BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian disuatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad 21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Praktik sumber daya yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan dengan baik. Praktik ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi. Kemampuan berkembang didalam organisasi mengalami pertumbuhan dan perkembangan karir serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja dapat memacu kinerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga manusia sebagai makhluk yang mempunyai pikiran dan perasaan dan juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan, sehingga hal itu memerlukan perhatian khusus karena faktor-faktor tersebut dapat menentukan prestasi dan loyalitas pada pekerjaan dan organisasi.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas konstribusi mereka pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sistim kompensasi yang efektif membutuhkan suatu keseimbangan antara gaji dan tunjangan-tunjangan. Gaji meliputi upah, bonus, insentif dan pembagian laba yang diterima karyawan. Tunjangan-tunjangan meliputi semua item yang bukan gaji seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan, dan layanan-layanan karyawan lainnya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas pemastian bahwa kompensasi karyawan adalah kompetitif dibandingkan organisasi-organisasi lainnya, dan adil dari segi keadilan internal, legal, dan pemotivasian.

Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli perilaku menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan dampak terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan prestasinya, dan hal itu harus pula didukung oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya kesalahan dan ketidakhadiran. Dengan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya kesalahan dan ketidakhadiran.

Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat

berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dengan kata lain, mempunyai komitmen serta kepedulian kerja yang rendah terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen dan kepedulian kerja yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen dan kepedulian kerja yang rendah, karyawan tidak dapat mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan atau organisasi yang pada akhirnya perusahaan atau organisasi tersebut akan kehilangan daya saing.

Kepedulian kerja sering melibatkan identifikasi dengan pekerjaan, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dan merasa prestasi kerjanya penting bagi harga dirinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Kompensasi sering sekali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi apabila hal tersebut berakibat banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli lagi dengan "masa depan" perusahaan serta tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya. Apalagi hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil terjadi tingkat kesalahan yang tinggi, sehingga perusahaan

berlanjut, tidak mustahil terjadi tingkat kesalahan yang tinggi, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentraining mereka. Salah satu cara untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan, sehingga tercipta komitmen dan prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buchanan (1975) dan Steers (1977) (dalam Dessler 2000 :320) tentang kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan tehadap komitmen karyawan terhadap organisasi yang melihat pengaruh antara komitmen dengan hasil komitmen menemukan bahwa salah satu hasil dari komitmen adalah prestasi kerja yang tinggi. Dalam beberapa kasus komitmen karyawan pada organisasi dapat diterjemahkan menjadi prestasi kerja yang sangat baik. Secara teoritis dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dengan prestasi kerja .

Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi sebagai variabel intervening, tujuannya yaitu untuk mengetahui penelitian ini apakah hasilnya sesuai atau tidak dengan penelitian terdahulu.

Dalam buku Organization Behavior, Sructure, Processes, Lawler (1995) telah menyimpulkan 5 butir didasarkan pada riset kepustakaan perilaku:

1. Kepuasan imbalan merupakan fungsi, baik berapa banyak diterima dan berapa besar individu merasa sebaiknya menerima. Kesimpulan ini

didasarkan pada perbandingan yang dibuat manusia kalau indivídu menerima kurang dari yang ia rasakan, mereka tidak puas.

2. Perasaan kepuasan seseorang dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang diperoleh orang lain, orang cenderung membandingkan usaha mereka, keterampilan, senioritas, dan prestasi dengan pihak lain.
3. Kepuasan dipengaruhi seberapa puas karyawan oleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Banyak studi menyarankan bahwa kedua imbalan penting. Satu pesan yang jelas dari penelitian adalah bahwa imbalan intrinsik dan ekstrinsik memberikan kepuasan atas kebutuhan yang berbeda.
4. Orang berbeda dalam imbalan yang mereka inginkan dan dalam imbalan yang berbeda kepentingannya bagi mereka, imbalan yang disukai beragam dari berbagai sisi karir seseorang, pada tingkat umur dan berbagai situasi.
5. Beberapa imbalan ekstrinsik dipuaskan karena mereka mengarah pada imbalan lain. Contohnya, suatu kantor besar atau sebuah kantor yang dihiasi dengan karpet serta hiasan lain mempertimbangkan imbalan yang dapat menunjukkan status dan kekuasaan seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja"

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi.
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja.
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.

1.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya karyawan tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia saja.
2. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan peneliti hanya mengukur dengan menggunakan kuisioner dan diisi oleh karyawan tetap FE UII, dan hasil yang didapat kemungkinan bias.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

   Sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama ini dibangku kuliah serta membandingkan dengan aplikasi sesungguhnya.

2. Perusahaan

   Sebagai suatu masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka perbaikan sistim kompensasi yang diharapkan berdampak positif pada kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Pihak lain

   Sebagai sumber informasi dan referensi bagi penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 KEPUASAN

2.1.1 Teori Kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berprilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan, baik materil maupun non materil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materil dan non materil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat (David J. Cherington, 1995 : 402).

Teori kepuasan memusatkan diri pada kebutuhan individu didalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistim imbalan. Teori tersebut menyatakan bahwa kebutuhan didalam diri individu memicu suatu respon perilaku. Bagi para manajer untuk menjadi efektif, teori kepuasan menyarankan bahwa mereka:

(1). Menentukan kebutuhan apa yang memicu prestasi yang diinginkan, perilaku kelompok dan pribadi.

(2). Mampu menawarkan imbalan yang berarti yang membantu para karyawan memuaskan kebutuhan.

(3). Mengetahui kapan untuk menawarkan imbalan yang layak untuk mengoptimumkan perilaku kinerja.

(4). Tidak menganggap kebutuhan seseorang akan berulang sendiri dengan pola yang teratur. Orang berubah karena pengalaman, kejadian dalam kehidupan, umur, budaya dan perubahan lingkungan serta faktor-faktor lain.

2.1.2 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut teori ini seseorang berprilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang-jenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Yang menjadi dasar teori hirarki kebutuhan adalah:

Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan itu terus menerus dan akan berhenti hingga akhir hayatnya. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hirarki, yaitu :

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisik dan biologis)

   Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku atau bekerja lebih giat.

2. *Safety and security needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan)

   Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu :

   a). Kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan ditempat kerja pada saat bekerja di waktu jam kerja.

   b). Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan seperti tempat parkir yang aman dan lain sebagainya.

3. *Affiliation or acceptance needs* (Kebutuhan sosial)

   Yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan sosial, seperti kebutuhan atas persahabatan, interaksi kasih sayang, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan lingkungannya.

4. *Esteem needs* (Kebutuhan penghargaan)

   Yaitu kebutuhan atas harga diri (*self esteem*) dan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self actualization* (aktualisasi diri)

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3 Teori Dua Faktor Herzberg

Menurur Herzberg orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

1. Ekstrinsik (konteks pekerjaan), yang meliputi : balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan, mobil dinas, dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfier*) atau faktor *higienis* dan tingkat absensi karyawan serta *turnover* akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan kerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Intrinsik, isi kerja yang meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu serangkaian faktor ini dinamakan *satisfier* atau motivator.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa terhadap jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sedarmayanti, 2001: 23). Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000 : 127) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mondy and Noe (1999 : 374) *"Compensation is the total of all rewards provided to employees in return for their services"*.

Kompensasi meliputi pemberian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Henry Simamora, 2001 : 540).

Dengan demikian dari definisi-definisi tersebut dapat dilihat bahwa arti kompensasi sangat luas dan mencakup berbagai macam imbalan yang diterima oleh para karyawan.

2.2.2 Klasifikasi Kompensasi

Menurut Mondy dan Noe (1999 : 374) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi

finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung *(direct financial compensation)* dan kompensasi finansial tidak langsung *(indirect financial compensation)*. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial *(non financial compensation)* terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat. Sedangkan menurut Michael dan Harold (1993 : 443) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan

memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi). Partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian. Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri dan nilai perusahaan.

2.2.2.1 Kompensasi Finansial (materi)

Kompensasi finansial (materi) langsung.

