

**HUBUNGAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA  
KARYAWAN ORGANIK SEKSI ADMINISTRASI DI  
PERSEROAN TERBATAS (PT) KERETA API  
(PERSERO) DAOP IX JEMBER**

Oleh :

**Teguh Karya Pamungkas**

**Abstrak**

*Kompensasi pada dasarnya dilakukan dalam upaya mendorong karyawan agar lebih berkomitmen kepada perusahaan dan diharapkan membawa dampak positif yaitu tercapainya tujuan makro maupun tujuan mikro organisasi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan organik seksi administrasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember.*

*Metode penelitian, menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode proporsional random sampling, dengan jumlah responden sebanyak tiga puluh orang, tehnik pengumpulan data terdiri atas tehnik pengumpulan data primer (observasi, wawancara, dan kuisioner) dan tehnik pengumpulan data sekunder (dokumentasi dan studi pustaka). Tehnik analisis data mempergunakan uji Product Moment dengan uji signifikansi menggunakan uji hipotesis ttest. Hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0.6906 dengan hasil uji t sebesar 5.0525 yang jika dibandingkan dengan harga t tabel untuk taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak  $dk = n2 = 28$ , diperoleh harga t tabel 2.048. secara praktis r hitung (0.6906) lebih besar dari r tabel (0.361) ini berarti bahwa korelasi diatas memiliki makna yang cukup berarti atau signifikan. hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi. Tehnik penarikan kesimpulan secara deduksi.*

*Hasil yang dicapai adalah terjadi hubungan searah positif yang kuat antara kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi, kompensasi tidak langsung menentukan secara positif dan searah terhadap komitmen organisasi.*

**Kata Kunci :** *Hubungan Kompensasi dan Komitmen Organisasi*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan bangsa. Diantara dua aset pokok ini, sumber daya manusia lebih penting daripada sumber daya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam, tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengolahnya maka akan sia-sia saja.

Keberhasilan aktivitas suatu perusahaan dalam operasionalnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor yang paling dominan bagi perusahaan. Sampai saat ini tenaga kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab belum ada perusahaan dengan sarana dan prasarana yang canggih akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawannya.

PT. Kereta Api (PERSERO) Cabang Jember sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai misi dan visi memberikan pelayanan prima kepada para pesertanya melalui jaring kerja yang tersebar luas harus didukung oleh sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia memegang peranan penting serta mendapat perhatian dan pengkajian yang mendalam. Karena bagaimanapun juga manusialah yang pada akhirnya menentukan dan memprediksi ke-

berhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkahlangkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan

PT. Kereta Api (PERSERO) Cabang Jember harus memberikan kompensasi yang memuaskan sesuai harapan karyawan. Kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditafsir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif tetapi pada dasarnya adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan pada kompensasi yang pada akhirnya bias menimbulkan perselisihan serta rendahnya semangat kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantar karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat serta program kompensasi yang dibuat oleh perusahaan harus mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai suatu ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya sekedar kesetiaan terhadap organisasi tetapi komitmen organisasi adalah lebih sebagai suatu proses yang berjalan dimana para karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi.

Disisi lain faktor utama kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Oleh karenanya adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurun-

nya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya. Bagaimanakah hal tersebut tergambar dan dapat dijelaskan? Disinilah penulis tertarik dan merasa perlu menganalisis dan mengungkapkan kenyataan hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kereta Api (PERSERO) Cabang Jember.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2000:11), Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Creswell, dalam Alsa (2003:13) bahwa: Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.

#### **PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengajukan masalah adakah hubungan kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi pada karyawan organik seksi administrasi di perseroan terbatas (PT) Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember. Pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Kereta Api DAOP IX Jember yang berupa gaji, tunjangan, asuransi, penghargaan, promosi dan cuti, diharapkan dengan kompensasi yang baik, karyawan organik seksi administrasi dapat berpartisipasi secara aktif untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja.

Pemberian kompensasi tidak langsung yang terdapat pada PT. Kereta Api DAOP IX Jember yang meliputi gaji, tunjangan, asuransi, penghargaan, promosi dan cuti. Sesuai dengan kondisi PT. Kereta Api DAOP IX Jember, maka untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini peneliti mempergunakan 2 (dua) variabel, yakni variabel kompensasi tidak langsung sebagai variabel bebas (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). Adapun setiap variabel memiliki indikator-indikator. Variabel kompensasi tidak langsung (X) terdiri atas 3 (tiga) indikator yakni : 1) kompensasi material terdiri atas 3 (tiga) item (pemberian gaji, tunjangan dan asuransi); 2) kompensasi sosial terdiri atas 3 (tiga) item (penghargaan atas prestasi, promosi kenaikan jabatan dan peluang yang sama bagi golongan rendah untuk promosi); 3) kompensasi aktivitas terdiri dari 2 (dua) item (tugas yang diberikan sesuai jabatan dan pemberian cuti). Variabel komitmen organisasi (Y) terdiri dari 3 (tiga) indikator yakni : 1) kesetiaan terdiri atas 3 (tiga) item (mematuhi peraturan, masuk kerja dan tetap bekerja); 2) kemauan terdiri atas 3 (tiga) item (pekerjaan diselesaikan tepat waktu, kerja lembur dan bekerja lebih keras); 3) kebanggaan terdiri atas 2 (dua) item (citra perusahaan dan berkembangnya perusahaan).

