View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by e-Journal UIR (Journal Universitas Islam Riau)

Jurnal Valuta Vol 2 No 2, Oktober 2016, 268-285 ISSN : 2502-1419

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN (STUDI PADA BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI JAWA BARAT)

Frengki Ferdian A dan Astadi Pangarso
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
frengki22ferdian@gmail.com, astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Variabel (x) kompensasi sedangkan variabel (y) komitmen organisasi. Menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian deskriptif kausalitas. Populasi karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Barat, menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil uji determinasi kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 9,3% terhadap komitmen organisasi karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Barat dan sisanya 90,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
Kata Kunci: sumber daya manusia, kompensasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how much is the influence of the compensation to organizational commitment. The x variable was compensation, while the y variable is the organization's commitment. This research used quantitative methods with causality descriptive research type. The population in this study were the employees of Woman Empowerment, Child Protection And Family Planning Board Of West Java Province, using saturated sampling techniques. Based on research result, there is a positive and significant impact of employee compensation to organizational commitment. The result of compensation determination influenced 9.3% to the employee's organizational commitment of Woman Empowerment, Child Protection And Family Planning Board Of West Java Province and the rest 90,7 % influenced by another factors outside this research.
Keywords : human resources, compensation, organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan faktor lain yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai modal penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus bisa mempertahankan modal utama tersebut.

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor kesuksesan dalam sebuah organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi akan lebih lengkap jika perusahaan mempunyai SDM yang handal. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan amat penting bagi perusahaan. Setiap individu melakukan kegiatan dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan roda organisasi. Perusahaan harus jeli melihat kemampuan dari setiap karyawan, karena setiap karyawan mempunyai keahlian berbeda. Ini sangat penting untuk dilakukan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Dalam suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi

pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Sebuah institusi pemerintahan atau swasta, selalu menginginkan hasil yang optimal dalam setiap program dan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Veithzal Rivai dkk (2014:406) Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah cara melihat hasil penilaian kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:239) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi menjadi pertimbangan karyawan untuk bekerja atau bertahan di sebuah perusahaan.

Banyak keluhan dari masyarakat kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentang kinerja mereka terhadap pelayanan publik. Hal itu juga disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Yuddy Chrisnandi. Yuddi menilai, kinerja PNS semakin memburuk meskipun anggarannya setiap tahun terus mengalami kenaikan, www.cnnindonesia.com

Terbentuknya BP3AKB Provinsi Jawa Barat lahir karena berbagai persoalan perlakuan diskriminatif terhadap perempuan. Dengan terbentuknya BP3AKB Provinsi Jawa Barat ini diharapkan semakin meningkatkan pelayanan publik dan menampilkan tanggapan yang positif oleh aparatur negara kepada masyarakat (Hasil wawancara dengan Kabbid Pengarusutamaan Gender dan Kerjasana, Reni Ambarsari).

SKP adalah Sasaran Kerja Karyawan yang ada dalam salah satu unsur didalam Penilaian Prestasi Kerja PNS. Rusmana (Staff subbag kekaryawanan dan Umum) dalam wawancara mengatakan dalam penilaian perilaku kerja karyawan hendaknya mendapatkan nilai lebih dari 77. Ini adalah nilai minimal karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Barat untuk menggambarkan perilaku kerja karyawan yang baik dalam periode 1 tahun. Berikut nilai perilaku kerja BP3AKB Provinsi Jawa Barat:

Unsur yang Dinilai		2014	2015	Perubahan
Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	26	0	***Baik***, karena tidak ada karyawan yang mendapat nilai kurang dari 77
	2. Integritas	4	0	***Baik***, karena tidak ada karyawan yang mendapat nilai kurang dari 77
	3. Komitmen	5	3	***Kurang baik***, karena ada 3 karyawan yang mendapat nilai 77
	4. Disiplin	3	1	***Baik***, karena hanya 1 karyawan yang mendapat nilai kurang dari 77
	5. Kerjasama	12	3	***Kurang baik***, karena ada 3 karyawan yang mendapat nilai kurang dari 77
	6. Kepemimpinan	4	0	***Baik***, karena tidak ada karyawan yang mendapat nilai kurang dari 77
TOTAL		56	8	