1). Gaji (*salary*)

Adalah sejumlah uang yang diterima karyawan secara langsung setiap bulan atau mingguan (telepas dari lamanya jam kerja) sebagai imbalan atas pekerjaannya, sedangkan bila terjadi naik turunnya prestasi kerja, tidak akan mempengaruhi gaji tetapnya.

2). Upah (*wages*)

Adalah sejumlah uang yang diterima oleh pegawai secara langsung setiap minggu atau harian sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan yang bersifat borongan. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).

3). *Ment Pay* (bayaran berdasarkan kinerja)

Merupakan alat motivasional utama bagi karyawan-karyawan pada semua jenjang organisasi. *Ment Pay* adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

4). Insentif

Adalah sejumlah uang yang diterima oleh karyawan secara langsung setiap bulan atau mingguan sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan dan kinerjanya. Insentif diberikan kepada karyawan tertentu yang pekerjaannya diatas standar. Kompensasi insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan untuk mencapai suatu kenggulan kompetitif.

5). Bonus

Adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu.

6). Kompensasi yang ditunda *(deffered compensation)*

Kompensasi yang ditunda (*deffered compensation*) merupakan tipe pemberian kompensasi berupa kas atau saham yang ditunda sampai pada periode berikutnya. Kompensasi saham yang ditunda biasanya merupakan upaya untuk mengikat manajer perusahaan. Dalam beberapa perusahaan, kompensasi ini tidak dibayarkan sampai manajemen mengundurkan diri atau berhenti, sehingga manajemen menerima pendapatan dengan pajak yang lebih rendah.

Kompensasi ini bermanfaat untuk memotivasi manajemen agar bekerja di perusahaan lebih lama.

Kompensasi finansial (materi) tidak langsung terdiri dari :

1). Program-program proteksi

- Asuransi Kesehatan

  Program asuransi ini mempunyai manfaat dalam membantu karyawan untuk mendapatkan biaya akibat sakit dan memerlukan perawatan di rumah sakit, perawatan oleh dokter serta biaya pengobatan.

- Asuransi Jiwa

  Program asuransi ini mempunyai manfaat bila karyawan tersebut meninggal dunia dalam masa asuransi, maka ahli warisnya akan dibayarkan santunan dalam bentuk uang pertanggungan sebesar tercantum dalam polis asuransi tersebut.

- Asuransi Kecelakaan

  Program asuransi ini memberikan manfaat bila karyawan mendapat kecelakaan baik didalam lingkungan pekerjaan atau diluar pekerjaan. Asuransi kecelakaan ini memberikan santunan jika peserta asuransi (karyawan) meninggal akibat kecelakaan, atau menderita cacat badan, termasuk biaya untuk perawatan dan pengobatan dari kecelakaan.

- Asuransi Pensiun

Program asuransi ini mempunyai manfaat bila karyawan tersebut telah mencapai masa kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka kepadanya akan dibayarkan uang pensiun sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada polis program asuransi pensiun tersebut.

2). Bayaran diluar jam kerja

Adalah bayaran yang diberikan pada karyawan dalam periode-periode waktu karyawan tidak bekerja tetapi tetap dibayar, diantaranya :

a). Liburan dan cuti

Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur resmi bagi para karyawannya, termasuk juga ketentuan adanya cuti pegawai sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan tetap membayarkan hak karyawan tanpa menguranginya disebabkan adanya hari libur resmi dan ketentuan cuti.

b). Alasan-alasan lain

Kesempatan tidak masuk kerja tetapi masih dibayar meliputi alasan-alasan seperti :

- Cuti hamil
- Kecelakaan
- Sakit yang berkepanjangan

3). Program Pelayanan Pegawai (fasilitas-fasilitas)

Pelayanan fasilitatif yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya meliputi :

a). Program berkreasi

Program ini diantaranya kegiatan olah raga seperti bulutangkis, bola voly, sepak bola, dan lain-lain.

b). Darmawisata

Program ini berupa kunjungan ke objek wisata untuk karyawan dan keluarganya dan dilakukan pada hari-hari libur.

c). Cafetaria

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk memberikan pelayanan makan, minum.

d). Perumahan

Fasilitas ini diberikan bagi karyawan yang belum memiliki rumah pribadi, dengan cara memberikan sebesar sekian kali gaji untuk mendapatkan rumah melalui bantuan perbankan, khususnya bagi karyawan yang baru pindah dari tempat lain.

e). Bea siswa pendidikan

Fasilitas ini merupakan program pelayanan untuk karyawan yang melanjutkan studi sebagai tugas belajar dalam menekuni bidang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya.

f). Fasilitas lainnya

Program ini diadakan oleh perusahaan dalam memberikan kemudahan bagi para karyawannya, diantaranya :

a). Tunjangan hari raya (THR)

b). Koperasi karyawan

c). Pakaian seragam dinas

d). Poliklinik karyawan

e). Kendaraan

f). Ruang kantor

g). Tempat parkir

2.2.2.2 Kompensasi Non Finansial (non materi)

1). Pekerjaan (aktivitas)

a. Tugas-tugas yang menarik

b. Tantangan

c. Tanggung jawab

d. Pengakuan

e. Rasa pencapaian

Alasan diberikan kompensasi aktivitas kepada seorang karyawan untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnya agar tidak timbul kebosanan kerja.

2). Lingkungan pekerjaan (sosial)

Kebutuhan karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sekitarnya, misalnya :

a. Rekan kerja yang menyenangkan.

b. Lingkungan kerja yang nyaman.

c. Kebijakan-kebijakan yang sehat.

d. Supervisi yang kompeten.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson (1999) kompensasi dapat digunakan untuk :

(1) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekruitmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

(2) Mempertahankan karyawan yang baik

Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas.

(3) Meraih keunggulan kompetitif

Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.

(4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau pencapaian tingkat kinerja yang tinggi.

(5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku, contoh : sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.

(6) Memudahkan sasaran strategis, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

(7) Mengokohkan dan menentukan struktur organisasi.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam bukunya Marwansyah dan Mukaram dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (2000 : 127), manajemen dalam kompensasi dalam suatu organisasi secara umum bertujuan untuk membantu organisasi dalam mewujudkan keberhasilan jangka panjang (yang bersifat strategis). Sementara, tujuan spesifik yang ingin dicapai melalui manajemen kompensasi yang efektif adalah :

(1) Mendapatkan karyawan yang *"qualified"*.

(2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

(3) Menjamin terciptanya keadilan (*equity*). Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai relatif suatu jabatan, sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar karyawan sebanding dengan apa yang diterima oleh karyawan yang setingkat dari perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.

(4) Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan.

(5) Mengendalikan biaya. Sistim kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawan dengan tingkat biaya yang wajar.

(6) Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku.

(7) Menumbuhkan saling pengertian. Sistim manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh para spesialis sumber daya manusia, manajer pelaksana dan karyawan.

(8) Membantu menciptakan efisiensi administrasi.

Sedangkan menurut Henry Simamora (1999 : 548), organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistim kompensasi.

(1) Memikat karyawan-karyawan.

(2) Menahan karyawan-karyawan yang kompeten. Dalam upaya menahan karyawan-karyawan kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah

memastikan bahwa terdapat kewajaran kompensasi didalam organisasi. Jika para karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka selanjutnya, mengubah persepsi mereka mengenai imbalan-imbalan untuk upaya-upaya kerja mereka, atau seperti yang sering terjadi yaitu meninggalkan organisasi.

(3) Motivasi dan kompensasi. Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan-karyawannya. Manajer mungkin mendorong individu-individu agar mereka bekerja lembur dengan memberikan mereka kompensasi untuk upaya-upaya tambahan tersebut.

(4) Motivasi dan kinerja. Para karyawan menentukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan-imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan-pengharapan ini menentukan tujuan-tujuan dan tingkat-tingkat kinerja masa depan.

