



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DI THE JUNGLE WATERPARK**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**Zahra Shafiyah Krisna
021112001**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2017

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KOMITMENN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DI THE JUNGLE WATERPARK**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DI THE JUNGLE WATERPARK**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Rabu, Tanggal: 10 / 05 / 2017

Zahra Shafiyah Krisna

021112001

Menyetujui,

Dosen Penilai



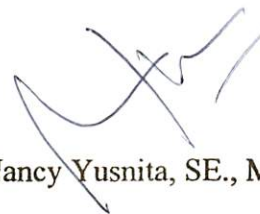
(Karma Syarif, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

ABSTRAK

Zahra Shafiyah Krisna. 021112001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark. Di bawah bimbingan Dr. Hari Muharam, SE., M.Si dan Nancy Yusnita, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark yang bertempat di area Perumahan Bogor Nirwana Residence (BNR) Jl. Dreded, Pahlawan Kotamadya Bogor Selatan.

Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode survei dan kuesioner yang disebarkan kepada 109 responden yaitu karyawan di The Jungle Waterpark. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi Product Moment, analisis Koefisien Determinasi, dan uji hipotesis korelasi.

Hasil analisis korelasi Product Moment diperoleh $r = 0,620$. Artinya, hubungan (korelasi) antara program kompensasi dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil analisis Koefisien Determinasi di peroleh $KD = 38,44\%$. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel program kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 38,44%. Sedangkan sisanya sebesar 61,56% dipengaruhi oleh faktor lain di luar program kompensasi.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,173 > 1,982$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata antara program kompensasi (x) terhadap komitmen organisasional (y) karyawan di The Jungle Waterpark.

Kata Kunci: Program Kompensasi dan Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan harapan akan dapat menambah pengetahuan serta ilmu bagi pembaca. Penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua yaitu bapak Kris Sukrisna dan ibu Noviar Mulia Sari yang senantiasa memberikan doa, semangat, serta dukungan secara moral maupun material, dan untuk yang terkasih Aprilianto Nugraha terimakasih untuk kasih sayang kalian selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
5. Bapak Hari Muharam, SE., MM selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk, koreksi dan saran-saran yang sangat diperlukan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM selaku Anggota Komisi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penyusunan proposal ini selesai.
7. Dosen-dosen dan Staff TU Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
8. Bapak Donny selaku HRD di PT. Graha Andrasentra Propertindo yang telah mengizinkan Saya melakukan riset untuk memperoleh data dan informasi perusahaan yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini.
9. Semua teman Ekonomi Manajemen angkatan 2012, komti kelas A manajemen Fahrul Iskandar dan seluruh teman kelas A manajemen yang berjuang belajar bersama selama kurang lebih 4 tahun, dan teman-teman satu bimbingan dengan segala cobaan yang kita lewati bersama selama skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Bogor, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah | 5 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.2.2. Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian | 5 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.2. Kompensasi | 7 |
| 2.3. Program Kompensasi | 8 |
| 2.3.1. Jenis-Jenis Kompensasi | 10 |
| 2.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi | 11 |
| 2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi | 13 |
| 2.4. Komitmen Organisasional | 14 |
| 2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli | 14 |
| 2.4.2. Organisasi Sebagai Kelompok Kecil | 16 |

| | |
|--|----|
| 2.4.3. Teori-Teori Dasar Komitmen | 18 |
| 2.5. Membangun Komitmen Organisasi | 19 |
| 2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran..... | 21 |
| 2.6.1. Penelitian Sebelumnya..... | 21 |
| 2.6.2. Kerangka Pemikiran | 23 |
| 2.7. Hipotesis Penelitian | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Jenis Penelitian | 26 |
| 3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian..... | 26 |
| 3.2.1. Objek Penelitian..... | 26 |
| 3.2.2. Unit Analisis | 26 |
| 3.2.3. Lokasi Penelitian | 26 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian..... | 26 |
| 3.4. Operasionalisasi Variabel | 26 |
| 3.4.1. Variabel Independen..... | 26 |
| 3.4.2. Variabel Dependen | 27 |
| 3.5. Metode Penarikan Sampel | 28 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.7. Uji Validitas dan Uji Reabilitas | 30 |
| 3.8. Metode Analisis Data | 33 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan | 36 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan | 36 |
| 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan | 36 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas..... | 36 |
| 4.1.4 Profil Responden | 41 |
| 4.2. Bahasan Identifikasi dan Tujuan Penelitian | 42 |
| 4.2.1. Program Kompensasi pada The Jungle Waterpark..... | 42 |
| 4.2.2. Komitmen Organisasional pada The Jungle Waterpark | 51 |

| | |
|---|----|
| 4.2.3. Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional karyawan di The Jungle Waterpark | 59 |
|---|----|

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| 5.1. Simpulan | 62 |
| 5.2. Saran | 62 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Absensi Karyawan Tahun 2014..... | 3 |
| Tabel 1.2 | Data Absensi Karyawan Tahun 2015..... | 4 |
| Tabel 1.3 | Data Turnover Karyawan..... | 4 |
| Tabel 1.4 | Data Sanksi Karyawan..... | 4 |
| Tabel 1.5 | Data Pendapatan dari Tiket Masuk..... | 5 |
| Tabel 2.1 | Imbalan Moneter dan Imbalan Non Moneter..... | 11 |
| Tabel 2.2 | Penelitian Sebelumnya..... | 21 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 27 |
| Tabel 3.2 | Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Setiap Item Pertanyaan..... | 29 |
| Tabel 3.3 | Uji Validitas Program Kompensasi..... | 31 |
| Tabel 3.4 | Uji Validitas Komitmen Organisasional..... | 32 |
| Tabel 3.5 | Uji Reliabilitas Program Kompensasi..... | 32 |
| Tabel 3.6 | Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional..... | 33 |
| Tabel 4.1 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 41 |
| Tabel 4.2 | Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 42 |
| Tabel 4.3 | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 42 |
| Tabel 4.4 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 1 ... | 43 |
| Tabel 4.5 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 2 ... | 43 |
| Tabel 4.6 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 3 ... | 44 |
| Tabel 4.7 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 4 ... | 44 |
| Tabel 4.8 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 5 ... | 45 |
| Tabel 4.9 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 6 ... | 45 |
| Tabel 4.10 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 7 ... | 46 |
| Tabel 4.11 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 8 ... | 46 |
| Tabel 4.12 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 9 ... | 47 |
| Tabel 4.13 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 10 ... | 47 |
| Tabel 4.14 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 11 ... | 48 |
| Tabel 4.15 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 12 ... | 48 |
| Tabel 4.16 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Program Kompensasi 13 ... | 49 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.17 | Distribusi Frekuensi Program Kompensasi | 49 |
| Tabel 4.18 | Analisis Variabel Program Kompensasi..... | 50 |
| Tabel 4.19 | Sebaran Nilai Interval Program Kompensasi | 51 |
| Tabel 4.20 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 1 | 51 |
| Tabel 4.21 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 2 | 52 |
| Tabel 4.22 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 3 | 52 |
| Tabel 4.23 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 4 | 53 |
| Tabel 4.24 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 5 | 53 |
| Tabel 4.25 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 6 | 54 |
| Tabel 4.26 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 7 | 54 |
| Tabel 4.27 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 8 | 55 |
| Tabel 4.28 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 9 | 55 |
| Tabel 4.29 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 10 | 56 |
| Tabel 4.30 | Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Komitmen Organisasional 11 | 56 |
| Tabel 4.31 | Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional | 57 |
| Tabel 4.32 | Analisis Variabel Komitmen Organisasional | 57 |
| Tabel 4.34 | Koefisien Korelasi (SPSS 21) | 59 |
| Tabel 4.35 | Analisis Regresi Linear Sederhana (SPSS 21) | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Hubungan Antara Kategorisasi dan Komitmen | 20 |
| Gambar 2.2 Paradigma Penelitian | 24 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 37 |
| Gambar 4.2 Histogram Variabel Program Kompensasi | 51 |
| Gambar 4.3 Histogram Variabel Komitmen Organisasional..... | 58 |
| Gambar 4.4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis The Jungle Waterpark | 61 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Koding Program Kompensasi
- Lampiran 2. Koding Komitmen Organisasional
- Lampiran 3. Kuesioner Program Kompensasi
- Lampiran 4. Kuesioner Komitmen Organisasional
- Lampiran 5. Struktur Organisasi The Jungle Waterpark
- Lampiran 6. Surat Riset Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini dalam dunia kerja sangat dipertimbangkan komponen-komponen seperti bahan bakun (SDA), tenaga kerja (SDM) yang dimana SDM sangat penting karena ukuran tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari SDM yang ada. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Komitmen adalah janji, kesetiaan yang menyatakan sebuah kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Komitmen artinya kita bersedia untuk melaksanakan janji kita tidak hanya pada saat ini, tetapi berkelanjutan dan secara terus menerus. Komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses di dalam organisasi itu sendiri. Jika organisasi itu membuat individu tersebut memiliki rasa kepuasan batin tersendiri terhadap organisasi, maka akan membuat tingkat komitmen individu pada organisasi tersebut semakin tinggi. Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasional yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal.

Komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang dapat digunakan untuk menilai keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting, tetapi komitmen organisasi akan bisa dicapai apabila apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan anggota.

Setiap karyawan di suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak mempunyai komitmen maka karyawan tersebut tidak akan setia dan akan berakibat fatal karyawan akan pindah ke perusahaan lain sehingga tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Komitmen pada karyawan dalam organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terdapat pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja lebih optimal sehingga sesuai apa yang diharapkan perusahaan itu.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan agar karyawan tersebut bertahan pada organisasi itu dan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasi tersebut sehingga dapat membantu organisasi itu untuk mencapai

tujuannya. Hal yang menyebabkan seorang karyawan tidak loyal pada perusahaan salah satunya ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan bekerja akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi bila perusahaan tidak mempunyai prospek yang bagus terhadap kelangsungan hidup karyawan. Dimana terkadang suatu perusahaan kurang memperhatikan pemberian kompensasi, jarang atau tidak mengalami peningkatan gaji, bonus, tunjangan pada karyawan sehingga memberikan dampak menurunnya komitmen karyawan dalam perusahaan tersebut. Kompensasi adalah imbalan atau balasan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang dilakukan, imbalan jasa ini berbentuk finansial dan non finansial kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

The Jungle Waterpark merupakan wisata air yang terletak di kota Bogor dan hingga saat ini termasuk dalam salah satu wahana air terlengkap di Kota Bogor. Diresmikan tanggal 16 Desember 2007, wahana ini mempunyai luas lahan sekitar 3,6 hektar. The Jungle Waterpark bertempat di area Perumahan Bogor Nirwana Residence (BNR) Jl. Dreded, Pahlawan Kotamadya Bogor Selatan. Sebagian total dari area tersebut merupakan kawasan hijau terbuka dengan Gunung Salak dan Gunung Pangrango sebagai pemandangannya. Memiliki kurang lebih 100 orang karyawan. Terdiri dari 30 karyawan tetap dan sisanya karyawan outsourcing dan harian. Masalah-masalah yang Saya temukan pada perusahaan ini terdapat indikasi terjadinya penurunan kehadiran karena alasan izin, alfa, maupun banyaknya yang sakit dan keterlambatan kehadiran. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian dan tata tertib karyawan di perusahaan dapat membuat lemahnya pengawasan disiplin kerja dan kinerja karyawan yang kurang optimal maka akan berdampak pada penurunan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan sulit bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2014

| Bagian | Kehadiran Realisasi (hari) | Kehadiran Target (hari) |
|-----------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| Spv. Marcom | 72 | 264 |
| Event | 257 | 264 |
| Sales | 57 | 264 |
| Sales | 10 | 264 |
| Spv. Marcom and Sales | 44 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Operasional Staff | 10 | 264 |
| Operasional Staff | 17 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Ticketing | 9 | 264 |
| Operasional Staff | 258 | 264 |
| Sales | 15 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| HomeBand | 80 | 264 |
| Operasional Staff | 208 | 264 |
| Sales | 25 | 264 |
| HomeBand | 91 | 264 |
| Lifeguard | 7 | 264 |
| Admin Marketing | 72 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Operasional Staff | 154 | 264 |