Di dalam tabel penilaian perilaku kerja tahun 2015 masih terdapat masalah seperti komitmen karyawan, disiplin dan kerja sama. Dari tabel tersebut, dapat dilihat kerja sama dan komitmen pada tahun 2015 masih terdapat 3 orang karyawan yang mendapatkan nilai kurang dari 77. Komitmen dan disiplin mengalami perubahan paling sedikit pada tahun yang sama dengan 2 perubahan karyawan yang mendapat nilai kurang dari 77. Komitmen berubah dari 5 orang menjadi 3 orang sedangkan disiplin karyawan berubah dari 3 orang menjadi 1 orang yang mendapatkan nilai kurang dari 77. Berarti dijelaskan komitmen mengalami perubahan yang paling sedikit, ini menunjukkan komitmen organisasi karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Barat paling bermasalah dibandingkan indikator lain

Sesuai dengan kondisi tersebut maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian

tentang komitmen organisasi. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat)".**

Maksud Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana komitmen organisasi karyawan di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat ?

Tujuan Penelitian

Terkait dengan rumusan masalah yang telah disimpulkan sebelumnya, adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:220) "kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap". Ada asas-asas kompensasi yang harus diperhatikan yaitu Asas keadilan, Asas kelayakan dan Kewajaran. Asas Keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang kedua Asas Kelayakan dan Kewajaran adalah Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Kompensasi yang wajar harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain.

Komitmen Organisasional

Komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan meupakan suatu proses yang berjalan melalui peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Luthans (2011:147)

Menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (2011:148) ada tiga dimensi komitmen organisasional yaitu *Normative Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Affectice Commitment*. *Affectice Commitment.* menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. *Continuance Commitment* menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. Terakhir *Normative Commitment*

menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Suryani dan Hendryadi (2015:109) penelitian kuantitatif merupakan analisis data berbentuk numerik/angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

Masalah deskriptif dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi dan bagaimana komitmen organisasi BP3AKB Provinsi Jawa Barat dan hubungan kausal dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi BP3AKB Provinsi Jawa Barat, maka metode penelitian yang peneliti ambil adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei yang bersifat Deskriptif Kausal.Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Badan Pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana provinsi jawa barat. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dari jawaban responden melalui kuesioner, sehingga dapat diketahui tanggapan kompensasi terhadap komitmen organisasi di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat .

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X)

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data variabel Kompensasi dari jawaban responden melalui kuesioner pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X)

Kompensasi (X)								
No Item	SS (5)	S(4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	8	35	10	12	0	234	325	72%
2	5	41	6	13	0	233	325	72%
3	1	29	21	12	2	210	325	65%
4	0	21	13	29	2	183	325	56%
5	14	30	13	8	0	245	325	75%
6	10	22	11	22	0	215	325	66%
7	8	27	13	17	0	221	325	68%
8	19	25	7	12	2	242	325	74%
9	8	29	15	13	0	227	325	70%
10	5	38	20	2	0	241	325	74%
Rata-rata persentase skor								69%

Sumber : Hasil Olahan Data Kuisioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan**

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” termasuk dalam kategori

"Baik" dengan persentase sebesar 72%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan BP3AKB sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan BP3AKB.

2. **Kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 72%. Hal ini menunjukkan Kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

3. **Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada rekan kerja yang pekerjaannya sejenis.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada rekan kerja yang pekerjaannya sejenis" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 65%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap kompensasi yang diberikan BP3AKB sama dengan kompensasi yang diberikan kepada rekan kerja dengan pekerjaan sejenis.

4. **Jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berubah untuk setiap jangka waktu tertentu.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berubah untuk setiap jangka waktu tertentu" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perubahan jumlah kompensasi yang diterima karyawan dalam setiap jangka waktu tertentu.

5. **Kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan BP3AKB sesuai dengan UMK Kota Bandung.

6. **Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup minimum di Kota Bandung.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup minimum di Kota Bandung" termasuk ke dalam katagori "Cukup baik" dengan persentase 66%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan BP3AKB sesuai dengan kebutuhan hidup minimum karyawan di Kota Bandung.

7. **Kompensasi yang diberikan perusahaan mencukupi untuk kebutuhan hidup.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Kompensasi yang diberikan perusahaan mencukupi untuk kebutuhan hidup" termasuk ke dalam katagori "Baik" dengan persentase 68%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan BP3AKB mencukupi kebutuhan hidup karyawan.

8. **Karyawan mendapatkan tambahan secara finansial dari perusahaan apabia karyawan berprestasi.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan " Karyawan mendapatkan tambahan secara finansial dari perusahaan apabia karyawan berprestasi" termasuk ke dalam katagori "Baik" dengan persentase 74%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju akan mendapatkan tambahan finansial apabila karyawan BP3AKB berprestasi.