2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor serta kondisi yang ada pada perusahaan tersebut, diantaranya :

(1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Gaji atau upah di pengaruhi oleh permintaan tenaga kerja, yang berpotensi tinggi dan jumlah tenaga kerja sangat langka, hal ini akan mengakibatkan perusahaan harus membayar tinggi. Untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran yang banyak, hal ini akan mengakibatkan gaji atau upah rendah. Sebaliknya jika penawaran yang sedikit untuk mengisi suatu pekerjaan maka gaji / upah cenderung akan tinggi.

(2) Organisasi pekerjaan atau serikat buruh

Perusahaan yang mempunyai serikat buruh dan perusahaan yang tidak mempunyai serikat buruh, serta kuat lemahnya serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Serikat buruh yang kuat berarti tenaga kerja dalam perusahaan itu kuat, hal ini akan mempengaruhi pengupahan.

(3) Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan tinggi rendahnya tingkat upah yang dibayarkan pada para karyawannya akan bergantung pada kemampuan perusahaan itu sendiri.

(4) Produktivitas

Gaji atau upah sebenarnya merupakan pengganti atas pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Tenaga kerja yang berprestasi dan yang kurang berprestasi dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat gaji atau upah. Prestasi karyawan dapat dinyatakan sebagai produktivitas bagi perusahaan.

(5) Pemerintah

Peranan pemerintah sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya gaji atau upah. Pemerintah dengan peraturannya dapat menaikkan tingkat gaji atau upah.

2.2.5 Pertimbangan Dalam Kompensasi

(1) Peraturan dan etika

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat. Tetapi ini bukan hanya terbatas dalam jumlah, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang harus di pertimbangkan.

(2) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

Dengan kompensasi yang diterimanya karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal.

(3) Kompensasi harus dapat mengikat

Untuk dapat menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat, maka perusahaan harus dapat menetapkan besarnya kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan lain pada umumnya untuk usaha yang sejenis atau hampir sama.

(4) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

Bila dengan menaikkan jumlah kompensasi semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan, maka kenaikan jumlah kompensasi perlu dipertimbangkan. Tetapi untuk memutuskan kenaikan kompensasi perusahaan harus yakin bahwa tambahan biaya yang akan dikeluarkan harus lebih kecil dari tambahan keuntungan yang akan diperoleh.

(5) Kompensasi harus adil

Untuk dapat menentukan upah yang adil, perusahaan harus mengkategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan kompensasi yang sama. Penggolongan pekerjaan itu didasarkan pada penilaian bahwa untuk tugas-tugas tersebut perlu diberikan kompensasi yang sama berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain :

a. berat ringannya pekerjaan
b. sulit mudahnya pekerjaan
c. besar kecilnya risiko pekerjaan
d. perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan

(6) Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Statis disini maksudnya apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali. Beberapa faktor yang menyebabkan perlunya kompensasi itu ditinjau kembali antara lain :

a. perubahan tingkah hidup penduduk
b. perubahan undang-undang / peraturan tentang besarnya pajak
c. perubahan tingkat upah dari perusahaan lain

(7) Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

Selain jumlah kompensasi yang diberikan, perlu pula dipikirkan komposisi dari kompensasi yang diberikan. Sebab komposisi yang tepat dari kompensasi yang diberikan akan mempunyai efek positif.

2.2.6. Kepuasan Terhadap Kompensasi

Jika perusahaan ingin agar tingkat keluar masuknya karyawan dapat diminimalkan melalui kompensasi, maka perusahaan harus memastikan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang telah diterimanya. Ada dua faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi yang biasanya digunakan oleh karyawan yaitu rasa keadilan dan harapan (Siagian, 1995). Jadi pada prinsipnya apabila kompensasi yang diterima dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan puas.

(1) Keadilan kompensasi

Konsep keadilan mengacu pada beberapa kompensasi yang diyakini karyawan pantas mereka dapatkan, dalam hubungannya dengan berapa kompensasi yang pantas didapatkan oleh orang lain. Seorang karyawan cenderung menentukan

berapa besar kompensasi yang pantas diperoleh atau yang orang lain peroleh dengan membandingkan antara yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan apa yang telah mereka dapatkan dari perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (1996 : 135), mengenai keadilan dapat dinilai dari tiga faktor pembanding, yaitu diri sendiri, sistim yang berlaku dan orang lain. Persepsi tentang keadilan juga dibandingkan dengan sistim pemberian kompensasi yang berlaku, yang dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu :

(a) Sistim yang berlaku dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Mengenai sistim yang berlaku dalam perusahaan, biasanya karyawan ingin mengetahui apakah sistim pemberian kompensasi yang berlaku sudah didasarkan pada kewajaran, sudah dikaitkan dengan beratnya tanggung jawab, sifat pekerjaan, pendapat pekerja dan kemampuan organisasi yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan kewajaran adalah besarnya kompensasi yang memungkinkan karyawan hidup secara manusiawi sesuai dengan harkat, martabat dan tingkatan masing-masing.

Kaitan dengan beratnya tanggung jawab karyawan, juga sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Adakah suatu hal yang wajar apabila seorang karyawan yang dibebani tanggung jawab yang besar memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain yang tanggung jawabnya lebih ringan. Dalam kaitannya dengan sifat pekerjaan, maka karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutin, wajar apabila mendapatkan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan

yang membutuhkan daya kognitif, kemampuan intelektual, daya nalar, inovasi serta kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tingkat resiko yang tinggi tentunya akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan resiko rendah.

Berkaitan dengan pendapat pekerja, biasanya dalam praktek manajemen yang baik, untuk menentukan sistim kompensasi pimpinan perusahaan mendengar pendapat para pekerja yang ada di perusahaannya. Walaupun pimpinan suatu perusahaan tidak selalu menerima dan menerapkan pendapat para pekerja tersebut, namun secara psikologis hal tersebut penting bagi karyawan, karyawan merasa pendapatnya dihargai dan bagi pimpinan perusahaan akan lebih memahami kepentingan dan kebutuhan para karyawannya dengan cepat. Sebaliknya, pada kesempatan itu pula pihak pimpinan perusahaan akan lebih mudah menjelaskan posisi perusahaan pada saat tersebut, terutama yang menyangkut posisi finansialnya.

Berkaitan dengan kemampuan organisasi bukan hal yang mustahil jika para karyawan mempunyai persepsi yang tidak tepat mengenai kemampuan finansial perusahaan. Misalnya karyawan menilai bahwa perusahaan sebenarnya mampu untuk memberikan peningkatan kompensasi yang lebih besar lagi kepada para karyawan, karena kuntungan yang diperoleh selama ini cukup besar untuk hal tersebut.

(b) Sistim yang berlaku pada perusahaan lain yang sejenis, dengan menggunakan sistim yang berlaku sebagai kerangka acuan, karyawan biasanya juga membandingkan sistim pembayaran kompensasi tempat mereka bekerja dengan sistim yang berlaku di perusahaan lain, terutama dengan perusahaan yang menjalankan usaha sejenis.

(c). Sistim yang berlaku menurut peraturan perundang-undangan. Dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, biasanya pemerintah telah menetapkan standar. Para karyawan menggunakan standar tersebut sebagai pembanding untuk melihat apakah perusahaan tempat mereka bekerja telah melaksanakan ketentuan tersebut, misalnya peraturan mengenai, upah minimum regional (UMR).

(2) Harapan karyawan terhadap kompensasi

Menurut T Hanni Handoko (1994 : 162) , biasanya orang akan membandingkan besarnya kompensasi yang diterimanya dengan jumlah yang mereka yakini semestinya mereka terima. Mereka akan puas apabila tingkat kompensasi "yang semestinya" sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, atau tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari pada tingkat kompensasi "yang semestinya". Sedangkan Siagian (1996 : 136) menyebut tingkat kompensasi ini dengan istilah harapan.