Tabel 1.2
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2015

| Bagian | Kehadiran Realisasi (hari) | Kehadiran Target (hari) |
|-----------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| Spv. Marcom | 264 | 264 |
| Event | 258 | 264 |
| Sales | 261 | 264 |
| Sales | 44 | 264 |
| Spv. Marcom and Sales | 49 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Operasional Staff | 40 | 264 |
| Operasional Staff | 43 | 264 |
| Operasional Staff | 263 | 264 |
| Ticketing | 70 | 264 |
| Operasional Staff | 262 | 264 |
| Sales | 41 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| HomeBand | 34 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Sales | 123 | 264 |
| HomeBand | 264 | 264 |
| Lifeguard | 50 | 264 |
| Admin Marketing | 26 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |
| Operasional Staff | 264 | 264 |

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan

| Tahun | Karyawan | |
|--------------|-----------------|---------------|
| | Resign | Mutasi |
| 2013 | 1 | 1 |
| 2014 | 1 | 5 |
| 2015 | 1 | 4 |

Tabel 1.4
Data Sanksi Karyawan

| Tahun | Sanksi | | |
|--------------|---------------|---------------------|--------------|
| | SP | Administrasi | Pecat |
| 2013 | 1 | 1 | 0 |
| 2014 | 1 | 1 | 0 |
| 2015 | 1 | 1 | 0 |

Tabel 1.5
Data Pendapatan dari Tiket Masuk

| Tahun | Target | Realisasi | Pencapaian |
|--------------|----------------|------------------|-------------------|
| 2015 | 84.000.000.000 | 42.000.000.000 | 50% |
| 2014 | 75.000.000.000 | 37.500.000.000 | 50% |
| 2013 | 66.000.000.000 | 33.000.000.000 | 50% |

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI THE JUNGLE WATERPARK”**

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas permasalahan yang dihadapi oleh The Jungle Waterpark adalah banyak karyawan yang tidak memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Hal ini terbukti dengan data-data yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dan terpaksa mengambil keputusan untuk memutasi beberapa karyawan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana program kompensasi karyawan di The Jungle Waterpark?
2. Bagaimana komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark?
3. Seberapa besar hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan program kompensasi dan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark. Adapun maksud dari penelitian ini sebagai upaya mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi yang terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui program kompensasi karyawan di The Jungle Waterpark.

2. Mengetahui komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark.
3. Mengetahui hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis sangat berharap dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan skripsi ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah yang sama.

3. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan masukan atau referensi bagi perusahaan yang bersangkutan dalam menetapkan pemberian program kompensasi agar meningkatkan komitmen organisasional yang dapat mencapai tujuan perusahaan untuk kedepannya.

4. Kegunaan Teoritis

Bagi penulis dengan adanya penelitian ini. Diharapkan dapat memberi manfaat untuk menambah kegunaan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengembangan teori serta menambah pengetahuan penulis dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan serta wawasan secara umum mengenai manajemen dan manajemen sumber daya manusia khususnya dan dapat memberikan masukan yang positif mengenai hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional, agar tujuan perusahaan dapat tercapai serta untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean (2012 : 02) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2. Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh terhadap fungsi dari organisasi dan aktivitas sumber daya lainnya. Setiap pegawai membutuhkan kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diberikan kepada organisasinya. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Pengertian Kompensasi menurut para ahli:

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 119) terdapat beberapa penelitian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departement ussualy design and administers employee compensation” (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

2. Menurut Andrew F. Sikula

“A Compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalen or recompense” Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Menurut Mondy (2008 : 04) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payment* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja). (Dessler, 2015 : 417)

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain. (M. Yani, 2012 : 139)

2.3. Program Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. (Malayu S.P. Hasibuan, 2014 : 120)

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Suatu organisasi yang telah membuat keputusan tentang pemberian kompensasi bagi karyawannya, maka selanjutnya disusunlah program pemberian kompensasi. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 145) program pemberian kompensasi ini mencakup sekurang-kurangnya 8 komponen, antarlain sebagai berikut:

a. Organisasi administrasi pemberian kompensasi

Suatu organisasi, terutama organisasi yang sudah besar, pengorganisasian dan administrasi pemberian kompensasi ini sangat diperlukan. Sebab pemberian kompensasi bukanlah sekedar membagikan upah atau gaji kepada karyawan saja, melainkan harus

memperhitungkan kemampuan organisasi serta produktivitas karyawan, serta aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan itu.

b. Metode pemberian kompensasi

Pada umumnya ada tiga cara metode pemberian kompensasi yakni:

- 1) Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu.
- 2) Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
- 3) Kombinasi dari kedua cara tersebut.

Pimpinan organisasi harus menganalisis secara mendalam mengenai cara-cara pemberian kompensasi ini, agar dapat menentukan cara pemberian kompensasi setepat-tepatnya.

c. Struktur kompensasi

Struktur kompensasi yang baik adalah menganut paham keadilan. Dalam paham 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 berarti besar kecil atau berat ringannya pekerjaan dilihat dari segi fisik, melainkan tanggung jawab terhadap untung ruginya organisasi, atau hidup matinya organisasi.

d. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja

Suatu program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran karyawan terhadap organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan kompensasi itu setiap karyawan akan sadar bahwa kegairahan kerja akan mendatangkan keuntungan, bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri dan keluarganya.

e. Tambahan sumber pendapatan bagi karyawan

Dengan program kompensasi yang baik, bukan saja memperoleh tambahan sumber pendapatan selain upah atau gaji tersebut. Yang dimaksud di sini antara lain: pembagian keuntungan organisasi bukan hanya kepada pemilik modal, tetapi juga kepada karyawan, misalnya pembagian bonus, pemberian uang cuti, dan sebagainya.

f. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa

Setiap karyawan suatu organisasi mengharapkan bahwa kompensasi yang diterima tidak akan menurun, dan bahkan setiap waktu dapat naik. Demikian juga mereka tidak ingin terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan organisasi di mana mereka bekerja. Oleh sebab itu program pemberian kompensasi harus menjamin bahwa organisasinya adalah merupakan sumber pendapatan bagi

karyawannya, dan selalu memikirkan adanya peningkatan jumlah kompensasi.

- g. **Kompensasi bagi kelompok manajerial**
Pimpinan atau manajer pada setiap organisasi mengharapkan kelompok yang bertanggung jawab mati hidupnya organisasi, atau berkembang tidaknya organisasi. Oleh sebab itu wajarlah apabila kompensasi yang mereka terima itu lebih besar daripada karyawan biasa.
- h. **Prospek dimasa depan**
Dalam program pemberian kompensasi, prospek dimasa depan harus diutamakan juga. Untuk memperhitungkan prospek yang akan datang ini perlu memperhitungkan tiga dimensi waktu. Hal itu berarti bahwa dalam menyusun program pemberian kompensasi harus memperhitungkan keadaan organisasi saat ini, dan prospek organisasi pada waktu mendatang.

2.3.1. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial.

Menurut M. Yani (2012 : 142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. **Kompensasi dalam bentuk finansial.**
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. **Kompensasi dalam bentuk non finansial.**
Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010 : 156) kompensasi dibagi ke dalam dua tipe imbalan yaitu imbalan moneter dan imbalan non moneter. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Imbalan Moneter dan Imbalan Non Moneter

| Imbalan Moneter | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Kompensasi Langsung | | Tunjangan dan Pelayanan (Kompensasi Tidak Langsung) | | | | |
| Gajipokok | Pembayaran Berdasarkan Kinerja <ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran insentif • Pembayaran penghasilan atas risiko • <i>Stock option</i> | Bayaran saat tidak Bekerja <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Cuti kerja • Cuti sakit • Liburan • Hari libur • Masa Istirahat • Ganti Pakaian | Program perlindungan pribadi <ul style="list-style-type: none"> • Pensiun • Tunjangan hari tua • Tunjangan pengobatan • Asuransi | Tunjangan siklus hidup <ul style="list-style-type: none"> • Pengasuhan anak • Tunjangan pendidikan • Tunjangan perumahan • Bantuan hukum • Konseling keuangan | Program kompensasi yang disyaratkan secara legal <ul style="list-style-type: none"> • Jaminan sosial • Perlindungan terhadap orang cacat | Pelayanan lain-lain <ul style="list-style-type: none"> • Rekreasi • Cafeteria • Penyediaan uang makan • THR • Beasiswa untuk anak karyawan • Toko eceran • Koperasi |
| Imbalan Non Moneter | | | | | | |
| Imbalan Karir <ul style="list-style-type: none"> • Keselamatan • Pengembangan diri • Fleksibilitas karir • Peluang kenaikan penghasilan | | | | Imbalan Sosial <ul style="list-style-type: none"> • Simbol status • Pujian dan pengakuan • Kenyamanan tugas • Persahabatan | | |

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008 : 144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
3. Adanya keadilan
Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memperngaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memnuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Tujuan pemberian kompensasi dalam hal ini dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014 : 127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dari kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh
Apabila serikat burunya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

Dari teori-teori tentang kompensasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau balasan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang dilakukan, imbalan jasa ini berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, dan bonus.

2.4. Komitmen Organisasional

2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Dalam buku Edy Sutrisno (2010 : 292) terdapat beberapa penelitian komitmen organisasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.
2. Menurut Griffin (2004:15) Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Robbins dan Judge (2007:110) Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (2008: 155) Komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen:

1. *Affective commitment*
Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi (Summers dan Acito,

2000). Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

2. *Continuance commitment*

Keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi (Summers dan Acito, 2000). Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengakulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Summers dan Acito, 2000). Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa ke tiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain. Walaupun masing-masing komponen mewakili keterikatan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi.

Komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979). Dalam organisasi, komitmen seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Sebagai makhluk sosial, manusia selalu termotivasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya. Dengan motivasi ini maka terbentuklah sejumlah macam bentuk kelompok. Menurut teori ini *reinforcement*, orang memasuki kelompok karena ingin mendapatkan reward, artinya ia akan memperoleh keuntungan langsung seperti uang ataupun kekuasaan. Seseorang juga termotivasi untuk masuk kelompok karena kelompok bisa dijadikan alat untuk mencapai keuntungan yang diperoleh di luar kelompok tersebut, misalnya ingin dekat pejabat, maka ia memasuki organisasi tertentu sehingga bisa berinteraksi dengan pejabat yang diharapkan. Kalau semua itu akan diperoleh anggota, tentunya komitmen terhadap organisasi akan dicapai.

Komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan

disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan supervisor. (Luthans, 1992)

Dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

2.4.2. Organisasi Sebagai Kelompok Kecil

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja bersama dalam suatu divisi buruh untuk mencapai tujuan bersama (Schermerhorn, dkk, 1997). Organisasi sebagai suatu kelompok sosial memiliki karakteristik antara lain: interaksi, tujuan, struktur, grupness (Walgito, 1994).

- **Interaksi.**
Interaksi adalah saling memengaruhi individu satu dengan yang lain. Interaksi dapat berlangsung secara fisik, verbal, nonverbal, emosional, sebagainya.
- **Tujuan**
Orang yang tergabung dalam kelompok mempunyai beberapa tujuan. Tujuan itu bisa karena dorongan intrinsik anggota, dan bisa juga bersifat ekstrinsik yaitu tujuan yang tidak bisa dicapainya secara sendiri, melainkan harus dicapai secara bersama-sama.
- **Struktur**
Kelompok itu memiliki struktur, artinya di dalam struktur itu terdapat peran, norma, dan hubungan antara anggota. Peran dari masing-masing anggota kelompok akan bergantung kepada posisi ataupun kemampuan individu masing-masing. Sedangkan, norma merupakan ketentuan yang mengatur perilaku anggota-kelompok. Idealnya, semua anggota kelompok menyadari adanya ketentuan ini. Sementara itu, hubungan antar anggota dalam organisasi dilandasi oleh banyak hal, di antaranya adalah otoritas dan ketertarikan.
- **Groupness**
Kelompok terdiri dari sejumlah orang yang membentuk suatu entitas (kesatuan), sehingga terjadilah apa yang disebut sebagai suatu unit. Di antara anggota tidak saling lepas, melainkan interdependen.

Sebagai suatu bentuk kelompok sosial, organisasi juga memiliki karakteristik tersebut. Di organisasi akan ada interaksi antar anggota (karyawan dan pengusaha,

bawahan dan atasan, sesama atasan dan sesama karyawan). Di setiap organisasi juga ada tujuan yang hendak dicapai baik itu tujuan masing-masing anggota ataupun tujuan bersama. Struktur yang dirancang di dalam organisasi juga ditetapkan berdasarkan fungsi yang ditetapkan bersama, dan ada perasaan grouness di antara anggotanya.

