini mendukung penelitian Suganya & Sankarshwari, (2020) menemukan pengajaran online dimasa pandemic covid-19 tingkat kepuasan kerja para guru rendah.

4. Pandemi covid -19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai t tabel 25,469. Dapat diartikan kinerja dosen yayasan pendidikan Fajar masih baik karena mereka mengajar online dirumah sehingga dosen tidak mengeluarkan uang transport pergi ke kampus. Selain itu dosen masih bisa mengerjakan pekerjaan rumah tangga di rumah.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t tabel 14,245. Ini menunjukkan meskipun ada pengurangan kompensasi dosen dari yayasan pendidikan fajar mereka masih mempunyai komitmen organisasional yang tinggi untuk tetap mengajar di kedua perguruan tinggi karena mereka mengetahui bahwa kompensasi di kedua perguruan tinggi masih lebih diatas dari kompensasi di perguruan tinggi swasta yang lain. Penelitian ini mendukung penelitian I Gede Riana (2016) kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
6. Kompensasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis dengan nilai t tabel 1,146. Dapat diinterpretasi kepuasan kerja dosen yayasan pendidikan Fajar rendah, karena adanya pengurangan kompensasi yakni tunjangan fungsional dosen, tunjangan struktural, uang makan dan uang transport. Namun mereka masih bertahan mengajar di kedua perguruan tinggi karena mereka mengetahui bahwa kompensasi di kedua perguruan tinggi masih lebih diatas dari kompensasi di perguruan tinggi swasta yang lain. Selain itu perguruan tinggi swasta yang lain belum tentu mau menerima dosen pindahan karena adanya pandemic covid-19.
7. Kompensasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai t tabel 1,492. Ini menunjukkan adanya pengurangan kompensasi dosen yakni tunjangan fungsional, tunjangan struktural, uang makan dan uang transport sehingga dosen hanya mengajar online dimasa pandemic tapi kurang melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat karena terbentur biaya. Jadi kinerja pengajaran dosen tetap baik namun kinerja penelitian dan pengabdian masyarakat yang kurang dilaksanakan karena terbentur biaya. Penelitian ini mendukung penelitian A. Nur Insan (2020) menemukan kompensasi/*Reward* pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen yayasan Indonesia Timur karena dosen merasa tidak puas dengan reward dibawah standar upah minimum provinsi (UMP) dan gaji dosen yayasan tersebut dibayar 50% uang tunai dan 50% foucher belanja. Foucher belanja hanya bisa ditukar di swalayan yayasan Indonesia Timur. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Oburu dan Atambo (2016) menemukan bahwa kompensasi financial yakni gaji dan non-finansial diukur dalam hal pelatihan, desain pekerjaan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang baik, dan partisipasi dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan.
8. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis statistic menunjukkan nilai t tabel 2,571. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasional dosen yayasan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Penelitian ini

mendukung penelitian Nisha Chanana (2021); Pertiwi, dan I Wayan Gede (2021); NKAY Pertiwi, dan I Wayan Gede (2021) dimasa pandemic komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Systems et al., (2021) menemukan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi juga mempunyai komitmen organisasional yang tinggi.

Pandemic covid-19 mempengaruhi ekonomi dan bisnis sehingga banyak perusahaan yang defisit keuangan dan berpengaruh terhadap sistem kompensasi di berbagai perusahaan. Demikian juga di yayasan pendidikan fajar yang mengelola dua perguruan tinggi yakni Universitas Fajar dan Sekolah tinggi keuangan Nitro mengalami penurunan mahasiswa sehingga berpengaruh terhadap kompensasi dosen. Sebelum adanya pandemic covid-19 dosen yayasan pendidikan Fajar menerima kompensasi yang cukup lumayan karena dosen yayasan diberi gaji, tunjangan fungsional yang lebih besar dari tunjangan fungsional dosen negeri. Berkaitan hal tersebut jabatan fungsional asisten ahli dosen negeri mendapat tunjangan sebesar Rp 520.000. Sedangkan dosen yayasan pendidikan Fajar dengan jabatan fungsional asisten ahli mendapat tunjangan fungsional sebesar Rp 600.000. Demikian juga pada jabatan fungsional lektor dosen negeri mendapat tunjangan fungsional sebesar Rp 700.000, sedangkan dosen yayasan pendidikan Fajar dengan jabatan fungsional lektor mendapat tunjangan sebesar Rp 800.000. Dosen negeri dengan jabatan fungsional lektor kepala mendapat tunjangan fungsional sebesar Rp 900.000. Sedangkan dosen yayasan pendidikan fajar dengan