Mengenai harapan, dapat dikatakan bahwa setiap karyawan dalam pikirannya sudah mempunyai gambaran atau mungkin bahkan keputusan tentang jumlah kompensasi yang layak diterimanya berdasarkan pertimbangan

pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab dan besarnya wewenang. Disamping itu, harapan biasanya juga dikaitkan dengan kebutuhan ekonomisnya, seperti kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan, biaya pendidikan anak, jumlah tanggungan dan status sosialnya di masyarakat. Jadi harapan didasarkan pada keinginan karyawan agar kompensasi yang diterima dari perusahaan memungkinkannya untuk memuaskan berbagai kebutuhannya secara wajar.

2.3 Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapatkan perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (1983 : 520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday (1982 : 64) mendefenisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982 : 136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai

terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (1983 : 525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang dapat digunakan sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu :

(1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.

(2) Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.

(3) Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Dalam kerangka perilaku organisasi terhadap sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi : kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Brooke, Russel, Price, 1988 : 139-145).

2.4 Prestasi Kerja

Suatu program penimbangan prestasi yang efektif memberikan kepada manajemen suatu landasan rasional menentukan siapa yang harus dinaikkan pangkatnya atau mendapat kenaikan gaji. Ini memungkinkan setiap orang untuk dipertimbangkan atas dasar yang sama dengan yang karyawan lainnya. Banyak organisasi meminta kepada para manajer untuk menilai bawahan mereka atas dasar faktor-faktor seperti sikap optimisme, dorongan untuk maju, dan kemampuan atau kecakapan dalam bekerja.

2.4.1 Penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arti yang penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi, setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja.

Asumsi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

(1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.

(2) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.

(3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihnya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

(4) Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas prestasi kerjanya.

(5) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Berdasarkan asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi guna pengembangan sumber daya manusia. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif

terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan atau kecakapan, ketelitian, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekruitmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistim imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematik. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan di pandang sebagai "gangguan" terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing karyawan dan penilaian dilakukan secara informal. Argumentasi para manajer tersebut adalah bahwa karena manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam

pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itulah yang paling kompeten melakukan penilaian.

Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa terdapat tiga kelemahan dalam argumentasi tersebut :

a. Tanpa kriteria yang relatif seragam, gaya penilaian akan sangat beraneka ragam dengan kemungkinan interprestasi yang berbeda-beda.
b. Tidak ada jaminan bahwa atasan penilai mendasarkan penilaiannya pada kriteria yang obyektif.
c. Hasil penilaian sangat mungkin tidak terdokumentasikan dengan baik, padahal hasil penilaian tersebut merupakan bagian dari keseluruhan dokumen kepegawaian karyawan yang dinilai.

Tetapi dalam hal ini memang harus ditekankan bahwa tidak berarti para atasan langsung dari para karyawan yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para karyawan, tetapi para atasan langsung itu bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang harus memenuhi persyaratan obyektifitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian.

Dengan demikian jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para karyawan harus terdapat interaksi positif dan continue antara para pimpinan dengan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan obyektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para

karyawan yang dinilai yang pada akhirnya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil.

Yang dimaksud dengan sistim penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan dimana terdapat beberapa faktor, yaitu :

(1) Yang dinilai adalah manusia, disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

(2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yan realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

(3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :

a. dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang, sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka baginya.

b. dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahannya tersebut.

c. jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif, kepadanya dapat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

(4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi

(5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

2.4.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2001 : 22) dalam suatu organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

(1). Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

(2) Kesempatan yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

(3) Kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

(4) Penyesuai kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

(5) Keputusan promosi dan demosi

Hasil penelitian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi baik.

(6) Kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai sistim kerja. Artinya, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan sistim kerja.

(7) Penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi.

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekruitmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi.

2.5 Riset Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buchanan (1975) dan Steers (1977) dalam bukunya Dessler (2000 : 320) tentang kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan tehadap komitmen karyawan pada

organisasi yang melihat pengaruh antara komitmen dengan hasil komitmen menemukan bahwa salah satu hasil dari komitmen adalah prestasi kerja yang tinggi. Dalam beberapa kasus komitmen karyawan pada organisasi dapat diterjemahkan menjadi prestasi kerja yang sangat baik. Secara teoritis dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dengan prestasi kerja .

2.6 Hipotesis

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi.

   Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi.

   Ha1 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja.

   Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja.

   Ha2 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.

Ha3 : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian adalah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang Digunakan

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja, penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistim pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Mohamad Nazir, 1988 : 63). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Robert Dubin (1978) dalam bukunya Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999 : 196), riset deskripsi merupakan riset yang keluar dari pikiran seseorang. Banyak ahli yang menggunakan penelitian ini untuk mendukung teori-teori. Riset akan semakin berguna jika semakin banyak deskripsi yang dipaparkan. Kesimpulan yang ditarik penelitian deskripsi hanya berlaku atas objek yang diamati saja dan tidak berlaku bagi objek yang lain.

3.2.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefenisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai "variasi" antara satu orang yang lain atau satu objek dengan objek lain (Mohamad Nazir, 1988 : 67). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Kerlinger (1973) menyatakan (dalam buku Mohamad Nazir 1988 : 66) bahwa variabel adalah konstrak (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu

sesuatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder (1981), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999:26) variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi bermacam-macam nilai.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi :

1). Variabel independent / variabel bebas / variabel eksogen.

Variabel bebas adalah suatu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sebaliknya variabel bebas merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kompensasi (X). Karena terdapat variabel lain yang juga dapat diidentifikasikan sebagai variabel bebas maka kepuasan kompensasi diidentifikasikan sebagai (X_1).

2). Variabel Intervening.

Variabel intervening adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen (Nur Indriantoro

dan Bambang Supomo : 1999 : 28), karena variabel ini yang mempengaruhi variabel dependen maka variabel ini juga dapat dikategorikan sebagai variabel independent.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi (X_2).

3). Variabel dependen / variabel terikat / variabel endogen.

Variabel terikat adalah variabel tidak bebas yang keberadaannya dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja (Y).

Untuk lebih lengkapnya, operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Defenisi Variabel (2)	Indikator (3)	Sub Indikator (4)	No Kuisioner (5)	Skor Maksimum (6)	Pengukuran (7)
Kepuasan Kompensasi (X_1)	Imbalan atau balas jasa terhadap jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh karyawan terhadap organisasi	# Kompensasi material	*Insentif *Jaminan Kesejahteraan *Gaji /Upah *Bonus *Tunjangan	1,2 3,6 4,7 5 8	7	Interval
		# Kompensasi Sosial	*Liburan *Promosi Jabatan	9 10,11,12, 13		
		# Kompensasi Aktivitas	*Kesempatan melakukan aktivitas	14,15,16,		
Komitmen Organisasi (X_2)	Suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilkinya	# Kesetiaan	*Setia terhadap perusahaan	1,2,3,	7	Interval
		# Kemauan	*Keinginan untuk melakukan pekerjaan *Keinginan untuk menyetujui	4,5,6, 7		

		# Kebanggaan	kebijakan perusahaan *Bangga pada perusahaan	8,9,10,11		
Prestasi Kerja (Y)	Kemampuan atau kecakapan yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan	# Kecakapan	*Kemampuan untuk melakukan pekerjaan *Keinginan untuk berprestasi *Hubungan kerjasama dengan rekan kerja	1,2,3,4,6 5 7	7	Interval

3.2.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.2.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data yang biasa dilakukan dalam penelitian, yaitu :

1. Pengumpulan data primer

Dalam pengumpulan data primer ini penulis melakukan penelitian secara langsung ke perusahaan, dengan cara :

a. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan cara mewawancarai pihak-pihak yang terkait. Hal tersebut dimaksudkan agar diperoleh keterangan yang lebih jelas mengenai pelaksanaan kompensasi. Wawancara ini ditujukan kepada karyawan tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Data yang dikumpulkan yaitu data yang berkaitan dengan variabel kompensasi seperti tentang peraturan

pelaksanaan pemberian kompensasi, kompensasi yang diterima oleh para karyawan, besarnya tunjangan, ada atau tidaknya bonus yang diberikan jika karyawan berprestasi.

b. Angket (Kuisioner)

Metode ini dilengkapi dengan alat bantu beberapa daftar pertanyaan tertutup mengenai pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan kuisioner karena penelitian ini bersifat kualitatif. Data yang dikumpulkan yaitu data yang berkaitan dengan variabel :

b.1 Kepuasan kompensasi yang terdiri dari kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas.

b.2 Komitmen organisasi yang terdiri dari kesetiaan, kemauan, dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.

b.3 Prestasi kerja yang hanya terdiri dari kecakapan.