Realitanya, memang terdapat sejumlah perbedaan yang timbul antara-organisasi dalam hal karakteristik itu. Namun jika dicermati, keempat karakteristik itu akan selalu ada di setiap organisasi walaupun bentuknya lain. Misalnya dalam hal interaksi. Ada perusahaan yang mengandalkan face to face relation, ada anggotanya yang tidak pernah bertemu dengan pimpinannya secara langsung. Ada yang bertujuan untuk mencapai laba yang sebesar-besarnya, ada yang untuk memberi bantuan sosial, dan semacamnya. Struktur yang dibangun ada yang sederhana dan ada pula yang sangat kompleks dan entitasnya ada organisasi yang sangat solid dan ada juga yang memiliki potensi konflik internal yang besar.

Komitmen organisasional menurut Luthans (2002) Sebagai sebuah sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu :

- (1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi
- (2) Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi)
- (3) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Menurut Porter (1982) terdapat beberapa faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasinya.

- a) Pertama, komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasi. Faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap keberhasilan tugas yang diemban.
- b) Kedua, komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut faktor non-organisasi. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasinya cenderung semakin rendah.
- c) Ketiga, komitmen pekerja pada organisasinya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama.

2.4.3. Teori-teori Dasar Komitmen

Menurut moreland dkk. (1993), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

1. Teori Sosialisasi Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan value-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

Ada lima tahap yang dilalui dalam model ini, yaitu investasi, sosialisasi, maintenance, rasionalisasi, dan kenangan dan ada juga empat transisi peran yang dilakukan mulai dari *entry*, *acceptance*, *divergence*, dan *exit*.

Keanggotaan suatu kelompok berawal dari periode investigasi. Selama investigasi kelompok melakukan rekrutmen dan mencari orang yang bisa memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok. Sementara itu, individu akan memasuki kelompok karena ia mencari kelompok yang dapat memberikan kontribusi yang memuaskan kebutuhannya. Tahap ini akan ditandai masuknya individu ke dalam suatu kelompok dan menjalani proses sosialisasi. Selama sosialisasi kelompok mencoba mengubah individu sehingga ia memberikan kontribusi yang lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok, sementara itu individu mencoba kelompok sehingga yang ia berikan dapat memuaskan kebutuhannya.

2. Teori Pertukaran Sosial

Teori ini semula dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959), dalam perkembangannya mengalami berbagai perubahan. Ide dasar teori ini sangat sederhana. Pertama, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. Keseimbangan antara reward dan cost akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. Kedua, dalam sebagian besar suatu hubungan, partisipan termotivasi untuk memaksimalkan reward dan/atau menurunkan cost yang diakibatkan hubungan tersebut, dan setiap saat, partisipan melakukan reevaluasi dalam reward dan cost tersebut sehingga hubungan lebih berarti. Ketiga, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh

relationship juga dipengaruhi relationship yang lain yang sesuai bagai partisipan.

3. Teori Kategorisasi Diri

Teori ini semula dikembangkan oleh Turner dkk. (1987) dan berkembang dari penelitian mengenai hubungan antarkelompok. Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan, dan kekompakan (kohesi). Teori ini tentunya bisa dibawa ke arah komitmen.

Moreland dkk. (1993) menyatakan beberapa pokok dasar teori ini. Pertama, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi. Kedua, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan nonsosial dapat dikategorisasi. Kategorisasi diri berperan penting dalam mengarahkan perilaku sosial seseorang. Ketiga, kategorisasi dari ini juga meliputi hal yang abstrak, seperti sensasi tentang identitas sosial.

Identitas sosial ini berkembang, ketika seseorang mengkategorisasi dirinya dalam suatu kelompok bukan pada kelompok lainnya. Bila seseorang menyatakan ia sangat unik dibandingkan anggota kelompoknya, maka disebut sebagai identitas personal. Hal ini juga dinyatakan oleh Jenkins (1994) tentang adanya identitas ini. Peran identitas sangat penting dalam membentuk kategorisasi diri ini.

4. Teori Identitas

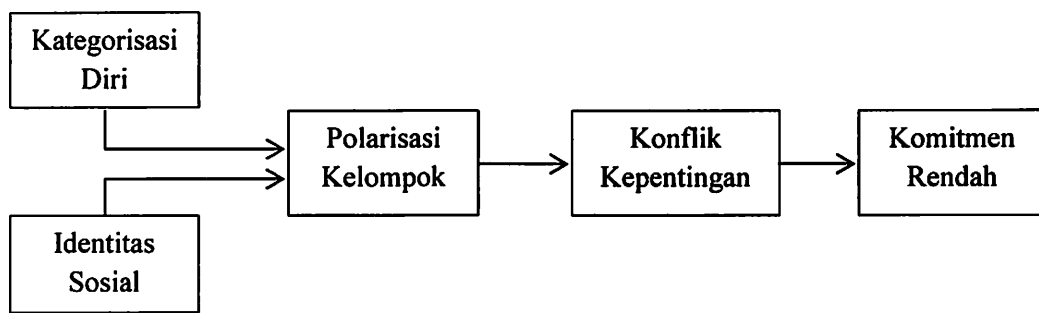
Teori identitas ini disampaikan oleh Stryker (1987). Teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. Pertama peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Kedua, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Pada saat yang sama, seseorang bisa menjelaskan suatu peran. Karena itu beberapa peran bisa mengalami inkonkruensi dengan pesan lainnya.

2.5. Membangun Komitmen Organisasi

Dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen organisasi itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Berikut ini sejumlah cara yang digunakan untuk membangun komitmen tersebut berdasarkan empat kategori teori tersebut.

Dalam teori sosialisasi kelompok, idealnya satu organisasi sudah menuntut komitmen organisasi sejak pertama masuk, sehingga efisiensi biaya dapat ditekan, dan aktivitas organisasi tidak terganggu oleh adanya loyalitas. Namun untuk melakukan hal tersebut tidak mudah. Karena sistem seleksi atau rekrutmen untuk mengatur komitmen itu belum mampu mendeteksi adanya komitmen ini dan komitmen ini dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman.

Komitmen organisasi akan bersifat dinamis bila teori kategorisasi diri digunakan untuk menjelaskan. Karena kategorisasi diri ini setiap saat berubah seiring dengan perubahan anggota untuk mengidentifikasikan dirinya pada kelompok. Meskipun kategorisasi diri itu selalu terjadi dalam organisasi, komitmen organisasi akan bisa dibangun melalui proses similarisasi sifat antar-anggota. Artinya selama perbedaan struktur organisasi tidak dibuat jelas atributnya, dan selama sense of belongingness organisasi selalu ditanamkan. Maka komitmen organisasi akan tercapai.



Gambar 2.1
Hubungan antara Kategorisasi dan Komitmen

Kategorisasi diri merupakan proses yang timbul akibat dari pemahaman diri mengenai diri ketika melihat fenomena sosial. Dari pemahaman ini, seseorang bisa mengenali diri dan lingkungannya dengan segala atribut dan sifat-sifatnya. Kesamaan dan perbedaan atribut dan sifat akan mengarahkan seseorang pada pemahaman mengenai identitas. Bila perbedaan atribut ditonjolkan dalam organisasi, maka konflik kelompok kecil akan terjadi dan akibatnya komitmen organisasi menjadi rendah.

Bila membangun komitmen organisasi dilakukan dengan sesuai teori identitas sosial, maka penghilangan atribut yang memungkinkan. Realitanya, hal ini sulit dilakukan karena struktur organisasi selalu ada dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, cara lain yang bisa digunakan untuk mendukung upaya itu, yaitu menepatkan common goal pada posisi tertinggi di organisasi, artinya semua yang dilakukan anggota hanya berbasis tujuan organisasi.

Dari teori-teori tentang komitmen organisasional di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap loyalitas karyawan agar karyawan tersebut bertahan pada organisasi itu dan mempunyai

tanggung jawab terhadap organisasi tersebut sehingga dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator komitmen organisasional meliputi *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), *normative commitment* (komitmen normatif).

2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.6.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2

Penelitian Sebelumnya

| PENELITI | JUDUL | TUJUAN |
|------------------------------|--|--|
| Ni Komang Ayu Rustini (2015) | PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PENGELOLA ANGGARAN | 1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompensasi pada komitmen organisasi. 2) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja pada komitmen organisasi. 3) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. 4) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompensasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. 5) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. 6) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan melalui komitmen organisasi. 7) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan melalui |

| Putranto Tri Wijoyo (2016) | PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SPORT GLOVE INDONESIA | komitmen organisasi. 1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia. 2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia. 3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia |
|-------------------------------|---|--|
| METODE PENELITIAN | TEKNIK PENGUMPULAN DATA | HASIL PENELITIAN |
| Kuantitatif | Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner | Hasil analisis secara statistik pengaruh kompensasi pada komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi, dengan penolakan H_0 atau penerimaan H_1 dengan p -value sebesar 0,000 atau t hitung 7,116 lebih besar dari t tabel 1,679. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi pada komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi, tidak dapat ditolak. Hasil ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi, cenderung semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa salah satu upaya untuk menumbuhkan dan menjaga komitmen pengelola anggaran, dapat melalui kompensasi baik finansial maupun nonfinansial. Unsur-unsur kompensasi yang terdiri dari komponen gaji, tunjangan, |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.</p> | <p>Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner</p> | <p>penghargaan/pujian maupun mendapat kesempatan promosi, mesti mendapat perhatian dari organisasi sehingga kompensasi tersebut dapat menumbuhkan komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar koefisien beta (β) sebesar 0,203 (**$p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (*$p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066, maka hipotesis ketiga diterima.</p> |
|--|---|--|

2.6.2. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara program kompensasi dengan komitmen organisasional

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan untuk membalas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, loyalitas karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan yang berpotensi keluar dari perusahaan.

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat penting, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri yaitu pemberian kompensasi terhadap karyawan harus layak dan adil. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi apabila kompensasi itu diberikan kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Menurut Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain. (M. Yani, 2012 : 139)

Kompensasi merupakan imbalan atau balasan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang dilakukan, imbalan jasa ini berbentuk finansial dan non finansial kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, dan bonus.

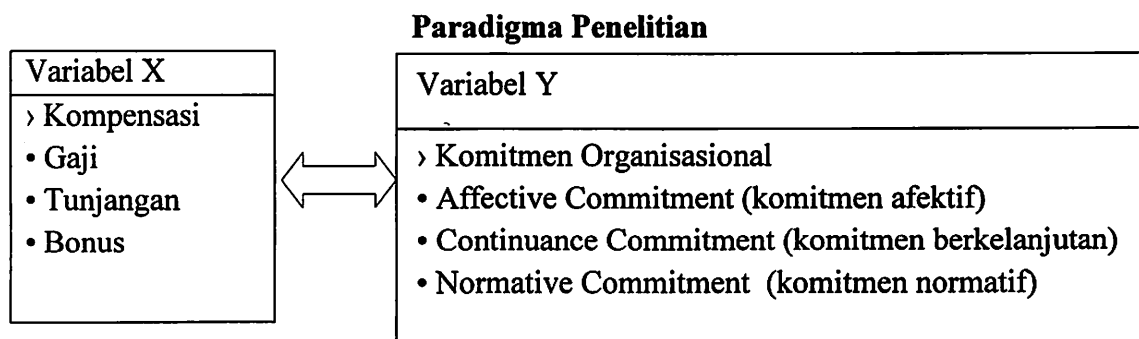
Komitmen pada karyawan dalam organisasi sangat penting. Karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi akan bekerja lebih optimal, sehingga sesuai apa yang diharapkan organisasi tersebut.

Menurut Robbins dan Judger (2007 : 110) Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan agar karyawan tersebut bertahan pada organisasi itu dan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasi sehingga sapat membantu organisasi itu mencapai tujuannya. Indikator komitmen organisasional meliputi *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), *normative commitment* (komitmen normatif).