Data yang berhubungan dengan variabel kompensasi tidak langsung berasal dari kuosioner yang telah dibagikan pada karyawan organik seksi administrasi pada PT. Kereta Api DAOP IX Jember yang dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 30 responden dengan mempergunakan sistem *proporsional random sampling*. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Kereta Api DAOP IX Jember kepada karyawan organik pada semua karyawan tetapi dalam penelitian dipilih seksi administrasi untuk memudahkan dalam pengambilan data. Data yang berhubungan dengan komitmen orga-

nisasi berasal dari bukubuku studi pustaka yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sangat ditentukan oleh petukaran kontribusi yang dapat diberikan oleh organisasi terhadap anggota dan oleh anggota terhadap organisasi secara eksplisit anggota merupakan penentu utama komitmen, dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dalam proses pertukaran tersebut. Jadi semakin besar kesesuaian pertukaran tersebut yang didasari pandangan anggota maka makin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Bila perusahaan mampu memberikan kompensasi kepada karyawannya, maka komitmen karyawan terhadap persusahaan akan meningkat.

Dugaan sementara terhadap hasil penelitian dinyatakan dalam hipotesis  $H_a$  dan  $H_o$ . Dimana  $H_a$  menyatakan ada hubungan anantara kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi, dan  $H_o$  menyatakan tidak ada hubungan antara kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment* ( $r$ ) dengan  $t$  test sebagai berikut : jika  $t$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan jika  $t$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Hasil koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.6906. selanjutnya kebermaknaan (signifikansi) hubungan dijelaskan dari hasil analisis data harga  $t$  hitung. Harga  $t$  hitung telah diketahui sebesar 5.0525 yang jika dibandingkan dengan harga  $t$  tabel untuk taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak  $dk = n2 = 28$ , diperoleh harga  $t$  tabel 2.048. secara praktis  $r$  hitung (0.6906) lebih besar dari  $r$  tabel (0.361) ini berarti bahwa korelasi diatas memiliki makna yang cukup berarti atau signifikan. Hasil analisis data dapat diketahui bahwa

koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 0.477. hal ini berarti ada hubungan searah positif yang kuat antara kompensasi dengan komitmen organisasi sebesar 47.7%, dan selebihnya yaitu sebanyak 52.3% determinasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dari hasil penelitian karyawan menunjukkan rasa puas atas pengelolaan kompensasi yang telah dilakukan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang telah ada, dan perlakuan tersebut akan secara positif diikuti pula oleh peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi sesuai imbalan yang diberikan sebagai wujud perhatian perusahaan terhadap karyawan yang membuat mereka memiliki rasa percaya diri pada perusahaan untuk menciptakan partisipasi karyawan dengan harapan demi kemajuan perusahaan.

Kebenaran teori hasil penelitian juga dapat dilihat dari kondisi riil yang terjadi pada pemberian kompensasi tidak langsung di PT. Kereta Api DAOP IX Jember dengan indikator kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktifitas. Adapun kebenaran teori dari signifikansi hasil penelitian dapat disajikan dalam tabel berikut :

*Tabel 5.1: Kategori responden untuk variabel kompensasi tidak langsung*

Variabel	Frekuensi	Prosentase (%)
<u>Kompensasi</u>		
Sangat tinggi	16	53.33
Tinggi	14	46.67
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Jumlah	30	100

*Sumber: Data penelitian diolah, 2007*

Berdasarkan tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan organik seksi administrasi sangat setuju dalam

pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Kereta Api DAOP IX Jember. Kebenaran teori hasil penelitian komitmen organisasi pada karyawan organik seksi administrasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember dengan indikator kesetiaan, kemauan dan kebanggaan. Adapun kebenaran teori dari signifikansi hasil penelitian dapat disajikan dalam tabel berikut :

*Tabel 5.2 : Kategori responden untuk variabel komitmen organisasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember*

Variabel Komitmen	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat tinggi	14	46.67
Tinggi	16	53.33
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Jumlah	30	100

*Sumber: Data penelitian diolah, 2007*

Berdasarkan tabel 5.2 : dapat diketahui bahwa komitmen organisasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember menunjukkan bahwa karyawan organik seksi administrasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember sudah memiliki komitmen terhadap perusahaan.