Contoh kuisioner ada pada lampiran 2.3 halaman 84.

c. Pengamatan (observasi).

Penulis melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Observasi pada penelitian ini dilakukan pada saat pembuatan kuisioner untuk menentukan titik-titik kritis atas dimensi pada masing-masing variabel. Data yang diamati yaitu data yang berkaitan dengan kompensasi tentang gaji, dan tunjangan-tunjangan.

3.2.3.2 Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data utama yang digunakan dalam penelitian in adalah kuisioner. Kuisioner dibuat dengan pertanyaan yang singkat dan jelas serta dalam jumlah pertanyaan yang tidak terlalu banyak. Hal ini bertujuan agar para responden tidak mengalami kesulitan dalam mengisi kuisioner sehingga diharapkan kuisioner tersebut mendapat tanggapan yang positif dari para responden. Hal ini tentunya diharapkan berdampak pada lebih banyaknya sampel data yang dimiliki oleh peneliti untuk dijadikan dasar pengukuran.

Kuisioner diukur dengan menggunakan skala interval. Skala interval merupakan pengukuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak *construct* yang diukur (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999 : 104), skala interval dapat dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5 atau angka 1 sampai dengan 7. Skala pengukuran menggunakan konsep jarak atau interval yang sama (equality interval) karena skala ini tidak menggunakan angka 0 (nol) sebagai titik awal perhitungan.

Pada penelitian ini, kuisioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja menggunakan angka penilaian dengan skala 7 (tujuh), dimana angka 1 merupakan skala angka dengan level terendah dan angka 7 merupakan skala angka dengan level tertinggi.

3.2.3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan teknik pengambilan data secara sampel, dimana banyaknya sampel adalah jumlah kuisioner yang telah diisi dan dikembalikan

responden kepada peneliti. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan metode *simple random sampling*. Dalam penarikan sampel digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

(Jalaluddin Rakhmat, 1995 : 82)

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi Target

d^2 = Tingkat presisi (0,1)

Jadi untuk jumlah populasi sebanyak 72 orang dengan tingkatan presisi yang dikehendaki (d) sebesar 0,1 atau 10%, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebesar :

$$n = \frac{72}{(72)(0,1)^2 + 1} \qquad n = \frac{72}{1,72} \qquad = 41,86$$

= 42 (dibulatkan)

3.2.4 Pengujian Data

Setelah penulis memilih ukuran untuk variabel, maka yang harus dilakukan selanjutnya adalah menguji data, baik data dari variabel dependen, variabel independen, maupun variabel intervening dengan alasan data ini didapat dari hasil kuisioner yang sifatnya kualitatif. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah data yang diteliti tersebut dapat menjamin mutu dari penelitian sehingga kesimpulan-

kesimpulan atau alasan-alasan yang dikemukakan terhadap hubungan-hubungan antar variabel dapat dipercaya, akurat, dan dapat diandalkan sehingga hasil penelitian ini dapat diterima.

Data dari kuisioner yang baik adalah data yang didapat dari alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik harus memenuhi dua persyaratan dibawah ini :

1. Validitas
2. Reliabilitas

Jika validitas dan reliabilitas tidak diketahui, maka akibatnya fatal dalam memberi kesimpulan ataupun dalam memberikan alasan terhadap hubungan-hubungan antar variabel bahkan secara luas, validitas dan reliabilitas mencakup mutu seluruh proses pengambilan data sejak konsep disiapkan sampai data siap untuk dianalisis.

3.2.4.1 Uji Validitas

Sesuatu dapat dikatakan valid apabila diukur dengan alat yang tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud (Singgih Santoso : 270) Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dalam kuisioner dapat mengukur variabel sebagaimana yang kita inginkan. Apabila pertanyaan tersebut tidak memenuhi syarat, maka pertanyaan tersebut tidak akan dianalisis lebih lanjut.

Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah 1 : Menghitung koefisien korelasi (r) pearson antara skor pertanyaan masing-masing item (sebagai variabel X) dengan skor total yang dihasilkan oleh setiap responden untuk item yang bersangkutan (sebagai variabel Y). Analisis ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 11.0 for windows.

Langkah 2 : Melakukan pengujian dengan menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Singgih Santoso dalam Buku latihan SPSS statistik parametrik (2000 : 277) yaitu :

- Jika r hitung positif dan ≥ r tabel maka item-item kuisioner valid.
- Jika r hitung positif dan < r tabel maka item-item kuisioner tidak valid

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak (Singgih Santoso : 270) Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang

terpercaya (reliabel). Tingkat reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik alpha (cronbach's alpha). Analisis ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 11.0 for windows. Setelah itu, dilakukan pengujian dengan menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Singgih Santoso dalam Buku latihan SPSS statistik parametrik (2000 : 277) yaitu :

- koefisien reliabilitas (alpha) ≥ r tabel maka item-item kuisioner reliabel.
- Jika koefisien reliabilitas (alpha) < r tabel maka item-item kuisioner tidak reliabel.

3.2.5 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja. Rancangan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan hipotesis
2. Pemilihan tes statistik dan perhitungan statistik
3. Penetapan tingkat signifikansi
4. Pengujian hipotesis

3.2.5.1 Penetapan Hipotesis

Rancangan hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara X_1 dan X_2, untuk mengetahui hubungan antara X_1 dan Y, dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara X_2 dan Y. Penetapan hipotesis selengkapnya adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$Ho_1 : P_{12} > 0,05$ (tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi).

$Ha_1 : P_{12} < 0,05$ (terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi).

Hipotesis 2

$Ho_2 : P_1 Y > 0,05$ (tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja).

$Ha_2 : P_1 Y < 0,05$ (terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi).

Hipotesis 3

$Ho_3 : P_2 Y > 0,05$ (tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja).

$Ho_3 : P_2 Y < 0,05$ (terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja).

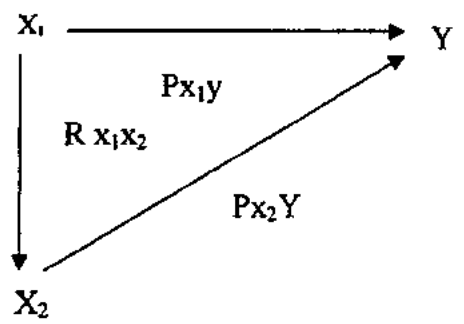
3.2.5.2 Pemilihan Tes Statistik dan Perhitungan Statistik.

Pengujian hipotesis yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan teknik statistik non parametrik karena teknik ini sangat sesuai untuk penelitian yang dilakukan dalam bidang-bidang ilmu sosial serta dapat digunakan untuk skor non eksak dimana skor menunjukkan peringkat perhitungan. Instrumen yang digunakan berbentuk tes untuk menunjukkan tingkat pemahaman responden terhadap obyek yang diteliti. Melalui pengukuran ini, peneliti dapat membagi responden kedalam urutan atas dasar sikapnya pada suatu obyek atau tindakan tertentu.

Tes statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi sedehana Jika akan dibahas mengenai dua variabel numerik, termasuk pengaruh keduanya, maka digunakan teknik perhitungan regresi sederhana (Singgih Santoso, SPSS versi 10 : 305)

Gambar 3.1

Struktur Pengaruh antar Variabel X_1, X_2 dan Y



3.2.5.3 Penetapan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05 tingkat signifikansi tersebut dipilih karena dinilai cukup tepat untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang lazim digunakan pada penelitian ilmu sosial.

