



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA

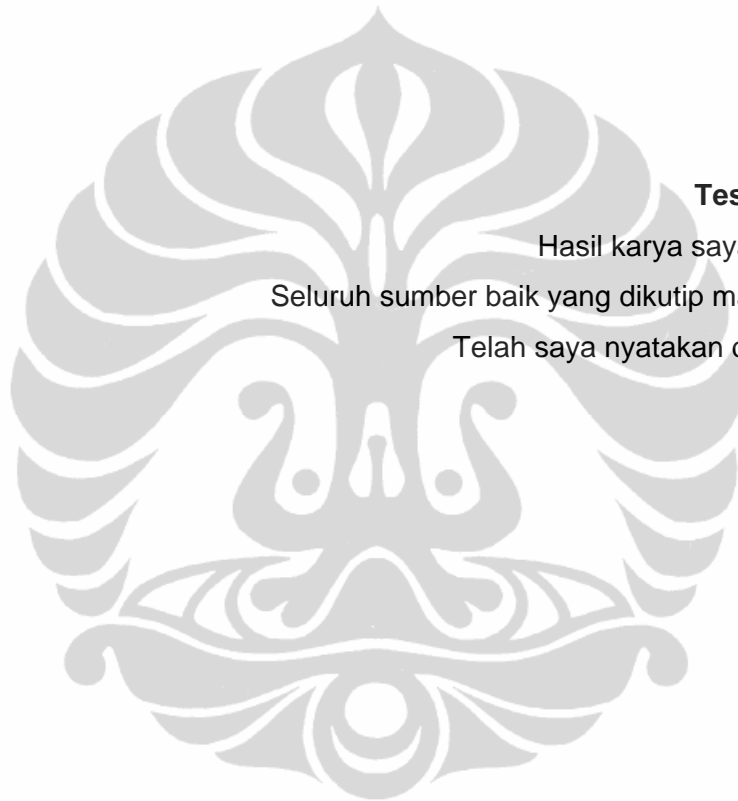
T E S I S

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN  
KARYAWAN PADA ORGANISASI  
Studi Kasus pada PT Inti Karya Persada Tehnik

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Magister Sains (M.Si.) dalam Ilmu Administrasi.

Oleh :  
Nama : Ferry Sugito  
NPM : 0606018305  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

JAKARTA  
Juli, 2008



**Tesis ini adalah**  
Hasil karya saya sendiri, dan  
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
Telah saya nyatakan dengan benar

**(Ferry Sugito)**

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

**TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS**

Nama : Ferry Sugito  
NPM : 0606018305  
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap  
Komitmen Karyawan Pada Organisasi, Studi Kasus pada PT  
Inti Karya Persada Tehnik

Pembimbing Tesis :

**(Henry Faizal Noor, SE., MBA )**

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

### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Ferry Sugito  
NPM : 0606018305  
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi, Studi Kasus pada PT Inti Karya Persada Tehnik.

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Indonesia pada tanggal satu, bulan Juli, tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan : **LULUS**

Tim Penguji :

Ketua Sidang : (.....)  
**Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein**

Pembimbing : (.....)  
**Henry Faizal Noor, SE., MBA**

Penguji Ahli : (.....)  
**Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA**

Sekretaris Sidang : (.....)  
**Drs. Achmad Lutfi, M.Si**

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.





## KATA PENGANTAR

Alasan yang mendasari saya melakukan penelitian Hubungan Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi adalah berdasarkan keprihatinan terhadap kondisi yang dialami perusahaan dimana tempat saya bekerja yaitu PT. Inti Karya Persada Tehnik. Mengingat sudah sejak tahun 1990 saya bekerja di perusahaan ini, baru dalam kurun 2-3 tahun terakhir ini dirasakan adanya perubahan yang mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dimasa datang.

Perubahan yang mendasar menurut saya adalah tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dibanding tahun-tahun sebelumnya. Walaupun sebenarnya fenomena pengunduran diri dari perusahaan adalah hal yang biasa, namun saya anggap jumlah pengunduran diri yang cukup tinggi yang dialami perusahaan ini dalam kurun waktu tersebut perlu disikapi dengan kehati-hatian atau bahkan menuntut manajemen perusahaan harus melakukan sesuatu yang bersifat mendasar pula untuk memperbaiki kondisi, khususnya di internal perusahaan.