9. **Perusahaan memberikan penghargaan non finansial apabila karyawan berprestasi.**

   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan memberikan penghargaan non finansial apabila karyawan berprestasi" termasuk ke dalam

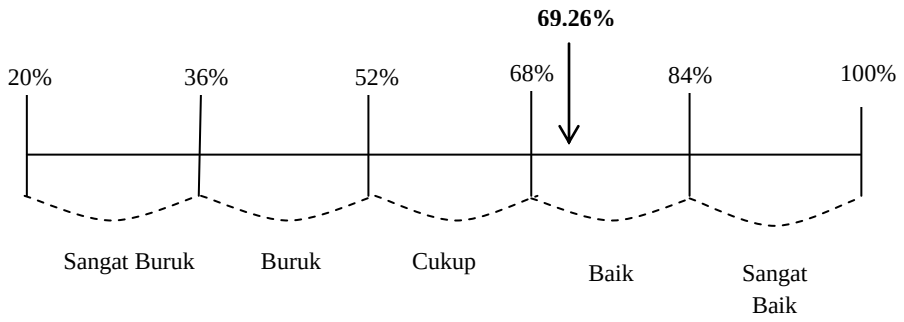
katagori "Baik" dengan persentase 70%. Hal ini menunjukan bahwa setiap karyawan merasakan adanya penghargaan secara non finansial yang diberikan apabila karyawan berprestasi.

10. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Tanggapan responden mengenai pernyataan "Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya" termasuk ke dalam katagori "Baik" dengan persentase 74%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan setuju kompensasi yang diberikan BP3AKB sesuai dengan beban dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kompensasi didapat skor total sebesar 2251. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

1. Nilai Maksimum = 10 x 5 x 65 = 3250
2. Nilai Minimum = 10 x 1 x 65 = 650
3. Persentase skor = [(skor total): nilai maksimum] x 100%
   = (2251 :3250) x 100%
   = 69.26%



Gambar 4.1
Persentase Garis Kontinum Variabel Kompensasi (X)
Sumber: Data Diolah Peneliti (2016)

Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variable Kompensasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kompensasi dalam kategori "Baik".

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (Y)

Berikut merupakan hasil pengolahan data variabel Komitmen Organisasi dari jawaban responden melalui kuesioner pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen Organisasi (Y)								
No Item	**SS (5)**	**S (4)**	**CS (3)**	**TS (2)**	**STS (1)**	**Skor Total**	**Skor Ideal**	**Persentase**
1	0	32	21	12	0	215	325	66%
2	2	32	9	22	0	209	325	64%
3	3	44	10	8	0	237	325	73%
4	2	40	13	10	0	229	325	70%
5	6	47	11	1	0	253	325	78%
6	11	33	21	0	0	250	325	77%
7	7	39	11	7	1	239	325	74%

8	3	20	21	21	0	200	325	62%
9	1	14	15	35	0	176	325	54%
10	4	45	12	4	0	244	325	75%
11	3	20	16	25	1	194	325	60%
12	1	20	11	32	1	183	325	56%
13	5	16	11	33	0	188	325	58%
14	1	24	7	32	1	187	325	58%
15	4	16	6	33	6	174	325	54%
16	3	28	7	27	0	202	325	62%
17	5	38	20	2	0	241	325	74%
18	3	6	13	43	0	164	325	50%
Rata-rata persentase skor								65%

Sumber : Hasil Olahan Data Kuisioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Karyawan merasa senang jika dapat terus berkarir di BP3AKB Provinsi Jabar.**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa senang jika dapat terus berkarir di BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 66%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang jika terus mengembangkan karir di BP3AKB.
2. **Karyawan merasakan masalah BP3AKB Provinsi Jabar seperti masalah karyawan sendiri.**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasakan masalah BP3AKB Provinsi Jabar seperti masalah karyawan sendiri" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 64%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap masalah BP3AKB adalah masalah pribadi karyawan.
3. **Karyawan mempunyai "rasa memiliki" atas perusahaan ini.**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan mempunyai rasa memiliki atas perusahaan ini" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan peduli terhadap perusahaan karena mempunyai rasa memiliki atas BP3AKB.
4. **Karyawan memiliki ikatan emosional dengan BP3AKB Provinsi Jabar**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan memiliki ikatan emosional dengan BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ikatan emosional dengan BP3AKB Provinsi Jabar.
5. **Karyawan merasa bagian dari keluarga besar BP3AKB Provinsi Jabar**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa sebagai bagian dari keluarga besar BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 78%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap BP3AKB adalah keluarga besar.
6. **BP3AKB Provinsi Jabar mempunyai makna yang besar dalam hidup karyawan.**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "BP3AKB Provinsi Jabar mempunyai makna yang besar dalam hidup pegawai" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 77%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan menganggap BP3AKB bermakna dalam hidup mereka.