3.2.5.4 Pengujian hipotesis

Pada dasarnya, nilai P dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau secara sistematis dapat ditulis $0 \leq P \leq 1$

- ➔ Bila P > 0,05 maka antara kedua variabel tidak terdapat pengaruh sama sekali, sehingga jika terjadi kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel independen tidak mempengaruhi naik turunnya variabel dependen.
- ➔ Bila P ≤ 0,05 maka antara kedua variabel dapat dikatakan berpengaruh positif atau bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel independen mempengaruhi naik turunnya variabel dependen.

3.3 Data Penelitian

3.3.1 Data Umum Penelitian

3.3.1.1 Latar Belakang Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII) didirikan oleh Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia pada tanggal 10 Maret 1948 (27 Rajab 1367H), dan kemudian dikukuhkan dengan akte Notaris R.M. Wiranto No. 9 tertanggal 21

Desember 1951. Pada awal berdirinya, FE UII memiliki tiga jurusan yaitu : Jurusan Ketatanegaraan, Jurusan Umum, dan Jurusan perusahaan. Pada tahun 1964, Jurusan Ketatanegaraan dan Jurusan Umum ditutup. Dengan demikian, selama tahun 1964 sampai dengan tahun 1980 FE UII hanya memiliki satu jurusan yaitu Jurusan Perusahaan.

Seiring dengan laju pembangunan di Indonesia dan perkembangan ilmu pengetahuan, pada tahun akademik 1990/1991 FE UII membuka Program Studi (Prodi) Ilmu ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP). Selanjutnya sesuai dengan SK Mendikbud R.I. No. 0313/V/1994 tentang Kurikulum Nasional, nama Prodi IESP diubah menjadi Prodi Ekonomi Pembangunan. Sampai saat ini FE UII memiliki tiga Prodi yaitu :

1. Prodi Manajemen
2. Prodi Akuntansi
3. Prodi Ekonomi Pembangunan

Dalam rangka menyongsong era globalisasi, mulai tahun akademik 1996/1997, Fakultas Ekonomi membuka Program Internasional (International Program / IP). Pada awalnya, IP FE UII menawarkan 2 prodi : (1) Prodi Manajemen (Management Department), dan (2) Prodi Akuntansi (Accounting Department). Pada tahun akademi 1999/2000, IP FE UII membuka juga untuk Prodi Ekonomi Pembangunan (Economics Department).

3.3.1.2 Tujuan FE UII

Dengan mengacu pada tujuan pendidikan dan Statuta UII, tujuan pendidikan Sarjana Strata Satu (S-1) FE UII adalah terciptanya sarjana muslim yang berkualitas sebagai berikut :

a. Bertakwa, berakhlak, terampil, berilmu amaliah dan beramal ilmiah.
b. Berjiwa Pancasila, memiliki integritas kepribadian yang tinggi sebagai sarjana ekonomi.
c. Bersifat terbuka, tanggap terhadap perubahan dan kemajuan ilmu dan teknologi maupun masalah yang dihadapi masyarakat, khususnya masalah yang berkaitan dengan bidang keahliannya.
d. Mampu mengenali, mengamati, dan melakukan pendekatan dan penalaran permasalahan berdasarkan ilmu ekonomi.
e. Mempunyai bekal dasar ilmu pengetahuan yang cukup untuk melanjutkan pendidikan.
f. Memiliki dasar pengetahuan umum dan pengetahuan profesi yang cukup untuk dapat memperluas pandangannya.

3.3.1.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

I. Penasehat

1. Rektor
2. Pembantu Rektor I
3. Pembantu Rektor II

4. Pembantu Rektor III

5. Pembantu Rektor IV

II. Pengelola

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

(a). Dekan

(b). Pembantu Dekan I

(c). Pembantu Dekan II

(d). Pembantu Dekan III

(e). Kepala Lab. Akademik

(f). Kabid. Administrasi Akademik

1). Kabag. Perkuliahan dan Ujian

2). Kabag. Administrasi Akademik

(g). Kabid. Administrasi Pelayanan Teknis

1). Kabag. Sisitim Informasi Manajemen

2). Kabag. Perpustakaan

(h). Kabag. Rumah Tangga

(i). Kabag. Keuangan

(j). Kabag. Umum

3.3.1.4 Penerapan Kompensasi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, uang dan jasa yang diterima oleh karyawan karena jasa yang diberikan pada organisasi atau perusahaan. Hak-hak yang diberikan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia kepada karyawan tetapnya adalah:

(1) Gaji

Gaji diberikan setiap bulan oleh Fakultas kepada karyawannya.

(2) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan diberikan kepada karyawan setiap tahun menjelang Hari Raya Idul Fitri yang besarnya tergantung kebijakan dari Universitas Islam Indonesia.

(2) Fasilitas-fasilitas lainnya.

Fasilitas lain yang diterima karyawan berupa :

- Pakaian / seragam dinas yang diberikan satu kali dalam dua tahun.
- Tunjangan kesehatan dalam bentuk bantuan sosial atau asuransi kesehatan yang dibentuk oleh UII sendiri.
- Anggota paguyuban karyawan / anggota koperasi karyawan.
- Darmawisata satu kali dalam empat tahun.

(Sumber : Bagian Keuangan FE UII)

3.3.1.5 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang jumlah keseluruhan 72 orang yang terbagi dalam jabatan-jabatan sebagai berikut :

- Bagian Akademik (2 orang)
- Bagian Keuangan (5 orang)
- Bagian Perpustakaan (14 orang)
- Bagian Umum (8 orang)
- Bagian Rumah tangga (16 orang)
- Bagian Sistim Informasi Manajemen (3 orang)
- Bagian Ujian & Perkuliahan (15 orang)
- Dan lain-lain (3 orang)

(Sumber : Bagian Personalia FE UII)

Dalam hal ini Peneliti hanya mampu menyebarkan kuisioner sebanyak 58 kuisioner (80,56%), dan yang berhasil dikumpulkan kembali oleh Peneliti sebanyak 42 kuisioner (tingkat pengembalian 72,41%). Dari 42 kuisioner yang berhasil dikumpulkan hanya 34 kuisioner yang lengkap (80,95%), oleh karena itu, penelitian ini menggunakan sampel data sebanyak 34 orang.

3.3.2 Data Khusus Penelitian

3.3.2.1 Data Kepuasan Kompensasi Karyawan Tetap FE UII

Tabel 3.2

Skor Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kompensasi

Responden	Kepuasan Kompensasi	Skor Maksimum	Persentase %
1	84	112	75
2	83	112	74,10714286
3	75	112	66,96428571
4	87	112	77,67857143
5	93	112	83,03571429
6	99	112	88,39285714
7	93	112	83,03571429
8	71	112	63,39285714
9	79	112	70,53571429
10	90	112	80,35714286
11	88	112	78,57142857
12	83	112	74,10714286
13	99	112	88,39285714
14	74	112	66,07142857
15	89	112	79,46428571
16	91	112	81,25
17	88	112	78,57142857
18	72	112	64,28571429
19	89	112	79,46428571
20	89	112	79,46428571
21	96	112	85,71428571
22	70	112	62,5
23	69	112	61,60714286
24	99	112	88,39285714
25	93	112	83,03571429
26	91	112	81,25
27	84	112	75
28	97	112	86,60714286
29	91	112	81,25
30	78	112	69,64285714
31	89	112	79,46428571
32	90	112	80,35714286
33	79	112	70,53571429
34	105	112	93,75
Σ	2.947	3.808	77,38970588