Kondisi di industri yang dijalankan perusahaan saat ini cukup memiliki risiko tinggi, dimana disamping harus memiliki modal besar juga harus memiliki modal sumber daya manusia yang tidak saja harus cukup dari sisi jumlah tapi juga harus memiliki kompetensi yang relevan dengan industri yang dikerjakan. Belum lagi pasar di dalam negeri maupun luar negeri akhir-akhir ini sedang tinggi-tingginya membutuhkan sumber daya manusia yang relevan yang dimiliki perusahaan saat ini. Akibatnya iming-iming upah dan kesempatan (pengembangan) karir dari perusahaan lain yang menggiurkan (jauh lebih baik) merupakan daya tarik tersendiri bagi karyawan untuk keluar.

Menghadapi kondisi tersebut tentu saja tidaklah mudah bagi manajemen perusahaan. Walaupun dengan upaya menaikkan gaji atau upah mendekati atau setara dengan yang diberikan pasar sebagai solusi jangka pendek telah dilakukan, namun tetap saja belum cukup, mengingat kebutuhan pasar akan sumber daya manusia yang relevan dimiliki perusahaan ternyata juga dibutuhkan untuk industri lain yang memang telah lama dikenal sanggup memberikan tingkat kesejahteraan yang jauh lebih baik.

Atas alasan tersebut, saya berpendapat bahwa rendahnya tingkat komitmen karyawan untuk bertahan dan melakukan yang terbaik bagi perusahaan saat ini cukup rendah, untuk itu harus dicari penyebab yang mendasari rendahnya komitmen tersebut. Berdasarkan literatur dan materi perkuliahan yang saya dapatkan, dari sekian banyak kemungkinan penyebab, saya mencoba mengambil beberapa aspek yang dirasakan berdasarkan interaksi dan pengalaman diskusi dengan para karyawan yang menjadi kecenderungan penyebabnya, yaitu masalah Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan, tidak saja bisa menyelesaikan persyaratan akademik yang ditentukan namun sekaligus juga diharapkan dapat memberikan pencerahan dan setidaknya memberikan kontribusi solusi bagi manajemen perusahaan agar dapat melakukan sesuatu perubahan yang lebih baik dimasa datang. Walaupun disadari bahwa tingkat pengalaman maupun pengetahuan saya secara pribadi masih terbatas ditambah lagi waktu untuk menyelesaikan penelitian ini juga terbatas, karena saat yang sama juga memiliki tanggung jawab pekerjaan di perusahaan tempat saya bekerja, namun demikian segala keterbatasan ini tidak mengurangi semangat saya untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikannya.

Akhir kata, saya memohon maaf apabila masih terdapat kekurangan atau terdapat kata-kata atau kalimat yang tanpa disadari dapat menyinggung pihak-pihak tertentu, sejujurnya semua itu bukanlah menjadi maksud dilakukannya penelitian dalam tesis ini. Tak lupa juga ucapan terimakasih perlu disampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian dan penulisan tesis ini. Semoga apa yang dipersembahkan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, amin!

Jakarta, Juni 2008

Ferry Sugito  
NPM 0606018305

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat-Nyalah saya dapat menyelesaikan Tesis ini.

Tak lupa juga dalam proses penyelesaian Tesis ini, keterlibatan pihak-pihak dalam memberikan bantuan, dukungan dan bimbingan langsung maupun tak langsung, kiranya saya rasakan perlu untuk disampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, antara lain kepada :

1. Bapak Henry Faizal Noor, SE., MBA., selaku pembimbing dalam penulisan Tesis ini sekaligus Dosen pengajar, yang memberikan bimbingan dan ilmu yang tidak ternilai yang telah diberikan kepada saya. Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat ganjaran yang baik pula di sisi Allah SWT sang pemilik kebaikan itu sendiri.
2. Bapak Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana FISIP-UI serta seluruh pengelola, staf pengajar dan civitas akademika bidang studi Ilmu Administrasi.
3. Seluruh staf Administrasi dan Sekretariat bidang studi Ilmu Administrasi khususnya Bapak Drs. Zuliansyah Putra, MSI, ibu Elly dan Bapak Mustofa yang tidak bosan-bosannya mengingatkan saya pribadi untuk menyelesaikan Tesis ini secepatnya.
4. Bapak Doddy Priambudi selaku *Human Resource Division Manager* PT. Inti Karya Persada Tehnik yang telah memberikan kesempatan saya untuk melakukan penelitian.
5. Kepada rekan-rekan PSDM angkatan X, yang telah memberi motivasi dan menunjukkan kekompakannya selama perkuliahan berlangsung maupun dalam melakukan tugas-tugas kuliah.
6. Kepada keluarga tercinta, khususnya istri, Fatwani dan anak-anak, Diennur, Aaliyah, Adani, yang selalu sabar dalam memberikan dukungan untuk terus menyelesaikan kuliah serta memberikan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan tesis ini. Semoga apa yang Penulis telah lakukan dapat memberikan manfaat kepada keluarga dan orang-orang di sekitarnya, amin!