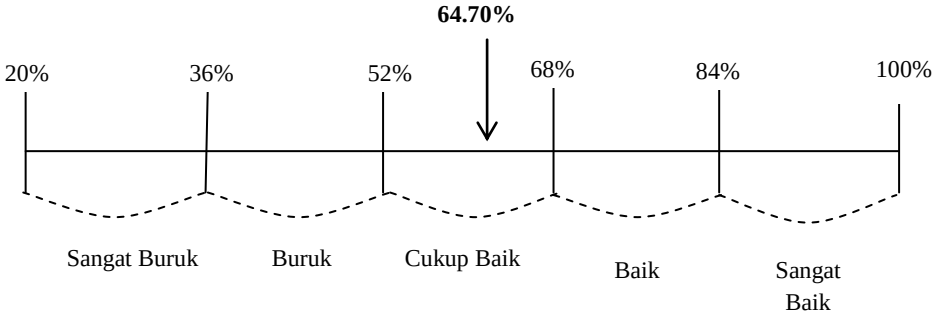
7. **Karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa barat**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa barat" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 74%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bekerja di BP3AKB merupakan suatu kewajiban.
8. **Meskipun ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain, karyawan akan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Meskipun ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain, karyawan akan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan akan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat, meskipun ada kesempatan bekerja di tempat lain.
9. **Karyawan merasa sangat bersalah jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat**
   Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa sangat bersalah jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 54 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan tetap tinggal di perusahaan karena akan merasa bersalah jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat.
10. **BP3AKB Provinsi Jabar berhak mendapatkan kesetiaan karyawan**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "BP3AKB Provinsi Jabar berhak mendapatkan kesetiaan karyawan" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 75 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap BP3AKB berhak mendapatkan kesetiaan karyawan.
11. **Karyawan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat karena memiliki keterikatan dengan orang didalamnya**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat karena memiliki keterikatan dengan orang didalamnya" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 60 %. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan cukup baik dan mempunyai ikatan dengan orang-orang didalamnya, sehingga karyawan akan tetap bekerja di BP3AKB.
12. **Karyawan berhutang budi kepada BP3AKB Provinsi Jabar**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan berhutang budi kepada BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 56 %. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara karyawan dan BP3AKB cukup baik
13. **Karyawan merasa tidak banyak pilihan jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa tidak banyak pilihan jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara karyawan dan BP3AKB cukup baik.
14. **Karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat"

termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk bertahan dibandingkan meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat.

15. **Salah satu alasan karyawan tetap bertahan di BP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah karena susah mencari pekerjaan yang lain**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Salah satu alasan karyawan tetap bertahan di BP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah karena susah mencari pekerjaan yang lain" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 54%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bertahan di BP3AKB karena susah mencari pekerjaan lain.
16. **Karyawan bekerja di BP3AKB Provinsi Jabar karena kebutuhan**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan bekerja di BP3AKB Provinsi Jabar karena kebutuhan" termasuk ke dalam kategori "Cukup baik" dengan persentase sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap sebagai kebutuhan bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat.
17. **BP3AKB Provinsi Jabar telah banyak memberi kontribusi bagi kehidupan karyawan**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "BP3AKB Provinsi Jabar telah banyak memberi kontribusi bagi kehidupan karyawan" termasuk ke dalam kategori "Baik" dengan persentase sebesar 74%. Hal ini menunjukkan bahwa BP3AKB Provinsi Jawa Barat memberikan kontribusi terhadap kehidupan karyawan.
18. **Karyawan merasa jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat, banyak bagian dalam karyawan yang akan terganggu**
    Tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat, banyak bagian dalam karyawan yang akan terganggu" termasuk ke dalam kategori "Buruk" dengan persentase sebesar 50%. Hal ini menunjukkan jika karyawan menganggap tidak terjadi masalah.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kompensasi didapat skor total sebesar 3778. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

1. Nilai Maksimum = 10 x 5 x 65 = 5850
2. Nilai Minimum = 10 x 1 x 65 = 650
3. Persentase skor = [(skor total): nilai maksimum] x 100% = (3785 :5850) x 100%
   =64.70%



Persentase Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisasi (Y)
Sumber: Data diolah peneliti (2016)

Melalui jumlah skor tanggapan dari 18 pernyataan yang diajukan mengenai variable Komitmen Organisasi menunjukkan angka 64,70%, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi dalam kategori "Kurang Baik".