Berdasarkan kerangka penelitian di atas penulis menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2



M. Yani (2012 : 139)

Edy Sutrisno (2010 : 293)

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan mencoba untuk mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Program Kompensasi di The Jungle Waterpark relative baik.
2. Komitmen Organisasional di The Jungle Waterpark relative baik.
3. Diduga program kompensasi memiliki hubungan positif dan nyata dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif (Eksploratif) dengan metode penelitian Studi Kasus dan teknik penelitian Statistik Kualitatif/Kuantitatif. Dengan penelitian ini penulis melakukan observasi langsung dengan cara survey, wawancara kepada pihak perusahaan dan pengamatan secara langsung sehingga penulis memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik, untuk mengetahui mengenai hubungan kompensasi terhadap komitmen organisasional.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah variabel X (*Independent*) Program Kompensasi dan Komitmen Organisasional sebagai variabel Y (*Dependent*).

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu data yang diperoleh dari respon setiap individu, individu yang dimaksud disini adalah karyawan The Jungle Waterpark yang berjumlah 109 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada The Jungle Waterpark yang berlokasi di area Perumahan Bogor Nirwana Residence (BNR) Jl. Dreded, Pahlawan Kotamadya Bogor Selatan.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yang merupakan data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dari The Jungle Waterpark.

3.4. Operasionalisasi Variabel

3.4.1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen atau yang sering disebut dengan variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan dan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen yang akan digunakan adalah kompensasi.

3.4.2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terkait. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau yang sering disebut dengan variabel terkait, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (variabel independen). Di dalam penelitian ini, variabel dependen yang akan digunakan adalah komitmen organisasional.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu program kompensasi dan variabel (*dependent*) yaitu komitmen organisasional.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Dimensi/Ukuran | Skala |
|-------------------------|--|--|---|---------|
| Program Kompensasi | Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi | <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan • Bonus | <p>Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.</p> <p>Kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.</p> <p>Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.</p> | Ordinal |
| Komitmen Organisasional | Komitmen organisasional adalah suatu sikap loyalitas yang | <ul style="list-style-type: none"> • Affective Commitment (komitmen afektif) | Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa | Ordinal |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>dilakukan oleh karyawan kepada organisasi secara berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya dan kesenangannya kepada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan) • Normative Commitment (komitmen normatif) | <p>baik perasaan mengenai organisasi.</p> <p>Keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi.</p> <p>Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi</p> | |
|--|---|---|--|--|

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel random sampling.

Uraian Metode Penarikan sampel adalah sebagai berikut:

a. Populasi Penelitian

Menurut J. Supranto (2009 : 22), populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. Misalnya, seluruh karyawan perusahaan merupakan suatu populasi. Di sini, elemennya berupa orang, yaitu karyawan perusahaan. Walaupun jenisnya sama, namun karakteristiknya secara keseluruhan akan berlainan, misalnya umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anak, gaji pokok, dan lain sebagainya. Jadi, populasi bisa merupakan seluruh penduduk Indonesia, seluruh perusahaan industri di Indonesia, seluruh petani di Jawa Tengah, seluruh kendaraan Departemen Keuangan, dan lain sebagainya. Untuk menunjukkan banyaknya elemen populasi, kita berikan notasi N. Populasi dalam penelitianlah seluruh karyawan The Jungle Waterpark yang berjumlah 150 orang.

b. Sampel Penelitian

“Sampel adalah sebagian dari populasi.” (J.Supranto, 2009:23) Jika n adalah jumlah elemen sampel dan N adalah jumlah elemen populasi, maka $n < N$ (n lebih kecil dari N). Istilah lain dari sampel adalah contoh.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam random sampling dengan jumlah populasi (N) dapat diketahui secara pasti, salah satu caranya adalah dengan

menerapkan metode Slovin dalam buku yang ditulis oleh Husain Umar (2006:107) dengan rumus;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2} = 109$$

Dimana

N = Populasi

e = tingkat kesalahan

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan penelitian dimana data yang terkumpul adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini mencakup : studi dokumentasi/literatur, peneliti mencari data dengan mempelajari buku, catatan, surat kabar, majalah dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data lapangan ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Berdasarkan metode sampling pada sub bab sebelumnya, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode survey dan observasi sebagai berikut:

a. Teknik yang dilakukan untuk metode survey yaitu wawancara dan kuesioner.

- Wawancara dilakukan oleh penulis dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan judul yang diteliti langsung dengan HRD The Jungle Waterpark.
- Kuesioner disebarkan kepada karyawan The Jungle Waterpark yang terpilih sebagai sampel melalui *simple random sampling*. Untuk mengumpulkan data terkait program kompensasi dan komitmen organisasional The Jungle Waterpark dengan menggunakan skala likert seperti kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Setiap Item Pertanyaan

| Nilai | Kategori |
|-------|---------------------------|
| 5 | Sangat Setuju (SS) |
| 4 | Setuju (S) |
| 3 | Ragu (R) |
| 2 | Tidak Setuju (TS) |
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) |

Sumber: Istijanto (2006: 81)

- b. Teknik yang digunakan untuk metode observasi yaitu observasi langsung.
 - Observasi langsung dilakukan penulis dengan cara mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.

3.7. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika $r > 0,361$.

Uji Validitas digunakan untuk menghitung antara nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, maka dipilih rumus korelasi Product Moment jika butir kuesioner relatif banyak.

$$\text{Rumus } r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

- r = koefisien korelasi product moment
- x = nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi program kompensasi
- $\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi komitmen organisasional
- n = jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Apabila $> 0,7$ -dikatakan reliabel.

Pengujian terhadap atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak, Instrument (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistik yaitu SPSS.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach, yaitu :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

Keterangan

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_i^2 = varians total

(Sugiyono,2015:365)

Indikator pengukuran menurut Sekaran (2000:3 12) yang membagi tingkatan reabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpa atau r_{hitung} :

1. 0,8 - 1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6 - 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurangdari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Hasil Kalibrasi Instrumen

1. Pengujian validitas

Tabel 3.3
Uji Validitas Program Kompensasi

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 53,6667 | 21,816 | ,833 | . | ,904 |
| VAR00002 | 53,7333 | 22,478 | ,548 | . | ,912 |
| VAR00003 | 53,6667 | 24,644 | ,145 | . | ,921 |
| VAR00004 | 54,1667 | 21,523 | ,563 | . | ,913 |
| VAR00005 | 53,6667 | 22,920 | ,713 | . | ,909 |
| VAR00006 | 53,8333 | 21,661 | ,734 | . | ,906 |
| VAR00007 | 53,9333 | 21,857 | ,612 | . | ,910 |
| VAR00008 | 53,7333 | 22,271 | ,730 | . | ,907 |
| VAR00009 | 53,8333 | 21,247 | ,720 | . | ,906 |
| VAR00010 | 53,7667 | 21,082 | ,830 | . | ,902 |
| VAR00011 | 53,8333 | 19,523 | ,819 | . | ,902 |
| VAR00012 | 53,8333 | 21,247 | ,720 | . | ,906 |
| VAR00013 | 53,8000 | 24,786 | ,045 | . | ,927 |
| VAR00014 | 53,7333 | 22,478 | ,548 | . | ,912 |
| VAR00015 | 53,6667 | 21,816 | ,833 | . | ,904 |

Berdasarkan hasil uji coba validias program kompensasi pada $n=30$ r tabel 0,361 dengan $\alpha = 0,05$ maka sebanyak 13 butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 3.4
Uji Validitas Komitmen Organisasional

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 49,0000 | 28,207 | ,790 | . | ,892 |
| VAR00002 | 48,6333 | 32,309 | ,385 | . | ,907 |
| VAR00003 | 49,3000 | 29,459 | ,775 | . | ,894 |
| VAR00004 | 48,6667 | 33,195 | ,186 | . | ,912 |
| VAR00005 | 49,1667 | 28,144 | ,706 | . | ,896 |
| VAR00006 | 49,3000 | 29,459 | ,775 | . | ,894 |
| VAR00007 | 48,9667 | 32,240 | ,282 | . | ,911 |
| VAR00008 | 48,9333 | 33,099 | ,149 | . | ,915 |
| VAR00009 | 49,2000 | 28,717 | ,834 | . | ,891 |
| VAR00010 | 48,9667 | 29,964 | ,656 | . | ,898 |
| VAR00011 | 48,5667 | 32,875 | ,332 | . | ,908 |
| VAR00012 | 49,0000 | 28,207 | ,790 | . | ,892 |
| VAR00013 | 49,1667 | 28,144 | ,706 | . | ,896 |
| VAR00014 | 48,9333 | 29,720 | ,628 | . | ,899 |
| VAR00015 | 49,2000 | 28,717 | ,834 | . | ,891 |

Berdasarkan hasil uji coba validias komitmen organisasional pada $n=30$ r tabel 0,361 dengan $\alpha = 0,05$ maka sebanyak 11 butir pertanyaan adalah valid.

2. Pengujian reliabilitas

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Program Kompensasi

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,915 | ,916 | 15 |

Berdasarkan hasil uji coba koefisien reliabilitas instrumen program kompensasi sebesar 0,916. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,7$. Koefisien reliabilitas instrumen program kompensasi adalah cukup tinggi.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,906 | ,900 | 15 |

Berdasarkan hasil uji coba koefisien reliabilitas instrumen komitmen organisasional sebesar 0,900. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,7$. Koefisien reliabilitas instrumen komitmen organisasional adalah cukup tinggi.

3.8. Metode Analisis Data

Rumus-rumus yang dipakai sebagai metode analisis antara lain:

1. Analisis Korelasi Product Moment

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval, ratio atau ordinal, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi Pearson. Product Moment dengan rumus:

$$\text{Rumus } r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

- r = koefisien korelasi product moment
- x = nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi program kompensasi
- $\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi komitmen organisasional
- n = jumlah responden

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional. Adapun rumusnya adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015:260) analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubung antara dua variabel atau lebih, sedangkan analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh, perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independendengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum x_{12}) - (\sum X_1)(\sum x_1 Y_1)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Adapun alat untuk pengujian apakah ada hubungan yang kuat antara program kompensasi dengan komitmen organisasional. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t_{hitung} , dengan rumus sebagai berikut:

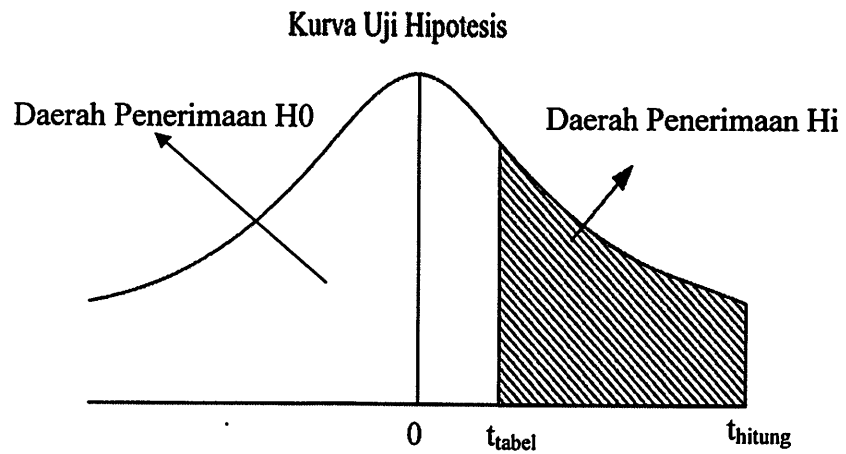
$$th = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima H_0 .

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tolak H_0 .

H_0 : $r = 0$ Tidak ada hubungan antara X dengan Y

H_1 : $r > 0$ Terdapat hubungan antara X dengan Y



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

The Jungle Waterpark merupakan wahana air pertama yang menempati kawasan komersial dan di bangun dibawah manajemen PT. Graha Andra Sentra Propertindo. Bogor Nirwana Residence, perumahan bernuansa asri dan alami di kawasan area Bogor terletak di bawah kaki gunung salak yang mempunyai beberapa Unit usaha yang tersebar seperti Orchard Walk The Jungle Mall Hotel Aston dan The Jungle Waterpark. Dan akan di susul dengan pembangunan Student Center Kampus Universitas Bakrie dan persiapan realisasi Nirwana Hospital, yang melengkapi BNR sebagai kawasan hunian yang terintergrasi.