jabatan letor kepala mendapat tunjangan fungsional sebesar Rp 1.600.000. Selain itu dosen yayasan diberi uang makan sebesar Rp 900.000/bulan sedangkan uang lauk pauk dosen negeri hanya Rp 700.000. Dosen yayasan pendidikan Fajar diberi uang transport sebesar Rp 900.000/bulan dimana dosen negeri tidak mendapatkan uang tanspor. Namun sejak adanya pandemi covid-19 kedua perguruan tinggi mengalami penurunan mahasiswa sehingga yayasan pendidikan Fajar mengeluarkan kebijakan dengan mengurangi kompensasi dosen yakni pengurangan tunjangan fungsional asisten ahli yang tadinya Rp 600.000 turun menjadi Rp 150.000. Demikian juga jabatan fungsional lektor yang tadinya Rp 800.000 turun menjadi Rp 300.000. Jabatan fungsional lektor kepala yang tadinya Rp 1.600.000 turun menjadi Rp 600.000. Selain itu uang makan yang tadinya Rp 900.000/bulan turun menjadi Rp 400.000/bulan. Uang transpor yang Rp 900.000/bulan turun menjadi Rp 400.000/bulan. Namun demikian dosen yayasan pendidikan Fajar masih bertahan mengajar di Universitas Fajar dan sekolah tinggi keuangan Nitro karena kompensasi di Universitas Fajar masih lebih diatas dari kompensasi di perguruan tinggi swasta yang lain. Dengan pengurangan kompensasi beberapa dosen yayasan pendidikan Fajar tidak melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat karena terbentur biaya serta adanya kebijakan pemerintah mengeluarkan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM). Keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya waktu dan adanya kebijakan pemerintah pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM)

sehingga para dosen tidak ke kampus mengajar, dan mereka mengajar online di rumah sehingga susah di temui. Direkomendasikan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel kompensasi dikaitkan dengan variabel kedisiplinan dan motivasi karena kedua variabel tersebut masih terkait.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengusulkan delapan hipotesis yakni 1). Pandemi covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. 2), Pandemi covid 19 berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 3) Pandemi covid-19 berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kinerja dosen. 5) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 6) kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 7) kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. 8) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap keuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Nur Insan (2020) The Effect Of Servant Leadership And Reward System On Locus Of Control, Job Satisfaction And Performance (A Study On The Foundation's Lecturers At University Of East Indonesia, Makassar). *International journal of scientific & technology research* volume 9, issue 06, june 2020 ISSN 2277-8616
- Cassandra, M. H. (2008). Project manager, HR specialist,
- ONESTEPcompensation: Outline and definitions.HR Guide to the Internet. 2000. www.hr-guide.com/data/G400.htm
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., & Chen, S. (2020). Are you tired of working amid the pandemic ? The role of professional identity and job satisfaction against jobburnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9188), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>
- Christopher, M. N., & Bulah, H. O. (2016). The relationship between total compensation and employee performance in the insurance industry, Case of Mayfair Insurance Company Limited. *Psychology and Behavioral Sciences*, 5(1), 20-36.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment. University of Pretory* etd. [http://upet Up Zat /t hesis / available / etd 04132005130646 / unrestricted /05 Chapter 5. Nofeber 27, 2007.](http://upet.up.ac.za/thesis/available/etd/04132005130646/unrestricted/05Chapter%205.pdf)
- Dong, Y., Mo, X., Hu, Y., Qi, X., Jiang, F., Jiang, Z., & Tong, S. (2020). Epidemiology of COVID-19 among children in China. *Pediatrics*, 145(6).
- Gberevbie, D. E. (2011). Leadership, the financial sector and development in Nigeria. *Inkanyiso: Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 148-158. GITAH
- He, F., Deng, Y., & Li, W. (2020). Coronavirus disease 2019: What we know?. *Journal of medical\virology*, 92(7), 719-725.
- I Gede Riana dan I Wayan Pradnyantha Wirasenda (2016) The Effect of Compensation on organizational commitment and Employee Performance with the Labour Union as