7. Kepada seluruh manajemen, staf dan karyawan PT. Inti Karya Persada Tehnik atas kesempatan dan waktu yang diberikan kepada saya termasuk untuk mengisi kuesioner yang telah saya ajukan dalam rangka penyelesaian Tesis ini.
8. Kepada Bapak Widodo, rekan-rekan dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran untuk perbaikan akan diterima dengan senang hati untuk kemanfaatan semua pihak. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi saya pribadi, pembaca dan khususnya bagi PT. Inti Karya Persada Tehnik dalam rangka untuk terus-menerus melakukan perbaikan guna terwujudnya tujuan perusahaan yang dicita-citakan, amin!

Jakarta, Juni 2008

Ferry Sugito  
NPM 0606018305

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERNYATAAN ORISINAL.....	i
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	ii
TANDA PENGESAHAN TESIS.....	iii
ABSTRACT .....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMAKASIH .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR ILUSTRASI .....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.....	5
C.1. Tujuan Penilitan .....	5
C.2. Signifikansi Penelitian .....	5
D. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN .....	7
A. Tinjauan Literatur.....	7
A.1. Kepuasan Kerja.....	7
A.2. Kompensasi .....	19
A.3. Komitmen pada Organisasi.....	31
B. Model Analisis.....	38
C. Hipotesis .....	39
D. Operasionalisasi Konsep .....	39

E.	Metode Penelitian .....	40
E.1.	Pendekatan Penelitian .....	40
E.2.	Jenis Penelitian .....	40
E.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
E.4.	Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	41
E.5.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
E.6.	Teknik Analisis Data.....	42
E.7.	Keterbatasan Penelitian .....	44
BAB III	: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	45
A.	Sejarah PT. Inti Karya Persada Tehnik .....	45
A.1.	Sepuluh Tahun Pertama .....	45
A.2.	Sepuluh Tahun Kedua .....	47
A.3.	Sepuluh Tahun Ketiga.....	50
B.	Proses Bisnis PT. Inti Karya Persada Tehnik .....	52
C.	Visi, Misi PT. Inti Karya Persada Tehnik.....	56
D.	Paradigma Bisnis PT. Inti Karya Persada Tehnik .....	57
E.	Struktur Organisasi PT. Inti Karya Persada Tehnik .....	58
F.	Strategi SDM PT. Inti Karya Persada Tehnik.....	58
G.	Sistem Jaringan & TI PT. Inti Karya Persada Tehnik.....	65
BAB IV	: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	67
A.	Profil Responden.....	67
A.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
A.2.	Berdasarkan Usia.....	69
A.3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	71
A.4.	Berdasarkan Status.....	73
A.5.	Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
B.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	76
B.1.	Variabel Kepuasan Kerja .....	76
B.2.	Variabel Kompensasi .....	77

B.3. Variabel Komitmen Karyawan Pada Organisasi .....	78
C. Deskripsi Variabel Penelitian .....	79
C.1. Kepuasan Kerja.....	79
C.2. Kompensasi .....	84
C.3. Komitmen Karyawan Pada Organisasi .....	90
D. Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan .....	94
D.1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi .....	94
D.2. Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Karyawan Organisasi .....	98
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	 102
A. Simpulan .....	102
B. Saran .....	103
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	: Dampak Berbagai Faktor Kerja tentang Kepuasan Kerja ...	13
Tabel 4.1	: Tabulasi Silang antara Jenis Jenis Kelamin dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	68
Tabel 4.2	: Tabulasi Silang antara Usia dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi .....	70
Tabel 4.3	: Tabulasi Silang antara Tingkat Pendidikan dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	72
Tabel 4.4.	: Tabulasi Silang antara Status dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	73
Tabel 4.5	: Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	75
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Butir Kepuasan Kerja .....	76
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Butir Kompensasi .....	77
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas Butir Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	78
Tabel 4.9	: Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	80
Tabel 4.10	: Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi .....	85
Tabel 4.11	: Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	91
Tabel 4.12	: Koefisien Korelasi Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi .....	95
Tabel 4.13	: Kriteria Koefisien Korelasi Guilford .....	95
Tabel 4.14	: Korelasi Rank Spearman's Hubungan antara Kompensasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi .....	98



## DAFTAR ILUSTRASI GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 : Strategi IKPT untuk Menggeser Kurva Kinerja ke Arah Kanan.....	63
Gambar 3.2 : Sistem Kerja SDM di PT Inti Karya Persada Tehnik.....	64
Gambar 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	71
Gambar 4.4 : Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	73
Gambar 4.5 : Progil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	74

