

UNIVERSITY OF INDONESIA
SOCIAL SCIENCE FACULTY AND POLITICAL SCIENCE
ADMINISTRATION SCIENCE DEPARTMENT
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATION SCIENCE PROGRAM
MAJORING ADMINISTRATIVE AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

ABSTRACT

Ferry Sugito
0606018305

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND COMPENSATION WITH
EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT (CASE STUDY AT PT. INTI
KARYA PERSADA TEHNIK)

xvi +103 pages + 15 tables + 7 illustrations + 5 attachments + 55 list of literatures
(1982 -2008)

This research is aimed to know relationship between job satisfaction and compensation with employee's organizational commitment at PT. Inti Karya Persada Teknik. Job satisfaction is positive or pleasant emotional condition that individually perceived as effect from the job appraisal or job experience that covers aspects of: the work itself, supervisor, co-worker and promotion. Compensation is remuneration that is given to employees for the job that they have done that consists of : salary, incentive, and allowance. Meanwhile, organizational commitment is the strength in which it is relative by nature coming from individual concerning self-confidence with organizational values, readiness to make the best efforts for the sake of organization interest, have a will to be the member of such related organization and have great interest to organization objective, value and organization's objective.

This research uses both descriptive and correlation method by involving 83 respondents, who are taken randomly based on the convenience survey. Data collection is applied by using questioner, in which its validity and reliability have been tested. The Validity test uses Spearman Rank correlation and the Reliability test uses Spearman Brown. Subsequently, the obtained data is analyzed by using statistical formulation, i.e. both Spearman Rank correlation and t-test in which its processing by using version 15.0 SPSS's Program

Result of descriptive analysis indicates that job satisfaction is classified high, the compensation is classified good, and employee's commitment toward their organization is classified high. Result of hypothesis test indicates that job satisfaction has positive correlation with organizational commitment. Compensation has positive correlation with organizational commitment. It means that the better job satisfaction and compensation, gives higher organization commitment, conversely, the lower job satisfaction and the worse compensation, gives lower commitment of employee's organization.

Based on those findings, the employee's organizational commitment should be increased by developing both job satisfaction and compensation. Job satisfaction needs to be improved by improving fairness treatment from supervisor to employee, developing two-way-communication, and improving objectivity, transparency, and reducing discrimination aspects in promotion process. Compensation system needs to be improved by increasing salary periodically adjusted with economy progress, consistency of giving incentive to employee, which is in line with their achievement, and conducting recreation together with all cost paid by company.



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAK

Ferry Sugito
0606018305

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA PT INTI KARYA PERSADA TEHNIK)

xvi + 103 halaman + 15 tabel + 7 gambar + 5 lampiran + 55 daftar pustaka (1982-2008).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan komitmen karyawan pada organisasi PT. Inti Karya Persada Tehnik. Kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan yang dirasakan individu sebagai akibat dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang meliputi aspek-aspek: pekerjaan itu sendiri, penyelia, teman sekerja, dan promosi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan yang meliputi: gaji, insentif, dan tunjangan. Sementara komitmen pada organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu mengenai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, dan ketertarikan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi.

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan korelasional dengan melibatkan 83 responden yang diambil sesuai keinginan berdasarkan bagian yang paling dibutuhkan di pasar. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Spearman Rank dan uji reliabilitas menggunakan Spearman Brown. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi Spearman Rank dan West yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 15.0.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi, kompensasi tergolong baik dan komitmen karyawan pada organisasi tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen pada organisasi. Demikian pula kompensasi juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin baik sistem kompensasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi; sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan semakin buruk sistem kompensasi, maka semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, maka komitmen karyawan pada organisasi perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan memperbaiki sistem kompensasi. Kepuasan kerja perlu diperbaiki dengan meningkatkan rasa keadilan pimpinan dalam memperlakukan karyawan, pimpinan mengembangkan pola komunikasi dua arah, dan meningkatkan objektivitas, transparansi serta menghilangkan unsur diskriminatif dalam proses promosi. Sistem kompensasi perlu diperbaiki dengan menerapkan kenaikan gaji secara berkala sesuai perkembangan ekonomi, konsistensi pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi karyawan, dan mengadakan wisata bersama dengan seluruh biaya ditanggung perusahaan.