The Jungle Waterpark merupakan wisata air yang terletak di kota Bogor dan hingga saat ini termasuk dalam salah satu wahana air terlengkap di Kota Bogor. Diresmikan tanggal 16 Desember 2007, wahana ini mempunyai luas lahan sekitar 3,6 hektar. The Jungle Waterpark bertempat di area Perumahan Bogor Nirwana Residence (BNR) Jl. Dreded, Pahlawan Kotamadya Bogor Selatan. Sebagian total dari area tersebut merupakan kawasan hijau terbuka dengan Gunung Salak dan Gunung Pangrango sebagai pemandangannya. Menjadikan The Jungle, menjadi salah satu tempat wisata yang wajib dikunjungi di Kota Bogor.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi The Jungle Waterpark:

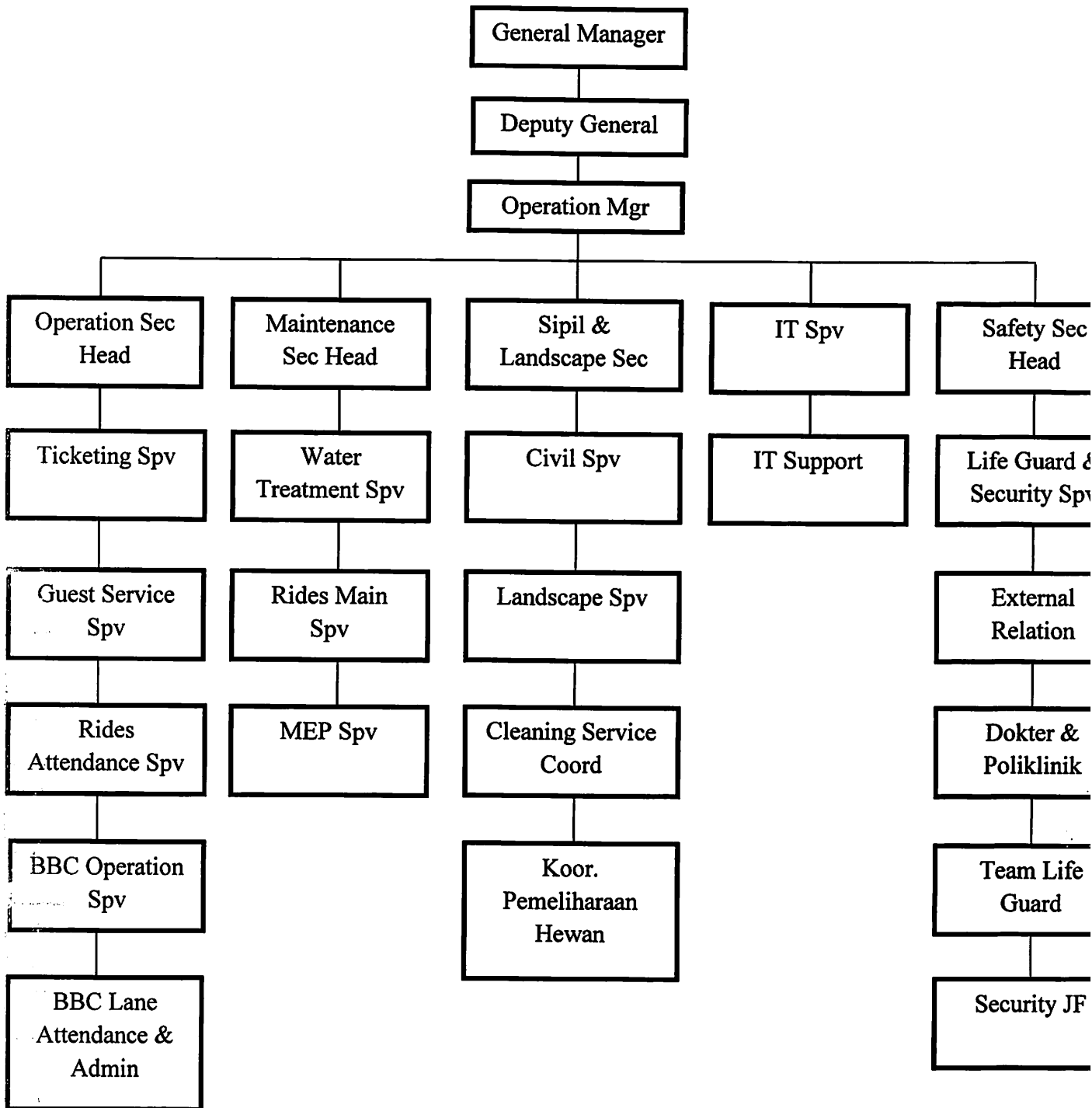
1. Menjadi Wahana Wisata Air Terbaik di Indonesia.
2. Menjadi Wahana Wisata Air Terpercaya di Indonesia.
3. Menjadi Wahana Wisata Air Terlengkap di Indonesia.

Misi The Jungle Waterpark:

1. Menjalankan bisnis Waterpark yang dikelola oleh SDM Profesional untuk menghasilkan produk kreatif.
2. Memberikan pelayanan yang memuaskan kenyamanan dan keamanan kepada pelanggan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi merupakan suatu dasar untuk memperlihatkan adanya pembagian tugas, kewajiban, tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan. Struktur organisasi mampu memberikan penjelasan, fungsi dan wewenang serta tanggung jawab tiap bagian dalam organisasi.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Deskripsi kerja The Jungle Waterpark

Dari gambar struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan mengenai tugas dari bidangnya masing-masing. Adapun deskripsi tugas dari tiap bidang atau divisi di The Jungle Waterpark adalah:

1. General Manager

- Bertanggung jawab atas implementasi kebijakan perusahaan (PT GAP) dan memastikan berjalannya peraturan perusahaan serta kesesuaiannya dengan objectif dan strategi perusahaan sesuai target bisnis perusahaan secara menyeluruh.
- Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan secara menyeluruh agar dapat dijalankan dengan optimal.
- Memonitor pelaksanaan kebijakan dan strategi perusahaan serata memastikan kelancaran pelaksanaannya agar dapat berjalan secara maksimal dan tepat.
- Mengontrol dan mengevaluasi implementasi strategi agar memperoleh masukan strategis sebagai usulan untuk kebijakan tahun berikutnya.
- Mengevaluasi dan menganalisa hasil implementasi strategi perusahaan serta mencari usulan atas pemecahan masalah yang timbul.
- Mengarahkan fungsi setiap departement dalam menjalankan strategi perusahaan.

2. Departement Operasional

- Memelihara seluruh Asset Mechanical/electrical sehingga meminimalisir trouble di kantor maupun di lapangan
- Memelihara infrastruktur dan civil kawasan the jungle berupa jalan, saluran air dan juga penerangan.
- Melakukan pengecekan terhadap seluruh kondisi mesin yang ada di setiap wahana sebelum dan sesudah dioperasikan.
- Melakukan pengecekan termasuk kebersihan peralatan di seluruh wahana the jungle.
- Menekan atau melakukan penghematan pemakaian listrik dan air di seluruh kawasan the jungle.
- Memelihara dan perawatan taman dan elemen taman di seluruh kawasan the jungle termasuk juga ikan dan burung.

3. Assistant General Manager

- Menciptakan kemajuan yang berkelanjutan baik dalam team work dan juga dalam hal memutuskan sesuatu dengan efektif dan efisien
- Mensupervisi program training untuk seluruh karyawan dan juga bagi mereka yang baru bergabung
- Menjawab semua kritik yang muncul dari konsumen / pihak luar dengan cara pendekatan yang tepat

- Berkoordinasi dengan para manager dalam hal perekrutan calon-calon karyawan yang potensial, melakukan training baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama dan juga pengembangan business plan perusahaan
 - Mendorong kemampuan commercial untuk memenuhi atau mencukupi anggaran budget dan juga penjualan.
 - Melakukan interaksi dengan seluruh karyawan dan membantu customer dalam menanggapi segala pertanyaan atau keluhan mereka
4. Departement Marketing
- Memastikan target yang telah ditetapkan dapat dicapai.
 - Menjamin promosi berlangsung secara continue dan efektif sesuai dengan program yang telah ditetapkan bersama (brand image).
 - Bertanggung jawab dalam hal pembuatan dan penyebara media promo (flyer, baliho, spanduk, poster dan sebagainya)
 - Melakukan koordinasi dengan seluruh media cetak, media elektronik, dan rumah produksi (production house).
 - Melakukan kerjasama dengan pihak sponsorship, vendor, eo dan pihak lainnya yang terkait dengan event.
 - Pembentukan brand awarness, pengunjung loyalty, travel loyalty.
5. Departement Supporting
- Pengontrolan pada pos pendapatan keuangan.
 - Pengontrolan terhadap tenant-tenant terbaru.
 - Pengontrolan atas sewa booth yang baru.
 - Verifikasi permohonan uang muka.
 - Verifikasi pertanggungjawaban uang muka.
 - Laporan atas revenue.
 - Perjunalan dari seluruh transaksi keuangan.
 - Bertanggung jawab atas account payable dan account receivable
 - Memonitor masalah piutang karyawan maupun konsumen.
 - Memonitor biaya asuransi (gedung, kendaraan, kebakaran, gempa bumi)
6. Finance Stuff
- Menerima pembayaran sewa tempat jungle
 - Membuat bank payment dan overbook the junglewater park, Mall dan Arcande.
 - Report inflow harian Jungle / Mall
 - Pembuatan invoicing tenant The Jungle
 - Laporan pendapatan harian The Jungle
 - Kontrol kasir
 - Pembuatan AR The Jungle
 - Pembuatan kwintansi tenant the jungle dan Mall by system
 - Pembuatan AR The Jungle

7. GA Supervisor

- Mengkoordinir segala hal pendataan seluruh inventaris kantor, kemudian pemberian label pada barang inventaris tersebut termasuk pencatatan dalam hal pemutusiaan.
- Mengkoordinir segala hal yang berhubungan dengan kebutuhan operasional kantor, mulai dari ATK, gula, teh, kopi, kendaraan operasional, computer dsb
- Melakukan pengontrolan akan kebersihan, kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja.
- Mengkoordinir meeting koordinasi tingkat jungle dengan menyebarkan dan juga membuat notulennya.
- Membuat anggaran melalui intersyst seperti untuk ATK, kendaraan operasional, pembayaran listrik-air serta pembayaran telepon.

8. IT Manager

- Mengarahkan dan mengembangkan strategi dan rencana IT perusahaan (Jungle Festival), mengkoordinasikan dan mengontrol implementasi layanan IT baik secara korporat maupun operasional untuk memastikan tersedianya dukungan teknologi informasi yang handal, efektif bagi kelancaran operasional perusahaan dalam mencapai sasaran sesuai dengan strategi perusahaan.

9. Promotion

- Mengajak Kerjasama dengan merchant-merchant.
- Mengecek dan memfollow up sponsorship-sponsorship yang sudah masuk ke The Jungle
- Melakukan promosi-promosi ke media elektronik dan merchant-merchant
- Menyiapkan dan memilih untuk beriklan di media promo dan media promosi di media Cetak dan media elektronik
- Memesan Marketing Tools, seperti flyer, price list, sticker dan lain-lain
- Memfollow up yang akan shooting kapan dan menyiapkan semuanya

10. Event Departement

- Membuat konsep acara serta membuatnya dalam sebuah proposal dan rencana kerja
- Membuat Content Kalender Event baik bulanan maupun tahunan
- Mendistribusikan rencana kerja dan pekerjaan tersebut kepada staff event
- Mencari talent yang sesuai dengan konsep acara
- Mengkoordinasikan dan memantain hubungan baik dengan Sponsorship, vendor, EO, dan pihak lainnya yang berkaitan dengan event.
- Melakukan negosiasi dengan pihak kedua dan ketiga untuk memperoleh kesepakatan dalam penyelenggaraan acara atas persetujuan manager marketing.

11. Personnel Admin

- Melakukan control terhadap proses absen per hari

- Menginput dan memaintain akurasi data karyawan terkini
- Meindaklanjuti permohonan lembur karyawan
- Melaporkan kepada atasan apabila terdapat karyawan yang melanggar tata tertib
- Membuat laporan rekapitulasi absensi karyawan untuk diserahkan ke bagian payroll & benefit
- Membuat laporan rekapitulasi absensi karyawan lepas / harian

12. Sales Waterpak Supervisor

- Melakukan supervise terhadap team sales agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan program-program yang telah ditetapkan
- Melakukan kordinasi terhadap team agar pelaksanaan/target yang ditetapkan dapat tercapai
- Memastikan perencanaan dan eksekusi keefektifan dari pengenalan product, harga dan promosi untuk kepuasan pengunjung dan tujuan perusahaan
- Pembentukan brand awareness, pengunjung loyalty, travel loyalty dan corporate
- Memastikan keefektifan dari strategi marketing dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti brand image dan promotion
- Memastikan koordinasi yang efektif anatar divisi/department untuk mengimplementasikan strategi.