- theerating Varabel. Social and Economic Science 3(2).
- Lia Madelien Keman Willem J.F Alfa Tumbuan (2016), The impact of reward system and job stress on employee performance at pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo office. Journal EMBA, Vol. 4 No.5 September 2016, Hal. 246-255 ISSN 2303-1174.
- Locke, E. Associates. (1997) *“The nature and causes of josatisfaction,” Hand book of Industrial And Organizational Psychology*, Rand-McNally Chicago, IL.
- Luthans Freud (2001), *Organizational Behavior, Ninth dition*, Boston: McGraw Hill.
- Lawler Bowen, David E. & Edward E. 1973. *The empowerment of serviceworkers: What, why, how and when*, Sloan Management Review, 33(3): 31-39.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 dan 2, Jakarta: Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002) *Affectif Continuence continuance, & normative commitment to the organization organization: A meta-analysis of antecedents, correlates & consequences*. Journal of Vocational Behaviour, 61, 20 –52.
- Muheriono, (2012), Pengukuran kinerja berbasis kompetensi, edisi revisi. PT Rajagrafindo Persada.
- Naidu, A. T., & Satyanarayana, G. (2018). Impact of Compensation on Employee Performance. Intercontinental Journal of Human Resource Research Review, 6(4), 1-7.
- Nisha Chanana (2021) The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. J Public Affairs. 2021;e2695. wileyonlinelibrary.com/journal/pa © 2021 John Wiley & Sons Ltd. 1 of 12 <https://doi.org/10.1002/pa.2695>
- NKAY Pertiwi, Iwayan Gede Supartha (2021) The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention. American journal of Humanities and Social Research (AJHSSR) 1 (3), 333-342,2021
- Nugroho Tulus Rahayu (2021) The Impact of The Covid-19 Pandemic on Provincial Economic Performance in Indonesia Vol 10 No 1 (2021) Journal Management Analysis Journal.
- Oburu, L. N., & Atambo, W. N. (2016). The effect of nonfinancial compensation on employee performance of microfinance institutions: a case of WakenyaPamoja Sacco, Kisii County, Kenya. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), 2(6).
- Okwudili, B.E.*, Edeh Friday Ogbu** (2017) the effect of compensation on employee performance performance in nigeria civil service: a study of rivers state board of internal revenue service, Journal of Strategic Human Resource Management Volume 6 Issue 2 June 2017.
- Osibanjo, O. A, Adeniji, A.A, Falola, H. O, & Heirsmac, P.T. (2014). Compensation packages: a strategic tool for employees' performance & retention.

- Leonardo Journal of Sciences, 25, 65-84.
- Pawirosumarto, S., Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., Sarjana, P. K., Muchtar, M., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.
- Prasetyo, E. (2020). Peran Strategis Kewirausahaan Dalam Mendukung Kebijakan Four Track Strategy di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Optimum*, 10, 1-15.
- Ren, L. L., Wang, Y. M., Wu, Z. Q., Xiang, Z. C., Guo, L., Xu, T., ... & Li, H. (2020). Identification of a novel coronavirus causing severe pneumonia in human: a descriptive study. *Chinese medical journal*, 113(9), 1015-1024.
- Robbins, S. P. (2003). *Organisational behaviour: Global and South African perspective*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Said, R. M., & El-shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: Nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. 19, 8791–8801.
- Suganya, S., & Sankarshwari, B. (2020). Job satisfaction level on online teaching among higher secondary school teachers during Covid-19 pandemic.
- Systems, H., Date, S., & Date, A. (2021). Examination of job satisfaction and anxiety levels of workers working at COVID-19 diagnostic centers during the pandemic, 3(1), 1–19.
- Tahmeem Siddiqi and Sadia Tangem, (2018) impact of work environment, compensation and motivation on the performance of employees in the insurance companies of bangladesh South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15, Issue 5(April) ISSN 2289-1560.
- Tao, Z., Tian, J., Pei, Y., Yuan, M., Zhang, Y., & Dai, F. (2020). A new coronavirus associated with human respiratory disease in China, 579, 265–269. <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2008-3>
- Thompson, C., & Rampton, L. (2003). *Human Resource Management*. New York: Melbourne Press.