PT.Kereta Api DAOP IX Jember merupakan perusahaan milik negara dimana semua peraturan yang dilaksanakan adalah peraturan dari pemerintah, sudah sewajarnya karyawan yang berada didalamnya mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan akan menambah rasa komitmen karyawan agar karyawan lebih memiliki rasa percaya diri pada perusahaan dan untuk menciptakan partisipasi karyawan yang sesuai dengan harapan demi kemajuan PT. Kereta Api DAOP IX Jember.

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai hubungan kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi pada karyawan organik seksi administrasi ini mengemukakan PT. Kereta Api DAOP IX Jember sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi pada karyawan organik seksi administrasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling* dengan sampel sebesar 30 responden karyawan organik seksi administrasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis Product Moment sebagai uji hubungan dan uji hipotesis menggunakan uji t.

Berdasarkan tteoriteori yang penulis gunakan sebagai pedoman, dan setelah melakukan penelitian yang didukung datadata empiris, menghasilkan analisis uji korelasi Product Moment bernilai positif, dan uji hipotesis diperoleh t hitung lebih besar dari r tabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara kompensasi tidak langsung dengan komitmen organisasi pada karyawan organik seksi administrasi di PT. Kereta Api DAOP IX Jember.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah kompensasi menentukan secara positif dan searah terhadap perubahan komitmen organisasi, dan hal inilah yang membuat karyawan memiliki rasa percaya diri pada perusahaan dan menciptakan partisipasi karyawan yang sesuai dengan harapan demi kemajuan perusahaan. Tentu saja hal ini tidak lepas dari usaha perusahaan mengelola dengan benar kebijakan atas kompensasi yang berlaku pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alsa, Asmadi. 2003. *Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikolog*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Barthos, Basir. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernadin and Russel. 1998. *Human Resource management*. Singapore: Mc. Graw Hill International
- Cardoso, Faustino. 1995. *Manajemen Daya Manusia Sumber*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cherrington, David j. 1994. *Organization Behavior; The Mangement of Individual and Organization Performance*, Adivison of simon of Schulter inc.
- Davis, Keith dan J.W. Newstrom. 1999. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. 1997. *Human Resource Management 8<sup>th</sup> edition*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Flippo, Edwin B, 2001, *Manajemen Personalialia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, L. James. 1996. *Organisasi (perilaku, struktur, proses): pendayagunaan sumber daya manusi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, 1998. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kempton, Jhon, 1995. *Human Resources Management and Development*. London. McMillan Press Ltd.
- Kurniawati, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P, 1999. *Money is Everything*, Annual Report HR

- Mondy, 2001, R. Wayne and Noe, Robert M Weintein. *Human Resources Management*, Allyn and Bacon
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazir, M.2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjoe. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, SP., 2001. *Organization Behavior : Concept, Convesus, and Application*, Prehnce Hall, Ind. Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowati, Endah. 1997. *Karakteristik Individu dan karakteristik pekerjaan sebagai faktor yang membentuk komitmen karyawan pada organisasi, pengaruhnya terhadap prestasi kerja*, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Steers, RM and Porter, L. w., 1984. *Motivation and Work Behavior*. New York Accademic Press.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tohari, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju
- Universitas Jember. 2005. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Edisi Pertama. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.

## PETUNJUK PENULISAN

### A. PETUNJUK UMUM

1. Artikel merupakan produk orisinal yang belum pernah terpublikasikan di media manapun.
2. Artikel dapat berupa pemikiran konseptual atau hasil penelitian yang terkait dengan Kajian Keuangan dan Perbankan Islam.
3. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar.
4. Panjang tulisan antara 15-20 halaman dengan sepasi ganda ukuran kuarto.
5. Artikel diserahkan dalam bentuk *print out* dan disket.

### B. PETUNJUK KHUSUS

1. Kerangka tulisan meliputi abstraks, kata kunci, pendahuluan, isi dan penutup (bila merupakan pemikiran konseptual), atau meliputi abstraks, kata kunci, pendahuluan, permasalahan, metodologi, pembahasan, dan penutup (bila merupakan hasil penelitian).
2. Abstrak memuat kata inti permasalahan sebanyak 150-200 kata.
3. Kata kunci dapat berbentuk kata atau frasa.
4. Artikel menggunakan Endnote dengan ketentuan sebagai berikut : Buka kurung, Nama Pengarang, koma, tahun terbit, titik dua, halaman, tutup kurung, dan titik.  
Contoh : (Ahmad Fauzi: 2015: 15).