4.1.4. Profil Responden

Karakteristik responden yang diteliti terbagi dari tiga bagian yang berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berikut hasil data karakteristik reponden yang merupakan karyawan The Jungle Waterpark.

Tabel 4.1
Profil Responden pada The Jungle Waterpark
Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan | Presentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1. | Pria | 77 | 71% |
| 2. | Wanita | 32 | 29% |
| Jumlah | | 109 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil penelitian 109 orang responden, karyawan bagian operasional The Jungle Waterpark presentase jenis kelamin responden dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 77 orang (71%). Sedangkan responden untuk jenis kelamin wanita 32 orang (29%).

Tabel 4.2
 Profil Responden The Jungle Waterpark
 Presentase Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------|------------------|------------|
| 1. | < 20 Tahun | 29 | 27% |
| 2. | 20 – 25 Tahun | 41 | 38% |
| 3. | 25 – 30 Tahun | 35 | 32% |
| 4. | >30 Tahun | 4 | 3% |
| Jumlah | | 109 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang Diolah

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia adalah yang berusia <20 tahun sebanyak 29 orang (27%), responden yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 41 orang (38%), sedangkan responden yang berusia 25 – 30 tahun sebanyak 35 orang (32%), sedangkan responden yang berusia > 30 tahun sebanyak 4 orang (3%)

Tabel 4.3
 Profil Responden The Jungle Waterpark
 Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1. | SMA | 30 | 29% |
| 2. | D-1 | 2 | 5% |
| 3. | D-3 | 23 | 25% |
| 4. | S-1 | 54 | 50% |
| Jumlah | | 109 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang Diolah

Dari data diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 30 orang (29%), dan responden dengan pendidikan terakhir D-1 sebanyak 2 orang (5%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 23 orang (25%), dan responden dengan pendidikan terakhir S-1 sebanyak 54 orang (50%).

4.2. Bahasan Identifikasi dan Tujuan Penelitian

4.2.1. Program Kompensasi Pada The Jungle Waterpark

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel program kompensasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Gaji

Tabel 4.4
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaji Yang Saya Terima Sesuai Harapan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 36 | 180 | 33% |
| Setuju | 4 | 55 | 220 | 50% |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 450 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 50% dari seluruh responden yaitu bahwa gaji yang mereka terima sesuai harapan ditambah 33% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan sudah menerima gaji yang sesuai dengan harapan.

Tabel 4.5
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaji Secara Keseluruhan Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 61 | 305 | 56% |
| Setuju | 4 | 44 | 176 | 40% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 109 | 493 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 40% dari seluruh responden yaitu bahwa gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan ditambah 56% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti usaha yang dikeluarkan karyawan sudah sesuai dengan gaji yang mereka terima.

Tabel 4.6
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Merasa Puas Dengan Gaji Yang Saya Terima”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|----------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 47 | 235 | 43% |
| Setuju | 4 | 59 | 236 | 54% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| 5Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 471 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 54% dari seluruh reponden yaitu bahwa mereka merasa puas dengan gaji yang mereka terima ditambah 43% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan memiliki kepuasan dengan gaji yang diterimanya.

Tabel 4.7

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Jabatan Sekarang”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 68 | 340 | 62% |
| Setuju | 4 | 29 | 116 | 27% |
| Kurang Setuju | 3 | 12 | 36 | 11% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 492 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 27% dari seluruh reponden yaitu bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan jabatan sekarang ditambah 62% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti dengan jabatan yang diduduki karyawan gaji yang terima sudah sesuai.

2. Tunjangan

Tabel 4.8

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tunjangan Yang Saya Terima Sesuai Harapan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 51 | 255 | 47% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 47% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 6% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 480 | |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 47% dari seluruh reponden yaitu bahwa tunjangan yang mereka terima sesuai harapan ditambah 47% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan sudah menerima tunjangan yang sesuai harapan.

Tabel 4.9

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tunjangan Yang Diberikan Sudah Memenuhi Kebutuhan Anda”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 63 | 315 | 58% |
| Setuju | 4 | 40 | 160 | 37% |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 493 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 37% dari seluruh reponden yaitu bahwa tunjangan yang diberikan atasan memenuhi kebutuhan karyawan ditambah 58% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dengan tunjangan yang diberikan.

Tabel 4.10

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tunjangan Yang Saya Terima Sudah Layak”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 53 | 265 | 49% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 47% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 484 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 47% dari seluruh reponden yaitu bahwa tunjangan yang mereka terima sudah layak ditambah 49% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan sudah menerima tunjangan yang layak.

Tabel 4.11

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tunjangan Hari Raya Selalu Diberikan Tepat Waktu”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 47 | 235 | 43% |
| Setuju | 4 | 58 | 232 | 53% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 479 | |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 53% dari seluruh reponden yaitu bahwa Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tepat waktu ditambah 43% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan menerima Tunjangan Hari Raya tepat waktu.

Tabel 4.12

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tunjangan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Hasil Kerja Saya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 51 | 255 | 47% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 47% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 6% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 480 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 47% dari seluruh reponden yaitu bahwa tunjangan yang mereka terima sesuai dengan hasil kerja ditambah 47% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan menerima tunjangan sesuai dengan hasil kerjanya.

3. Bonus

Tabel 4.13

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bonus Yang Diberikan Perusahaan Sebanding Dengan Waktu Kerja Lembur”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 78 | 390 | 71% |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 26% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 511 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 26% dari seluruh reponden yaitu bahwa bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur ditambah 71% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan mendapatkan bonus waktu kerja lembur yang sebanding..

Tabel 4.14

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bonus Yang Diberikan Perusahaan Cukup Memuaskan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 49 | 245 | 45% |
| Setuju | 4 | 50 | 200 | 46% |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 8% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 474 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 46% dari seluruh reponden yaitu bahwa bonus yang diberikan perusahaan cukup memuaskan ditambah 45% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan cukup puas dengan bonus yang diterima.

Tabel 4.15

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bonus Yang Diberikan Dapat Memotivasi Saya untuk Bekerja Lebih Baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 58 | 290 | 53% |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 43% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 490 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 43% dari seluruh reponden yaitu bahwa bonus yang diberikan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik ditambah 53% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan termotivasi untuk berkerja lebih baik dari bonus yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.16

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bonus Yang Diberikan Sudah Memenuhi Asas Keadilan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 38 | 190 | 35% |
| Setuju | 4 | 58 | 232 | 53% |
| Kurang Setuju | 3 | 12 | 36 | 11% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 460 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 53% dari seluruh reponden yaitu bahwa bonus yang diberikan sudah memenuhi asas keadilan ditambah 35% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan sudah menerima bonus yang memenuhi asas keadilan.

Pertanyaan dengan skor total yang paling tinggi adalah skor 511 yaitu tentang bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembu. Maka ini merupakan hal yang paling penting. Selain itu adalah skor 493 tentang tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan anda.

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.17

Distribusi Frekuensi Program Kompensasi

| Nilai | F | F% | F Kum < | F Kum> |
|---------|-----|------|---------|--------|
| 45 - 47 | 4 | 4% | 4 | 109 |
| 48 - 50 | 3 | 3% | 7 | 105 |
| 51 - 53 | 6 | 5% | 13 | 102 |
| 54 - 56 | 23 | 21% | 36 | 96 |
| 57 - 59 | 37 | 34% | 73 | 73 |
| 60 - 62 | 32 | 29% | 107 | 36 |
| 63 - 65 | 4 | 4% | 109 | 4 |
| Total | 109 | 100% | | |

Dari Data yang terlihat pada table distribusi frekuensi diatas, dapat dianalisa dengan menggunakan microsoft excel diperoleh hasil sebagai berikut:

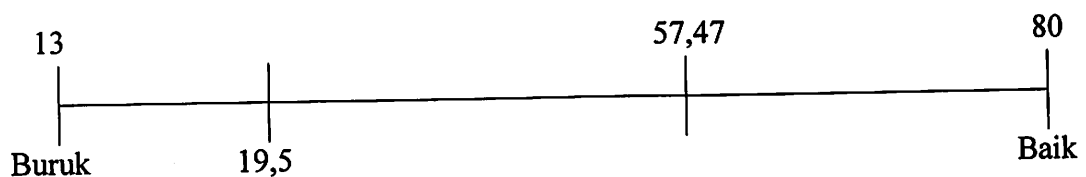
Tabel 4.18
Analisis Variabel Program Kompensasi

| Program Kompensasi | |
|--------------------|--------------|
| Mean | 57,47222222 |
| Standard Error | 0,368230013 |
| Median | 58 |
| Mode | 60 |
| Standard Deviation | 3,82675855 |
| Sample Variance | 14,644081 |
| Kurtosis | 1,453992146 |
| Skewness | -1,083090283 |
| Range | 20 |
| Minimum | 45 |
| Maximum | 65 |
| Sum | 6207 |
| Count | 108 |

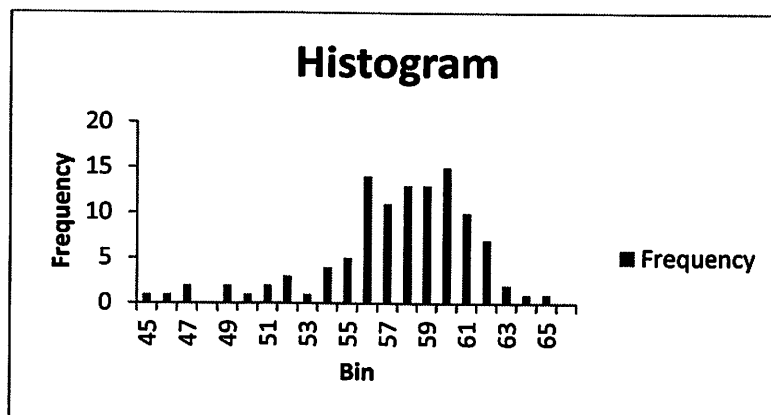
Rata-rata empirik sebesar 57,47 dibandingkan dengan rata-rata teoritik yaitu:

$$\frac{(1)(13) + (5)(13)}{2} = \frac{39}{2} = 19,5$$

Dengan demikian rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik $57,47 > 19,5$ ini menunjukkan bahwa program kompensasi relative baik. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar:



Gambar 4.2
Histogram Variabel Program Kompensasi

Berdasarkan histogram dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memperoleh nilai dengan rentang antara 57–59 terjawab dengan 37 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 34 % dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh darimenjawab soal paling rendah dengan antara 48 – 50 sebanyak 3 karyawan atau 3% dari jumlah keseluruhan.

4.2.2. Komitmen Organisasional pada The Jungle Waterpark

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap loyalitas karyawan agar karyawan tersebut bertahan pada organisasi itu dan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasi sehingga sapat membantu organisasi itu mencapai tujuannya. Berikut ini merupakan tanggapan responden operasional The Jungle Waterpark mengenai pernyataan variabel Y Komitmen Organisasional:

1. Affective Commitment (Komitmen Afektif)

Tabel 4.20

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Sangat Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Saya Di Organisasi Ini”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 37 | 185 | 34% |
| Setuju | 4 | 57 | 228 | 52% |
| Kurang Setuju | 3 | 13 | 39 | 12% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 456 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 52% dari seluruh reponden yaitu bahwa mereka sangat bahagia menghabiskan sisa karirnya di organisasi ini ditambah 34% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan menghabiskan sisa karir di organisasi ini dengan rasa bahagia.

Tabel 4.21

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Membanggakan Organisasi Kepada Orang Lain Di Luar Organisasi”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 38 | 190 | 35% |
| Setuju | 4 | 55 | 220 | 32% |
| Kurang Setuju | 3 | 13 | 39 | 12% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 3% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 455 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.21 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 32% dari seluruh reponden yaitu bahwa mereka membanggakan organsasi ini kepada orang lain di luar organisasi ditambah 35% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti di luar organisasi karyawan membanggakan organisasinya kepada orang lain.

Tabel 4.22

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Merasa Menjadi Bagian Dari Keluarga Pada Organisasi Ini”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 34 | 170 | 31% |
| Setuju | 4 | 60 | 240 | 55% |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 454 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 55% dari seluruh reponden yaitu bahwa mereka merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini ditambah 31% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan sudah menganggap organisasi ini bagian dari keluarga mereka.