Sumber : Kuisioner penelitian

3.3.2.2 Data Komitmen Organisasi Karyawan Tetap FE UII

Tabel 3.3

Skor Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Organisasi

Responden	Komitmen Organisasi	Skor Maksimum	Persentase %
1	62	77	80,51948052
2	59	77	76,62337662
3	57	77	74,02597403
4	57	77	74,02597403
5	61	77	79,22077922
6	64	77	83,11688312
7	72	77	93,50649351
8	49	77	63,63636364
9	46	77	59,74025974
10	64	77	83,11688312
11	72	77	93,50649351
12	58	77	75,32467532
13	67	77	87,01298701
14	54	77	70,12987013
15	55	77	71,42857143
16	68	77	88,31168831
17	53	77	68,83116883
18	64	77	83,11688312
19	56	77	72,72727273
20	70	77	90,90909091
21	60	77	77,92207792
22	48	77	62,33766234
23	45	77	58,44155844
24	65	77	84,41558442
25	61	77	79,22077922
26	75	77	97,4025974
27	75	77	97,4025974
28	61	77	79,22077922
29	60	77	77,92207792
30	55	77	71,42857143
31	70	77	90,90909091
32	63	77	81,81818182
33	57	77	74,02597403
34	71	77	92,20779221
Σ	2.074	2.618	79,22077922

Sumber : Kuisioner penelitian

3.3.2.3 Data Prestasi Kerja Karyawan Tetap FE UII

Tabel 3.4

Skor Jawaban Responden atas Variabel Prestasi Kerja

Responden	Prestasi Kerja	Skor Maksimum	Persentase %
1	36	49	73,46938776
2	43	49	87,75510204
3	42	49	85,71428571
4	39	49	79,59183673
5	39	49	79,59183673
6	45	49	91,83673469
7	45	49	91,83673469
8	41	49	83,67346939
9	33	49	67,34693878
10	41	49	83,67346939
11	45	49	91,83673469
12	40	49	81,63265306
13	43	49	87,75510204
14	43	49	87,75510204
15	44	49	89,79591837
16	46	49	93,87755102
17	44	49	89,79591837
18	42	49	85,71428571
19	42	49	85,71428571
20	44	49	89,79591837
21	43	49	87,75510204
22	37	49	75,51020408
23	31	49	63,26530612
24	46	49	93,87755102
25	45	49	91,83673469
26	45	49	91,83673469
27	49	49	100
28	46	49	93,87755102
29	36	49	73,46938776
30	38	49	77,55102041
31	43	49	87,75510204
32	45	49	91,83673469
33	39	49	79,59183673
34	48	49	97,95918367
	1.428	1666	85,71428571

Sumber : Kuisioner Penelitian

3.3.2.4 Data Total Jawaban Kuisioner Karyawan Tetap FE UII

Tabel 3.5

Skor Total Jawaban Kuesioner dari 34 orang Responden

Responden	Skor Total Variabel		
	Kepuasan Kompensasi	Komitmen Organisasi	Prestasi Kerja
1	84	62	36
2	83	59	43
3	75	57	42
4	87	57	39
5	93	61	39
6	99	64	45
7	93	72	45
8	71	49	41
9	79	46	33
10	90	64	41
11	88	72	45
12	83	58	40
13	99	67	43
14	74	54	43
15	89	55	44
16	91	68	46
17	88	53	44
18	72	64	42
19	89	56	42
20	89	70	44
21	96	60	43
22	70	48	37
23	69	45	31
24	99	65	46
25	93	61	45
26	91	75	45
27	84	75	49
28	97	61	46
29	91	60	36
30	78	55	38
31	89	70	43
32	90	63	45
33	79	57	39
34	105	71	48
Σ	2.947	2.074	1.428

Sumber : Kuisioner Penelitian

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Penelitian

4.1.1 Hasil Analisis Pengujian Data

4.1.1.1 Hasil Analisis Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat diukur apa yang ingin kita ukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahuiapakah pertanyaan yang telah disiapkan dalam kuisioner dapat mengukur variabel yang kita inginkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson dengan mempertimbangkan koefisien korelasi item total, dimana skor item / butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y.

Suatu item dikatakan valid jika koefisien korelasi pearson antara skor item dengan skor totalnya minimal sama dengan r tabel. Apabila koefisien korelasinya lebih kecil dari r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan (Singgih Santoso, 2000 : 277).

Untuk menentukan nilai r tabel menggunakan rumus **r = t/(sqrt(df + t** 2))** (Singgih Santoso, dalam buku SPSS versi 10, 2001 : 552). Untuk df = jumlah kasus (sample) -2, atau dalam kasus ini 34 – 2 = 32. Tingkat signifikansi 5 %. Dengan

bantuan SPSS didapat angka **0,2254** (hasil Perhitungan SPSS ada pada lampiran 3 halaman 88).

Mencari r hasil / Korelasi Pearson untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION (Singgih Santoso, 2000 : 277).

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan kuisioner untuk variabel kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, semua item pertanyaan tersebut valid, karena koefisien korelasinya bernilai positif dan lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada lampiran 5 halaman 93.

4.1.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tekhnik Alpha (Cronbach's Alpha). Analisis ini dilakukan dengan bantuan Software SPSS 11.0 for windows. Variabel dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal sama dengan r tabel. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas suatu instrumen menunjukkan semakin tinggi kehandalan instrumen tersebut (Sinngih Santoso, 2000 :280).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, semua variabel dinyatakan reliabel, karena koefisien reliabilitasnya (Alpha) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel **(0,2254)**. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 5 halaman 93.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Pada bagian ini akan dilakukan deskripsi atas jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian. Pendeskripsian dapat dilakukan dengan memberikan penilaian atas jawaban kuisioner penelitian yang telah diisi oleh 34 orang responden.

4.1.2.1 Kepuasan kompensasi

Deskripsi mengenai kepuasan kompensasi dari responden diperoleh dengan melakukan penilaian atas jawaban kuisioner. 16 pertanyaan mengenai kepuasan kompensasi terbukti valid dan reliabel.

Sesuai dengan skala penilaian skor jawaban kuisioner yang digunakan yaitu ada tujuh pilihan yang bernilai 1-7, maka dapat dibuat kriteria penilaian berdasarkan persentase skor jawaban sebagai berikut :

28,6% -- 42,9% = Kepuasan kompensasi sangat rendah

43,0% -- 57,1% = Kepuasan kompensasi rendah

57,2% -- 71,4% = Kepuasan kompensasi cukup tinggi

71,5% -- 85,7% = Kepuasan kompensasi tinggi

85,8% -- 100% = Kepuasan kompensasi sangat tinggi

Skor minimal yang dapat diperoleh responden adalah 16 (skor terendah 1X16 pertanyaan). Berdasarkan hasil pengumpulan data (Tabel 3.2 Halaman 61), skor yang diperoleh adalah sebesar 2.947 dimana persentase rata-rata yang di peroleh responden adalah 77,38970588 %. Skor terendah oleh responden 23, sedangkan skor tertinggi diperoleh oleh responden 34. Jika kita melihat kriteria penilaian berdasarkan persentase skor jawaban dapat di simpulkan bahwa tingkat kepuasan kompensasi para responden adalah tinggi (skor antara (71,5 -85,7 %).

Sedangkan hasil tabulasi data kuisioner (Lampiran 4.1 Halaman 89) skor yang di peroleh untuk Kepuasan masing-masing Kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kompensasi Material dengan skor (72,7%)
2. Kepuasan Kompensasi Sosial dengan skor (79,3%)
3. Kepuasan Kompensasi Aktivitas dengan skor (86,7%)

Hal ini menunjukkan bahwa yang dapat memberikan kepuasan kompensasi tertinggi pada karyawan tetap FE UII adalah dalam bentuk kompensasi aktivitas.

4.1.2.2 Komitmen organisasi

Deskripsi mengenai komitmen organisasi dari responden diperoleh dengan melakukan penilaian atas jawaban kuisioner. 11 pertanyaan mengenai komitmen organisasi terbukti valid dan reliabel.

Sesuai dengan skala penilaian skor jawaban kuisioner yang digunakan yaitu ada tujuh pilihan yang bernilai 1-7, maka dapat dibuat kriteria penilaian berdasarkan persentase skor jawaban sebagai berikut :

28,6% -- 42,9% = Komitmen Organisasi sangat rendah

43,0% -- 57,1% = Komitmen Organisasi rendah

57,2% -- 71,4% = Komitmen Organisasi cukup tinggi

71,5% -- 85,7% = Komitmen Organisasi tinggi

85,8% -- 100% = Komitmen Organisasi sangat tinggi

Skor minimal yang dapat diperoleh responden adalah 11 (skor terendah 1X11 pertanyaan). Berdasarkan hasil pengumpulan (tabel 3.3 Halaman 62), skor yang diperoleh adalah sebesar 2.074, dimana persentase skor rata-rata yang diperoleh responden adalah 79,22077922 %. Skor terendah diperoleh oleh responden 23, sedangkan skor tertinggi diperoleh oleh responden 26 dan 27. Jika kita melihat kriteria penilaian berdasarkan persentase skor jawaban dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi para responden adalah tinggi (skor antara 71,5 – 85,7 %).