Method of Successive Interval (MSI)

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalahanalisis regresi linier sederhanadengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dengan bentuk *Likert Scale* yang jawabannya terdiri dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju, sehingga diperlukan MSI untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval. Pengolahan data dilakukan dengan program pada *Microsoft Excel*, hasil konversi MSI dapat dilihat pada halaman lampiran konversi MSI.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno 2014:69). Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *one sample Kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria jika signifikansi kurang dari 0.05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan data yang diperoleh memalui kuisioner dapat dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil pengolahan data dalam aplikasi SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KomitmenOrganisasi	Kompensasi
N		65	65
Normal Parameters[a,b]	Mean	2,64	2,7300
	Std. Deviation	,478	,51632
Most Extreme Differences	Absolute	,072	,094
	Positive	,072	,076
	Negative	-,062	-,094
Test Statistic		,072	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]	,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

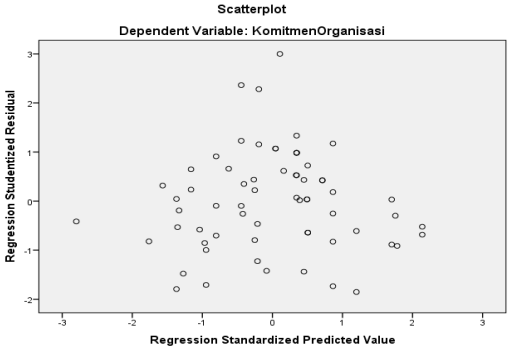
Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test yang nilai signifikasi *(Asymp.sig 2-tailed)* sebesar 0.200 untuk kompensasi dan 0.200 untuk komitmen organisasi. Karena nilai signifikansi untuk kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, nilai residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, varian residualnya yang tidak sama pada semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik scatterplot.

Hasil pengoahan data melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Hasil pengolahan data melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	11,224	37	,303	2,419	,010
		Linearity	1,352	1	1,352	10,783	,003
		Deviation from Linearity	9,872	36	,274	2,186	,019
	Within Groups		3,387	27	,125		
	Total		14,611	64			

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

Di tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linieritas sebesar 0.003. Karena signifikansi kurang dari 0.05 (0.003 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan komitmen organisasi terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam Priyatno (2014:134) Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah hubungan antara kompensasi sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi sederhana dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,874	,308		6,074	,000
	Kompensasi	,282	,111	,304	2,535	,014

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah Y = 1.874 + 0.285X. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta dalam garis regresi adalah 1.874. Konstanta sebesar 1.874 menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi (X) maka Komitmen Organisasi (Y) bernilai 1.874.
b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar + 0.285. Hal ini berarti setiap penambahan 1 poin Kompensasi, diprediksi akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0.285.

4.4.7 Uji Hipotesis

Pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi menggunakan hipotesis sebagai berikut :

a. Ho : bi = 0 Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X) terhadapat keputusan pembelian (Y)
b. Ha : bi ≠ 0 Terdapat pengaruh antara kompensasi (X) terhadapat keputusan pembelian (Y)

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel komitmen, maka dapat dilihat dari hari uji t :

Tabel 4.12
Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,874	,308		6,074	,000
	Kompensasi	,282	,111	,304	2,535	,014

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.12 dapat dilihat nilai t hitung yang diperoleh untuk setiap variabel. Untuk mendapatkan kesimpulan, terlebih dahulu harus ditentukan nilai t tabel yang akan digunakan sebagai pembanding. Nilai t tabel ini bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan.Dalam penelitian ini tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05) tabel distribusi t dicari pada α = 5% : 2 = 2.5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n - k - 1 atau 65 - 1 - 1 = 63. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0.025) hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1,997. Pengujian koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila –t tabel < t hitung < t tabel maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Bila t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 didapat nilai untuk t hitung 2.535 lebih besar dari t tabel 1,997 dan nilai sig yang dihasilkan sebesar 0.014 pada tabel koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0.05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap komitmen organisasi di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Kompensasi (variabel X) terhadap Komitmen Organisasi (variabel Y). Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus:

Kd = r^2 x 100%
= 0.304^2 x 100%
= 9,3%

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,304[a]	,093	,078	,459

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai r *square* atau koefisien determinasi (KD) yang diperoleh adalah 0.093 atau 9.3% yang dapat disimpukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 9.3% terhadap komitmen organisasi dan 90.7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang sedang diteliti.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Kompensasi di BP3AKB Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden mengenai kompensasi berada pada kategori baik dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 69.26%.