Tabel 4.23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mempunyai Rasa Memiliki Yang Sangat Kuat Terhadap Organisasi”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 46 | 230 | 42% |
| Setuju | 4 | 58 | 232 | 53% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 477 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.23 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 53% dari seluruh responden yaitu bahwa mereka memiliki rasa yang sangat kuat terhadap organisasi ditambah 42% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan memiliki rasa yang kuat dalam organisasi ini.

2. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)

Tabel 4.24

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Merasa Rugi Jika Meninggalkan Organisasi Ini Sekarang”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 42 | 210 | 38% |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 41% |
| Kurang Setuju | 3 | 22 | 66 | 20% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 456 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.24 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 41% dari seluruh responden yaitu bahwa mereka merasa rugi meninggalkan organisasi ini sekarang ditambah 38% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti jika karyawan meninggalkan organisasi ini sekarang mereka akan merasa rugi.

Tabel 4.25

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saat Ini Tetap Bekerja Di Organisasi Ini Merupakan Kebutuhan Sekaligus Juga Keinginan Saya ”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 53 | 265 | 49% |
| Setuju | 4 | 48 | 192 | 44% |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 481 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.25 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 44% dari seluruh reponden yaitu bahwa saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan mereka ditambah 49% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi ini karena merupakan kebutuhan.

Tabel 4.26

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Merasa Bahwa Saya Memiliki Sedikit Pilihan Ingin Meninggalkan Organisasi Ini ”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 55 | 275 | 50% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 47% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 488 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.26 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 47% dari seluruh reponden yaitu bahwa mereka memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi ini ditambah 50% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti hanya ada sedikit pilihan bila karyawan ingin meninggalkan organisasi ini.

3. Normative Commitment (Komitmen Normatif)

Tabel 4.27

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berpindah Dari Organisasi Satu Ke Organisasi Lain Tampaknya Tidak Etis Bagi Saya”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 59 | 295 | 54% |
| Setuju | 4 | 46 | 184 | 42% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 491 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.27 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 42% dari seluruh reponden yaitu bahwa berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tidak etis bagi mereka ditambah 54% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti karyawan merasa tampak tidak etis jika berpindah ke organisasi lain.

Tabel 4.28

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Yang Lebih Baik Saat Ini Adalah Ketika Seseorang Tetap Bekerja Di Satu Organisasi Sepanjang Karir Mereka”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 61 | 305 | 56% |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 41% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 494 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 41% dari seluruh reponden yaitu bahwa yang lebih baik saat ini adalah ketika mereka tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka ditambah 56% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti tetap bekerja pada organisasi ini sepanjang karir mereka adalah yang lebih baik saat ini.

Tabel 4.29

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Percaya Loyalitas Adalah Penting Dan Oleh Karena Itu Saya Merasa Tetap Bekerja Di Perusahaan Merupakan Kewajiban Moral”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 62 | 310 | 57% |
| Setuju | 4 | 42 | 168 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 493 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.29 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 38% dari seluruh responden yaitu bahwa mereka percaya loyalitas itu penting oleh karena itu mereka tetap bekerja di organisasi ini ditambah 57% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti tetap bekerja di perusahaan ini adalah kewajiban moral dan mereka merasa loyalitas itu penting.

Tabel 4.30

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Tidak Akan Meninggalkan Perusahaan Meskipun Ada Tawaran Lain”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 61 | 305 | 56% |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 41% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 109 | 494 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2017

Dari tabel 4.30 menunjukkan bahwa responden setuju sebesar 41% dari seluruh responden yaitu mereka tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran lain ditambah 56% sangat setuju dengan hal tersebut. Ini berarti jika ada tawaran lain tidak membuat karyawan meninggalkan perusahaan ini.

Pertanyaan dengan skor total yang paling tinggi adalah skor 494 yaitu tentang saya tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran lain. Maka ini merupakan hal yang paling penting. Selain itu adalah skor 493 tentang saya percaya bahwa loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional

| Nilai | F | F% | F Kum < | F Kum > |
|---------|-----|------|---------|---------|
| 39 – 41 | 6 | 5% | 6 | 109 |
| 42 – 44 | 5 | 4% | 11 | 103 |
| 45 – 47 | 31 | 28% | 42 | 98 |
| 48 – 50 | 46 | 42% | 88 | 67 |
| 51 – 53 | 20 | 18% | 108 | 21 |
| 54 – 56 | 1 | 1% | 109 | 1 |
| Total | 109 | 100% | | |

Dari Data yang terlihat pada table distribusi frekuensi diatas, dapat dianalisa dengan menggunakan microsoft excel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.32

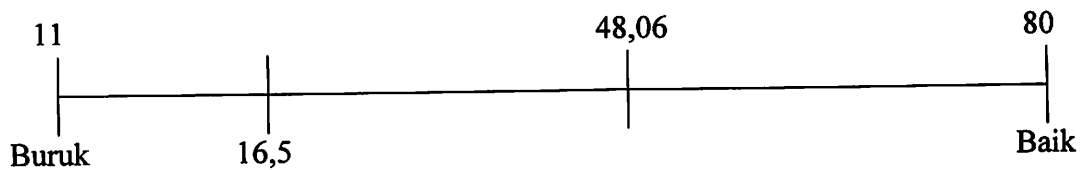
Analisis Variabel Komitmen Organisasional

| Komitmen Organisasional | |
|--------------------------------|--------------|
| Mean | 48,06481481 |
| Standard Error | 0,301798333 |
| Median | 48 |
| Mode | 50 |
| Standard Deviation | 3,136380282 |
| Sample Variance | 9,836881274 |
| Kurtosis | 0,518330242 |
| Skewness | -0,638783248 |
| Range | 16 |
| Minimum | 39 |
| Maximum | 55 |
| Sum | 5191 |
| Count | 108 |

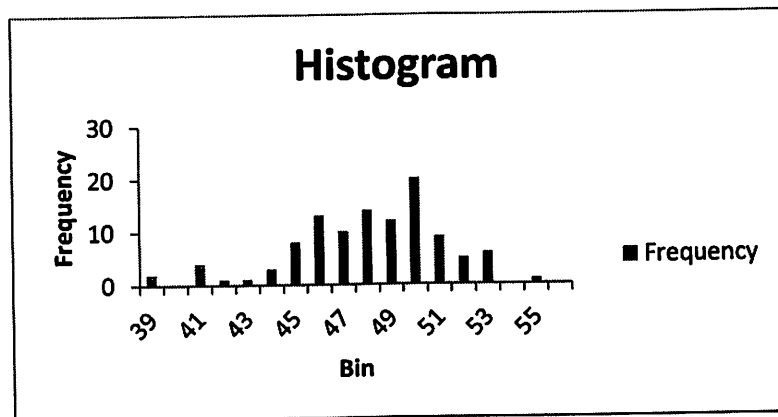
Rata-rata empirik sebesar 48,06 dibandingkan dengan rata-rata teoritik yaitu:

$$\frac{(1)(11) + (5)(11)}{2} = \frac{33}{2} = 16,5$$

Dengan demikian rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik $48,06 > 16,5$ ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional relative baik. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar:



Gambar 4.3

Histogram Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan histogram dapat dilihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai dengan rentang antara 48 – 50 terjawab sebanyak 46 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 42 % dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab soal paling rendah 54 - 56 sebanyak 1 karyawan atau 1 % dari jumlah keseluruhan.

4.2.3. Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Berikut akan dilakukan analisis korelasi pearson untuk mengetahui keeratan hubungan antara program kompensasi dengan komitmen organisasional.

Tabel 4.34

Koefisien Korelasi (SPSS 21)

| | | Program Kompensasi | Komitmen Organisasional |
|----------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| PROGRAM KOMPENSASI | Pearson Correlation | 1 | ,620** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 |
| | N | 109 | 109 |
| KOMITMEN ORGANSIASIONAL | Pearson Correlation | ,620** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 109 | 109 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Output Correlations menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel program kompensasi dengan komitmen organisasional. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel program kompensasi dengan komitmen organisasional didapat nilai koefisien sebesar 0,620. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program kompensasi dengan komitmen organisasional adalah sangat kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,620^2 \times 100\%$$

$$= 0,3844 \times 100\%$$

$$= 38,44\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel program kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 38,44%. Sedangkan sisanya sebesar 61,56% dipengaruhi oleh faktor lain di luar program kompensasi.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.35

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,882 | 3,579 | | 5,275 | ,000 |
| | Program Kompensasi | ,508 | ,062 | ,620 | 8,170 | ,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

$$Y = 18,882 + 0,508X$$

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara program kompensasi dengan komitmen organisasional, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho: $r = 0$ Tidak terdapat hubungan positif dan nyata antara program kompensasi dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark.

Hi : $r > 0$ Terdapat hubungan positif dan nyata antara program kompensasi dengan komitmen organisasional karyawan di The Jungle Waterpark.

b. Mencari t_{tabel} dilakukan menggunakan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat kebebasan
(df) $n-2$ atau $109 - 2 = 107$. Hasil yang diperoleh adalah $t_{tabel} = 1,982$

c. Mencari t_{hitung} dengan menggunakan rumus:

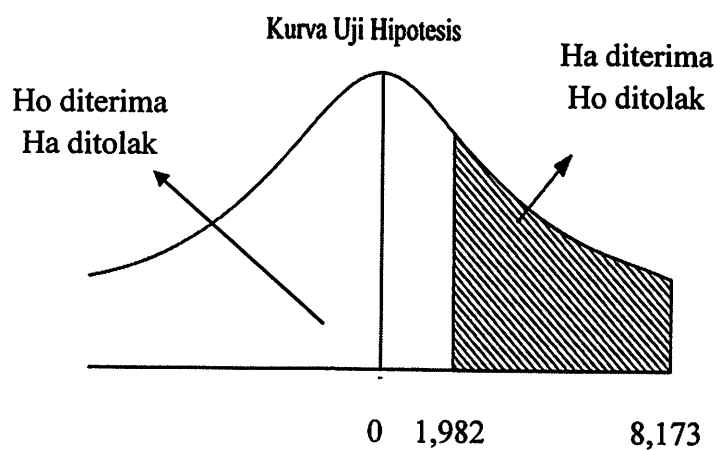
$$th = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$th = \frac{0,620\sqrt{(109-2)}}{\sqrt{(1-0,620^2)}}$$

$$th = \frac{(0,620)(10,3440)}{\sqrt{(1-0,3844)}}$$

$$th = \frac{6,4132}{0,7846} = 8,173$$

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,173 > 1,982$) artinya tolak H_0 diterima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata antara program kompensasi (x) dengan komitmen organisasional (y) pada The Jungle Waterpark.



Gambar 4.4
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis The Jungle Waterpark

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian program kompensasi yang dilakukan oleh The Jungle Waterpark berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang cukup baik. Karyawan menilai bahwa gaji, tunjangan, dan bonus telah mendukung komitmen organisasional dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
2. Penelitian komitmen organisasional secara individu The Jungle Waterpark berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan The Jungle Waterpark mayoritas memberikan komitmen organisasional cukup baik yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.
3. Hasil analisis korelasi pearson diperoleh $r = 0,620$. Artinya, Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional mempunyai hubungan yang kuat.
4. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh Program Kompensasi dapat mempengaruhi turun naiknya Komitmen Organisasional sebesar 38,44%. Sedangkan sisanya sebesar 61,56% dipengaruhi oleh faktor lain di luar program kompensasi.
5. Hasil uji hipotesis Korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,173 > 1,982$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa program kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Program kompensasi yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan komitmen organisasional itu sendiri dimana sikap karyawan haruslah memiliki rasa percaya dan setia pada satu perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan agar program kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pekerjaan dan pengorbanan karyawan yang diberikan kepada perusahaan sehingga hasil kerja karyawan dalam bekerja dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.
4. Terkait dengan program kompensasi, pimpinan The Jungle Waterpark disarankan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi program kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan cara memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian tunjangan, seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan keluarga, sehingga para karyawan merasa puas dan mempunyai semangat dalam bekerja dan komitmen organisasional dapat meningkat.
5. Terkait dengan komitmen organisasional, karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebaiknya diberikan kepercayaan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.
6. Usaha lain yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu melalui komunikasi yang terbuka, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan suasana saling memahami antara atasan dengan karyawan. Dan perusahaan perlu memiliki wadah dimana karyawan dapat menyampaikan aspirasi mengenai keluhan dan pendapat mereka kepada atasan maupun perusahaan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi jika benar-benar dirinya merasa dilibatkan sebagai bagian dari organisasi kemudian ia akan bekerja keras lebih dari yang diharapkan. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan tersebut memandang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti & Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Griffin, R.W. (2014). *Komitmen Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit BUMI AKSARA.
- Hogg, M.A. & Abrams, D., 1988, *Sosial Identification: A. Sosial Psychology of Intergroup Relation and Group Processes*. London: Routledge.
- Jenkins, R., 1994, *Social Identity*, London: Routledge.
- Luthans, R. (1992). *Organizational Behavior*, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Mathis, Jackson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moreland, R., Levine & Cini, M., 1993, *Group Socialization: The Role of Commitment, Dalam Group Motivation Sosial Psychology Perspectives*, Editor, Michael A Hogg & Dominic Abrams, D., New York: Harvester Wheatsheaf.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Panggabean. M.S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen, P Judge, Timothy. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.