Sedangkan hasil tabulasi data kuisioner (Lampiran 4.2 Halaman 90) skor yang di peroleh untuk Komitmen terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan terhadap organisasi dengan skor (81,4%)
2. Kemauan untuk memajukan Organisasi dengan skor (78,8%)
3. Kebanggaan terhadap organisasi dengan skor (78%)

Hal ini menunjukkan bahwa yang dapat menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi tertinggi pada karyawan tetap FE UII adalah karena adanya kesetiaan terhadap organisasi.

4.1.2.3 Prestasi Kerja

Deskripsi mengenai prestasi kerja dari responden diperoleh dengan melakukan penilaian atas jawaban kuisioner. 7 pertanyaan mengenai komitmen organisasi terbukti valid dan reliabel.

Sesuai dengan skala penilaian skor jawaban kuisioner yang digunakan yaitu ada tujuh pilihan yang bernilai 1-7, maka dapat dibuat kriteria penilaian berdasarkan persentase skor jawaban sebagai berikut :

28,6% -- 42,9% = Pretasi kerja sangat rendah

43,0% -- 57,1% = Pretasi kerja rendah

57,2% -- 71,4% = Pretasi kerja cukup tinggi

71,5% -- 85,7% = Pretasi kerja tinggi

85,8% -- 100% = Pretasi kerja sangat tinggi

Skor minimal yang dapat diperoleh responden adalah 7 (skor terendah 1X7 pertanyaan). Berdasarkan hasil pengumpulan data (Tabel 3.4 Halaman 63), skor yang diperoleh adalah sebesar 1.428 dimana persentase rata-rata yang di peroleh responden adalah 85,71428571 %. Skor terendah oleh responden 23, sedangkan skor tertinggi diperoleh oleh responden 27. Jika kita melihat kriteria penilaian berdasarkan

persentase skor jawaban dapat di simpulkan bahwa tingkat kepuasan kompensasi para responden adalah tinggi (skor antara 71,5 -85,7 %).

Sedangkan hasil tabulasi data kuisioner (Lampiran 4.3 Halaman 91) skor yang di peroleh untuk Prestasi Kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan dalam melakukan pekerjaan dengan skor (84,5%)
2. Keinginan untuk berprestasi dengan skor (87%)
3. Hubungan kerja sama dengan rekan kerja dengan skor (90,8%)

Hal ini menunjukkan bahwa yang dapat menimbulkan pretasi kerja tertinggi pada karyawan tetap FE UII adalah karena adanya hubungan kerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan

4.1.3 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian pengaruh ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis penelitian :

$Ho_1 : P_{12} > 0,05$ (Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi).

$Ha_1 : P_{12} < 0,05$ (Terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi).

2. Menentukan Perhitungan statistik

Perhitungan statistik yang digunakan adalah untuk mendapatkan nilai Regresi. Jika akan dibahas mengenai dua variabel numerik, termasuk pengaruh keduanya,

maka digunakan teknik perhitungan regresi sederhana (Singgih Santoso, SPSS versi 10, 2001: 305). Variabel yang digunakan dalam perhitungan ini adalah :

- Variabel X_1 yaitu Kepuasan Kompensasi (variabel Independen)
- Variabel Y yaitu Komitmen Organisasi (variabel dependen)

3. Hasil Perhitungan

Nilai Regresi (P) adalah 0,000 menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi (Ho ditolak). Hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran 6.1 halaman 96

4.1.4 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis penelitian

$Ho_2 : P_1 Y > 0,05$ (Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja)

$Ha_2 : P_1 Y < 0,05$ (Terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja)

2. Melakukan perhitungan statistik

Perhitungan statistik yang digunakan adalah untuk mendapatkan nilai Regresi. Jika akan dibahas mengenai dua variabel numerik, termasuk pengaruh keduanya, maka digunakan teknik perhitungan regresi sederhana (Singgih Santoso, SPSS versi 10, 2001: 305). Variabel yang digunakan dalam perhitungan ini adalah :

- Variabel X_1 yaitu Kepuasan Kompensasi (variabel Independen)
- Variabel Y yaitu Prestasi Kerja (variabel dependen)

3. Hasil Perhitungan

Nilai Regresi (P) adalah 0,000 menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja (Ho ditolak). Hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran 6.2 halaman 97

4.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pengaruh ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis penelitian.

Ho_3 : P_2 Y > 0,05 (Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja).

Ha_3 : P_2 Y < 0,05 (Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja).

2. Melakukan Perhitungan Statisitik

Perhitungan statistik yang digunakan adalah untuk mendapatkan nilai Regresi. Jika akan dibahas mengenai dua variabel numerik, termasuk pengaruh keduanya, maka digunakan teknik perhitungan regresi sederhana (Singgih Santoso, SPSS versi 10, 2001: 305). Variabel yang digunakan dalam perhitungan ini adalah :

- Variabel X yaitu Komitmen Organisasi (variabel Independen)

- Variabel Y yaitu Prestasi Kerja (variabel dependen)

3. Hasil Perhitungan

Nilai Regresi (P) adalah 0,000 menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja (Ho ditolak). Hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran 6.3 halaman 98.

Hasil koefisien Regresi jika disajikan dalam bentuk korelasi antar variabel secara lengkap akan diperlihatkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Pengaruh Antar Variabel

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kompensasi	Komitmen Organisasi	Prestasi Kerja
Kepuasan Kompensasi	Pearson Correlation	1	,612**	,576**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	34	34	34
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,612**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
	N	34	34	34
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,576**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	34	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.2 Implikasi

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai Regresi (P) adalah 0,000 menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi (Ho ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Steers (1977) yang menyatakan salah satu cara meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Hasil penelitian yang pernah dilakukan Steers (1977) dalam Dessler (2000 : 320).

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Nilai Regresi (P) adalah 0,000 menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja (Ho ditolak). Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Pada dasarnya dari berbagai teori yang ada misalnya teori motivasi, teori kepuasan mengatakan bahwa hal yang dapat digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawan agar mau bekerja keras dalam meningkatkan prestasi salah satunya dengan memberikan kompensasi yang memuaskan (Handoko, 1995 : 156).

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Nilai Regresi (P) adalah 0,000 menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja (Ho ditolak). Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Steers (1977, dalam Dessler (2000 : 320) yang menemukan bahwa salah satu hasil dari komitmen adalah prestasi kerja yang tinggi. Begitu juga penelitian yang pernah dilakukan oleh Mowday (1982 : 97) ditemukan bahwa dalam beberapa kasus komitmen karyawan pada organisasi dapat diterjemahkan menjadi prestasi kerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia tentang pengaruh antara kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil perhitungan dengan menggunakan Regresi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil perhitungan dengan menggunakan Regresi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil perhitungan dengan menggunakan Regresi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

5.2 Saran

1. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebaiknya karyawan diberikan motivasi dalam bekerja dengan cara melakukan pemilihan karyawan yang berprestasi tinggi, serta memberikan kompensasi berupa aktivitas kepada karyawan yang berprestasi tinggi, berturut-turut minimal dalam dua kali pemilihan yang diselenggarakan perusahaan.
2. Agar perusahaan membuat pembagian kerja dalam bentuk tim atau divisi, dan melakukan penilaian terhadap etos kerja tim tersebut, sehingga karyawan dapat berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik kepada divisi dan tim kerjanya masing-masing. Sehingga tercipta kerja sama yang baik antar karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan dapat menimbulkan rasa kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.