1. Berdasarkan analisis deskriptif dimensi asas keadilan tentang indikator sesuai dengan beban pekerjaan termasuk dalam kategori baik dengan presentase 72% pada masing-masing pernyataan "kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan" dan "kompensasi karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan".
   Indikator konsisten termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase sebesar 65% untuk pernyataan "Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada rekan kerja yang pekerjaannya sejenis dan presentase sebesarr 56% untuk pernyataan "Jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berubah untuk setiap jangka waktu tertentu". Item yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu item 4 dengan pernyataan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berubah untuk setiap jangka waktu tertentu.
   Dalam pemberian kompensasi yang baik menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti kompensasi sama rata bagi setiap karyawan, tetapi setiap karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Tanggung jawab pekerjaan bukan dilihat dari segi fisik, tetapi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dalam aktifitas di perusahaan.
   Organisasi tidak akan membayar kompensasi melebihi kemampuan organisasi tersebut sebab jika itu terjadi organisasi akan mengalami kebangkrutan (Priansa 2014:332). Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kompensasi (Pangarso, 2015) menjadi bagian penting yang turut menjadi latar belakang penelitian ini.
2. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai dimensi asas kelayakan item nomor 5 "kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung" dan item nomor 7 "Kompensasi yang diberikan perusahaan mencukupi untuk kebutuhan hidup termasuk dalam kategori baik dengan presentase 75% dan 68%. Sedangkan item nomor 6 Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup minimum di Kota Bandung termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 66%.
   Dari hasil kuisioner, item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu item 5 dengan pernyataan kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung. UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung 2016 yang ditetapkan Gubernur Jawa Barat sebesar Rp 2.626.940 yang dikutip dari

pikiran-rakyat.com. tanggapan responden mengenai kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung adalah 75% dengan kategori baik.

Pemberian Regional)..Banyak kompensasi juga disesuaikan dengan kemampuan organisasi, produktivitas kerja karyawan dan peraturan pemerintah melalui UMR (Upah Minimum faktor yang memengaruhi besarnya pemberian kompensasi dari BP3AKB kepada karyawan seperti masa kerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan umum, tunjangan beras, tunjangan khusus dan pembulatan gaji. Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kompensasi (Pangarso, 2015) menjadi bagian penting yang turut melatar belakangi penelitian ini yang juga membahas tentang kompensasi.

3. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai dimensi asas kewajaran secara keseluruhan termasuk kategori baik dengan presentase 74% untuk pernyataan "Karyawan mendapatkan tambahan secara finansial dari perusahaan apabia karyawan berprestasi", presentase sebesar 70% untuk pernyataan "Perusahaan memberikan penghargaan non finansial apabila karyawan berprestasi dan presentase sebesar 74% untuk pernyataan "Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya".

Pembahasan Komitmen Organisasi di BP3AKB Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden mengenai komitmen organisasi berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 64,70%.

1. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai dimensi komitmen afektif, pernyataan "Karyawan merasa senang jika dapat terus berkarir di BP3AKB Provinsi Jabar" dan "Karyawan merasakan masalah BP3AKB Provinsi Jabar seperti masalah karyawan sendiri" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 66% dan 64%. Pernyataan Karyawan mempunyai "rasa memiliki" atas perusahaan ini termasuk dalam kategori baik dengan presentase 73%. Pernyataan "Karyawan memiliki ikatan emosional dengan BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk dalam kategori baik dengan presentase 70%. Pernyataan Karyawan mempunyai "Karyawan merasa bagian dari keluarga besar BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk dalam kategori baik dengan presentase 78%. Pernyataan Karyawan mempunyai "BP3AKB Provinsi Jabar mempunyai makna yang besar dalam hidup karyawan" termasuk dalam kategori baik dengan presentase 77%.