Schermerhorn, J.R. (1997). *Management*, John Willer & Sons, Inc, New York.

Steers, Richard M. & D. Braunstein. (1979). "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting". *Journal of Vocational Behavior*. October. 254-261.

Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Turner, J.C. Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., dan Wetherell, M.S. (1987) *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. New York: Basil Blackwell. Ltd.

Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

<http://lukmancoroners.blogspot.co.id/2010/06/komitmen-organisasi.html>

<http://tulisanterkini.com/artikel/artikel-ilmiah/7636-komitmen-kerja-dalam-berorganisasi.html>

http://www.kompasiana.com/yenie/pentingnya-komitmen-dalam-suatu-perusahaan-atau-organisasi_552b8d966ea83449168b4569

<https://hmjmfunsuod.wordpress.com/2011/03/09/pentingnya-komitmen-berorganisasi/>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Koding Program Kompensasi

PROGRAM KOMPENSASI

| Res | Gaji | | | | Tunjangan | | | | | Bonus | | | | Total |
|-----|------|----|----|----|-----------|----|----|----|----|-------|-----|-----|-----|-------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 56 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 59 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 56 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 59 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 60 |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 82 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 60 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 87 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 56 |
| 92 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 94 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 98 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| 100 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 101 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 102 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 103 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 45 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 107 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 108 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 109 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| | 450 | 493 | 480 | 492 | 480 | 493 | 484 | 479 | 480 | 511 | 474 | 490 | 460 | 6266 |

Lampiran 2

Koding Komitmen Organisasional

KOMITMEN ORGANISASIONAL

| Res | K. Afektif | | | | K. Berkelanjutan | | | K. Normatif | | | | Total |
|-----|------------|----|----|----|------------------|----|----|-------------|----|-----|-----|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 15 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 18 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 22 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 50 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 46 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 62 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 64 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 65 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 69 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 71 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 72 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 78 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 80 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 82 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 90 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 91 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 92 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 94 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 97 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 99 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 100 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 102 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 103 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 104 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 105 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 107 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 109 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| | 456 | 455 | 454 | 477 | 456 | 481 | 488 | 491 | 494 | 493 | 494 | 5239 |

Lampiran 3

Kuesioner Program Kompensasi

KUESIONER PROGRAM KOMPENSASI

(untuk diisi oleh karyawan)

Salam sejahtera !

Untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi Saya akan melakukan penelitian di perusahaan ini dengan judul yang Saya ambil yaitu “Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark.” Saya sebagai peneliti membutuhkan partisipasi Anda selaku karyawan untuk mengisi kuesioner berikut. Dalam penelitian ini, Anda memiliki kesempatan menyuarakan pendapat Anda atau memberi masukan berharga bagi peneliti ini dan diharapkan juga dapat berguna bagi perusahaan. Oleh karena itu, gunakan kesempatan ini dengan menjawab kuesioner terlampir secara jujur, seperti yang Anda rasakan sebenarnya di perusahaan ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner berikut memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan Anda tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pertanyaan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Beberapa pertanyaan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner ini!

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban terhadap pertanyaan yang terdapat di bawah ini sesuai dengan keadaan bapak/ibu.
2. Berikan jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pertanyaan.

Huruf-huruf pada kolom bagian atas mengandung arti sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju, apabila pertanyaan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- S : Setuju, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- R : Ragu, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- TS : Tidak Setuju, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.

II. IDENTITAS

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Bagian :
4. Jenis Kelamin :
5. Usia :
6. Pendidikan :

| NO. | PERTANYAAN | SS | S | R | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| ● | Gaji | | | | | |
| 1. | Gaji yang Saya terima sesuai harapan. | | | | | |
| 2. | Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan. | | | | | |
| 3. | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima. | | | | | |
| 4. | Gaji yang Saya terima sesuai dengan jabatan Sekarang. | | | | | |
| ● | Tunjangan | | | | | |
| 5. | Tunjangan yang Saya terima sesuai harapan. | | | | | |
| 6. | Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan Anda. | | | | | |
| 7. | Tunjangan yang Saya terima sudah layak. | | | | | |
| 8. | Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tepat waktu. | | | | | |
| 9. | Tunjangan yang Saya terima sesuai dengan hasil kerja Saya. | | | | | |
| ● | Bonus | | | | | |
| 10. | Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur. | | | | | |
| 11. | Bonus yang diberikan perusahaan cukup memuaskan. | | | | | |
| 12. | Bonus yang diberikan dapat memotivasi Saya untuk Bekerja lebih baik. | | | | | |
| 13. | Bonus yang diberikan sudah memenuhi asas keadilan. | | | | | |

Lampiran 4

Kuesioner Komitmen Organisasional;

KUESIONER KOMITMEN ORGANISASIONAL

(untuk diisi oleh karyawan)

Salam sejahtera !

Untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi Saya akan melakukan penelitian di perusahaan ini dengan judul yang Saya ambil yaitu “Hubungan Program Kompensasi dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark.” Saya sebagai peneliti membutuhkan partisipasi Anda selaku karyawan untuk mengisi kuesioner berikut. Dalam penelitian ini, Anda memiliki kesempatan menyuarakan pendapat Anda atau memberi masukan berharga bagi peneliti ini dan diharapkan juga dapat berguna bagi perusahaan. Oleh karena itu, gunakan kesempatan ini dengan menjawab kuesioner terlampir secara jujur, seperti yang Anda rasakan sebenarnya di perusahaan ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner berikut memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan Anda tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pertanyaan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Beberapa pertanyaan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner ini!

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban terhadap pertanyaan yang terdapat di bawah ini sesuai dengan keadaan bapak/ibu.
2. Berikan jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pertanyaan.

Huruf-huruf pada kolom bagian atas mengandung arti sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju, apabila pertanyaan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- S : Setuju, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- R : Ragu, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- TS : Tidak Setuju, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.
- STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu.

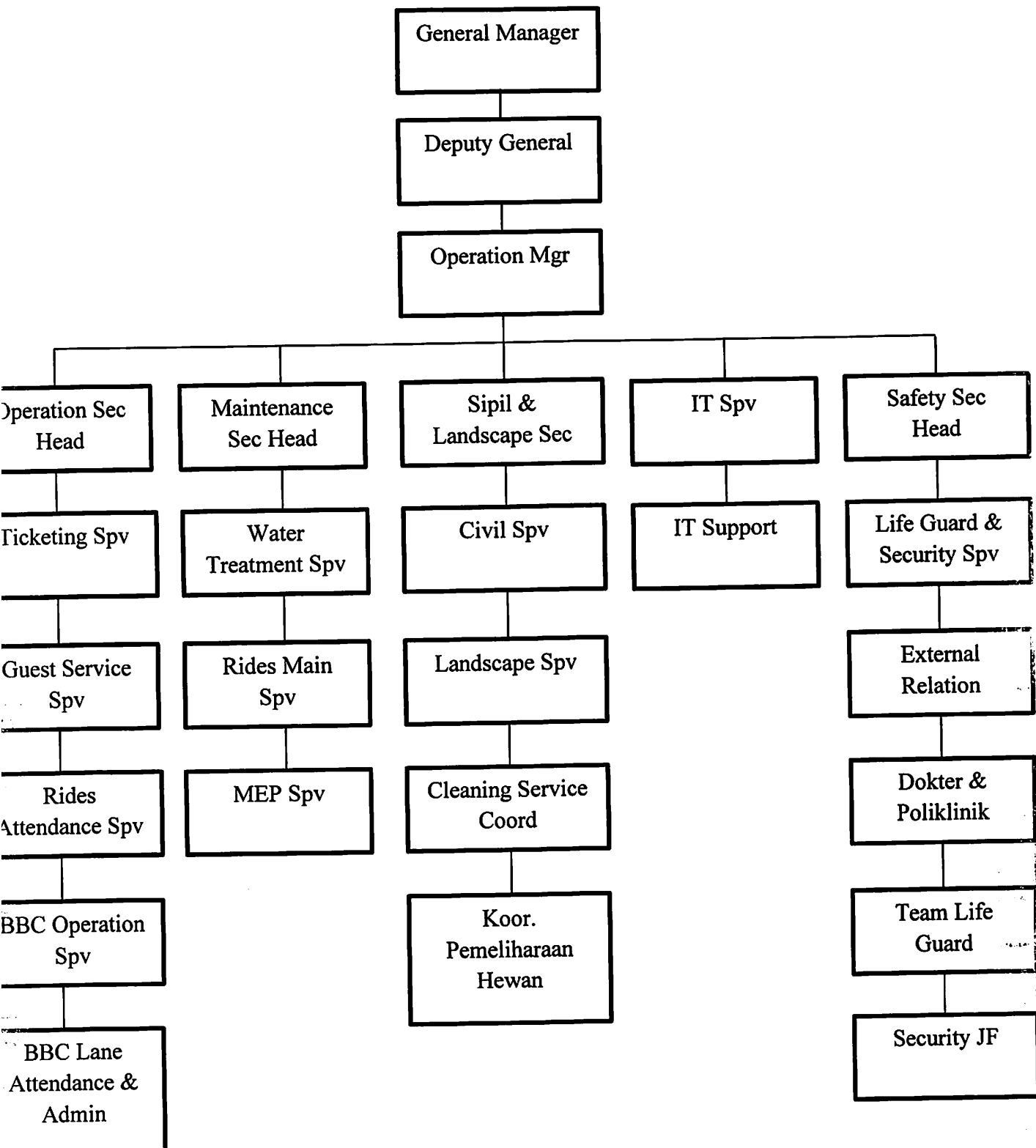
II. IDENTITAS

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Bagian :
4. Jenis Kelamin :
5. Usia :
6. Pendidikan :

| NO. | PERTANYAAN | SS | S | R | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| ● | Affective Commitment (Komitmen Afektif) | | | | | |
| 1. | Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir Saya di organisasi ini. | | | | | |
| 2. | Saya membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi. | | | | | |
| 3. | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini. | | | | | |
| 4. | Saya mempunyai rasa memiliki yang sangat kuat terhadap organisasi. | | | | | |
| ● | Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan) | | | | | |
| 5. | Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini sekarang. | | | | | |
| 6. | Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan Saya. | | | | | |
| 7. | Saya merasa bahwa Saya memiliki sedikit pilihan ingin meninggalkan organisasi ini. | | | | | |
| ● | Normative Commitment (Komitmen Normatif) | | | | | |
| 8. | Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya Tidak etis bagi Saya. | | | | | |
| 9. | Yang lebih baik saat ini adalah ketika seseorang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka. | | | | | |
| 10. | Saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu Saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral. | | | | | |
| 11. | Saya tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran lain. | | | | | |

Lampiran 5

Struktur Organisasi The Jungle Waterpark



SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN

No. : 012/HRD-GA/BNR/SKRP/XI/16

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Merty
Jabatan : *Asst. Manager Personnel & GA*
Perusahaan : PT. Bakrie Nirwana Realty
Alamat : BNR Office Gedung UFO Bogor Nirwana Residence
Jalan dreded Pahlawan Bogor Selatan 16132

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zahra Shafiyah Krisna
NPM : 021112001
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Universitas : Universitas Pakuan

Adalah benar telah melakukan riset dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :

**“ HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN
DI THE JUNGLE WATERPARK “**

Terhitung sejak bulan September 2016 sampai dengan November 2016.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 7 November 2016
PT. Bakrie Nirwana Realty

PT. Bakrie Nirwana Realty


Diana Merty

Asst. Manager Personnel & GA