   Dilihat dari hasil kuisioner, item yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah item 5 dengan pernyataan karyawan merasa sebagai bagian dari keluarga besar BP3AKB Provinsi Jawa Barat. Narwoko dan Suyanto dalam Lestari (2012) Keluarga adalah lembaga sosial dasar dari mana semua lembaga atau pranata sosial lainnya berkembang. Di masyarakat mana pun di dunia, keluarga merupakan kebutuhan manusia yang universal dan menjadi pusat terpenting dari kegiatan dalam kehidupan individu. Karyawan merasa organisasi adalah keluarga besar artinya karyawan menganggap organisasi adalah bagian dari keluarga inti sehingga perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan melibatkan identifikasi dengan tujuan organisasi.

2. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai dimensi komitmen normatif, pernyataan "Karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa barat" termasuk dalam kategori baik dengan presentase 74%. Pernyataan Meskipun ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain, karyawan akan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 62%. Pernyataan "Karyawan merasa sangat bersalah jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat" termasuk dalam kategori cukup baik dengan

presentase 54%. Pernyataan "BP3AKB Provinsi Jabar berhak mendapatkan kesetiaan karyawan" termasuk dalam kategori baik dengan presentase 75%. Pernyataan "Karyawan tetap bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat karena memiliki keterikatan dengan orang didalamnya" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 60%. Pernyataan "Karyawan berhutang budi kepada BP3AKB Provinsi Jabar" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 56%.

3. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai dimensi komitmen kontinuansi, pernyataan "Karyawan merasa tidak banyak pilihan jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 58%. Pernyataan "Karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 58%. Pernyataan "Salah satu alasan karyawan tetap bertahan di BP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah karena susah mencari pekerjaan yang lain" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 54%. Pernyataan "Karyawan bekerja di BP3AKB Provinsi Jabar karena kebutuhan" termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 62%. Pernyataan "BP3AKB Provinsi Jabar telah banyak memberi kontribusi bagi kehidupan karyawan" termasuk dalam kategori baik dengan presentase 74%. Pernyataan "Karyawan merasa jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat, banyak bagian dalam karyawan yang akan terganggu" termasuk dalam kategori buruk dengan presentase 50%.

   Pada item 18 dengan pernyataan "karyawan merasa jika meninggalkan BP3AKB Provinsi Jawa Barat, banyak bagian dalam karyawan akan terganggu".presentase paling rendah yaitu 50% sehingga masuk dalam kategori "Buruk". Hal ini membuktikan sebagian karyawan merasa tidak bermasalah jika harus meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalankan atau berhenti bekerja di BP3AKB Provinsi Jawa Barat.

   Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Priansa (2014:233) Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Karyawan meninggalkan organisasi dapat karena sukarela atau terpaksa. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika karyawan memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan karyawan yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional di BP3AKB Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil dari t hitung 2,535 > t tabel 1,997 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,014 pada tabel koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

Berpengaruh positif artinya adalah jika tingkat kompensasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan di BP3AKB Provinsi Jawa Barat sebaliknya jika rendah tingkat kompensasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan di BP3AKB Provinsi Jawa Barat.

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhdap komitmen organisasi karyaan di BP3AKB Provinsi Jawa Barat. Dari hasil pengolahan data dalam SPSS, variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak

dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 9,3% yang menunjukan arti bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 9,3% terhadap komitmen organisasi karyawan di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat. Sedangkan sisanya 90,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2014:243) adalah

a. Personal (ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja)
b. Situasional (nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi)
c. Posisional (masa kerja dan tingkat pekerjaan)

Menurut McShane dan Glinow dalam Priansa (2014:245) komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh

a. Keadilan dan Kepuasan Kerja,
b. Keamanan Kerja
c. Pemahaman Organisasi
d. Keterlibatan Pegawai
e. Kepercayaan Pegawai

Sedangkan menurut penelitian Alice Chepkorir Milgo *School of Human Resource Development, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya* (2014) menegaskan pentingnya penghargaan dan kompensasi sebagai penentu komitmen karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Deanissa Shinta K.W Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Institut Manajemen Telkom (2011) Kompensasi berpengaruh positif signifikan sebesar 28,3% terrhadap komitmen organisasi karyawan PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Ajibarang. Sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belom diteliti pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Fenni Nurfitriani Program Studi MBTI Universitas Telkom (2011) yang menegaskan bahwa Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Diketahui bahwa berpengaruh secara simultan sebesar 0,175. Ini berarti kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan *outsourcing* Kopegtel Citra Caraka Emas Tasikmalaya sebesar 17,5%. Sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian lain yang dilakukan dikatakan ada variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen Alice Chepkorir Milgo *School of Human Resource Development, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya* (2014) Penelitian ini menegaskan pentingnya penghargaan dan kompensasi sebagai penentu komitmen karyawan. Penelitian ini memiliki implikasi untuk manajemen pabrik teh KTDA di Kenya karena mereka dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai dioptimalkan motivasi dan komitmen, dengan merancang hadiah yang baik dan kompensasi yang dirasakan adil, merata dan konsisten. Kedepannya akan lebih baik bila dilakukan penelitian lebih lanjut yang meneliti faktor lain di luar kompensasi dari studi literature sebelum dilakukan pengujian empiris lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Kompensasi (X) karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.**

   Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kompensasi (X) secara keseluruhan digolongkan dalam kategori “Baik”. Tanggapan responden terhadap 10 pernyataan dengan presentase sebesar 69,26%.

   Nilai tertinggi dari 10 pernyataan pada variabel kompensasi (X) adalah pernyataan “kompensasi yang karyawan terima sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bandung” dengan persentase 75%.

Nilai terendah dari 10 pernyataan pada variabel kompensasi (X) adalah pernyataan jumlah "kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berubah untuk setiap jangka waktu tertentu" dengan presentase 56% yang termasuk dalam kategori kurang baik.

2. **Komitmen organisasi (Y) karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.**

   Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, komitmen organisasi (Y) secara keseluruhan digolongkan dalam kategori "Kurang baik". Tanggapan responden dari 18 pernyataan dengan presentase sebesar 64,70%.

   Nilai tertinggi dari 18 pernyataan pada variabel komitmen organisasi (Y) adalah pernyataan nomor 5 yaitu "Karyawan merasa bagian dari keluarga besar BP3AKB Provinsi Jabar" dengan presentase 78%. Nilai terendah dari 18 pernyataan pada variabel komitmen organisasi (Y) adalah pernyataan nomor 18 yaitu "Karyawan merasa jika meninggalkan BP3AKB Prov. Jabar, banyak bagian dalam karyawan yang akan terganggu" dengan presentase 50%.

3. **Pengaruh kompensasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat.**

   Sesuai dengan pengolahan data dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat. Hal itu dibuktikan dengan hasil pengolahan data uji t yaitu sebesar 2.535 lebih besar dari t tabel 1,997 dan nilai sig yang dihasilkan sebesar 0.014 pada tabel koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0.05.

   Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.093 atau 9.3% yang dapat disimpukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 9,3% terhadap komitmen organisasi dan 90,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang sedang diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) Provinsi Jawa Barat penulis dapat memberikan saran untuk perusahaan yang menjadi objek penelitian dan penelitian selanjutnya.

A. Bagi Perusahaan

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan oleh BP3AKB Provinsi Jawa Barat sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan tidak berubah dalam segi waktu maupun jumlah kompensasi yang dibayarkan, karena akan berpengaruh kepada tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.Pemberian kompensasi yang layak dan wajar akan mendapatkan balasan dengan tanggung jawab yang optimal oleh karyawan untuk meraih tujuan BP3AKB Provinsi Jawa Barat.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Barat. BP3AKB Provinsi Jawa Barat dapat melakukan tinjauan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan apakah kompensasi yang diberikan sudah layak dan wajar untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Tujuannya adalah meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan

kompensasi yang sesuai dan wajar tersebut.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel bebas lain diluar variabel dalam penelitian ini yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, kepercayaan pegawai, produktivitas, kinerja karyawan, penghargaan, personal, situasional, dan posisional.
2. Untuk penelitian dengan topik yang sama, gunakan metedologi dan objek penelitian yang berbeda agar bisa menambah pengetahuan untuk berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Deanissa, Shinta. 2011. *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Ajibarang Tahun 2010.* Skripsi Universitas Telkom.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour An Evidence- Based Approach.* New York: McGraw-Hill/Irwin.

Milgo, Alice Chepkorir. 2014. *Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment : A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya.* European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.6, No.15, 2014

Nurfitriani, Fenni. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing Koperasi Karyawan Telkom Citra Caraka Emas Tasikmalaya*. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom

Pangarso, Astadi; Wulansari, Fransiska Putri; Setiawati, Cut Irna.(2015).The Effect of Financial Incentives on Funding Account Officer's Performance. IICIES (Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business

Priansa, Donny. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis.* Yogyakarta: CV ANDI.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Suryani & Hendryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Cetakan kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwatno & Priansa. 2011.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

Veithzal, Rivai., *et al.* 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wardhana, Aditya. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.