



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**PENGARUH KEPUASAN ATAS KOMPENSASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT BIO FARMA  
(PERSERO) BANDUNG**

Skripsi

Oleh

Firmansyah

2013310003

Bandung

2018



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**PENGARUH KEPUASAN ATAS KOMPENSASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT BIO FARMA  
(PERSERO) BANDUNG**

Skripsi

Oleh

Firmansyah

2013310003

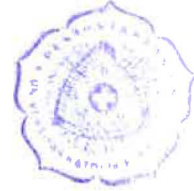
Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Bandung

2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik




**Tanda Pengesahan Skripsi**

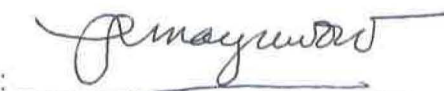
Nama : Firmansyah  
Nomor Pokok : 2013310003  
Judul : Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT Bio Farma (Persero) Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Jumat, 12 Januari 2018  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Dr. Ulber Silalahi, MA.

: 

**Sekretaris**  
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

: 

**Anggota**  
Kristian Widya Wicaksono, S.Sos., M.Si.

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## PERNYATAAN



Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Firmansyah

NPM : 2013310003

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen  
Organisasi Karyawan di PT Bio Farma (Persero) Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2017



Firmansyah

## ABSTRAK

Nama : Firmansyah

NPM : 2013310003

Judul : Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT Bio Farma (Persero) Bandung

---

Karyawan menjadi salah satu tenaga penggerak organisasi dalam mencapai tujuan. Mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga organisasi memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diterima mampu mempengaruhi sikap karyawan atas pekerjaannya. Salah satu bentuk sikap tersebut adalah komitmen organisasi, yang merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kepuasan atas kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian eksplanatori. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Bio Farma (Persero), dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Pada analisis data menggunakan metode korelasi *Rank spearman*.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa pengaruh kepuasan atas kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Bio Farma (Persero) berada dalam kategori agak lemah dan pengaruh yang signifikan. Sementara itu tingkat kepuasan atas kompensasi dan komitmen organisasi berada pada kategori yang tinggi.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen

## ABSTRACT

*Name : Firmansyah*

*NPM : 2013310003*

*Title : The Effects of Satisfaction on Compensation for Organizational Commitment Employees at PT Bio Farma (Persero)in Bandung*

---

*Employees become one of the driving force of the organization in achieving its objectives. They work to meet the needs of life, so the organization provides compensation as a form of compensation for the contribution of employees in achieving organizational objectives. Employee satisfaction on the compensation received can affect the attitude of employees for their work. One such form of attitude is organizational commitment, which is a form of employee loyalty to its work within an organization. The purpose of this research is to find out how strong the effects of satisfaction on compensation for employee organization commitments.*

*This research uses quantitative research method with explanatory research design. The sample used in this research is the employees of PT Bio Farma (Persero), with data collection techniques through the distribution of questionnaires and interviews. In the data analysis using Rank Spearman correlation method.*

*The results obtained that the effects of satisfaction on compensation for commitment of employee organizations in PT Bio Farma (Persero) is in the category rather weak and significant effect. Meanwhile, the level of satisfaction of compensation and organizational commitment is in the high category.*

*Key Words : Compensation, Commitmen*

## **KATA PENGANTAR**

Puji serta syukur penulis sampaikan pada kesempatan kali ini kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT Bio Farma (Persero) Bandung” dapat terselesaikan. Penelitian ini menjadi syarat untuk menyelesaikan studi akademik penulis sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari dalam perjalanan masa perkuliahan sampai dengan penulisan skripsi ini telah banyak pihak yang mendukung melalui berbagai cara. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dengan penuh rasa hormat atas bantuan dan juga motivasi yang diberikan selama proses pengerjaan penelitian skripsi ini, dengan penuh kebanggaan dan hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT, untuk segala karunia yang telah diberikan selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan lancar.
2. Kedua orang tua, Irfan Sustra dan Ratna Dewi Daeng Malino yang telah sabar, selalu menyayangi, mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini agar bisa selesai tepat waktu, serta dukungan ekonomi yang diberikan kepada penulis selama menempuh studi di UNPAR.

3. Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan ilmu tambahan dan sabar ketika membantu dan membimbing penulis dalam pengerjaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Mangadar Situmorang, Ph. D. selaku Rektor UNPAR. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Ibu Tutik Rachmawati, S.IP., M.A., Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik dan seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik UNPAR yang telah memberikan ilmu dan juga wawasan kepada penulis selama menempuh studi di UNPAR.
5. Febrina Iravani yang telah memberi nasihat dan merawat penulis selama di Bandung.
6. Barudak Rancabulan No. 9 : Nald (riki), Blay (zeus), Dika (bloodseeker), Madeh (pudge), Bapak Hans (slark), Alvin (sniper), Kris (bristleback), Ojan, Hari, Fahmi, Greg, Mbah.
7. Keluarga besar Administrasi Publik 2013.
8. Keluarga besar FISIP UNPAR 2013.
9. Medicomrade 2011, 2012, 2014, dan 2015 yang telah memberikan pengalaman tak terlupakan di masa perkuliahan.
10. Medicomrade 2013
11. Kay Shan dan Vano atas bantuan selama berada di Rancabentang II No.34a
12. Kelompok KKL Desa Mekarwangi : Octav, Bram, Eceu, dan Hana.



13. Bapak Meindy Mursal yang telah memberikan nasihat, motivasi, dan ilmu serta membantu dalam kelancaran pencarian data.
14. Segenap Narasumber dalam penelitian ini, terutama kepada Bapak Rusli yang telah membimbing penulis selama pengumpulan data.
15. Aninda Aura Sutera atas kasih sayang, doa dan dukungan yang selalu ada untuk penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis juga mohon maaf sebesar-besarnya kepada teman-teman dan juga pihak yang tidak dicantumkan satu persatu.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkannya

Bandung, 29 Desember 2017

Firmansyah

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KERANGKA TEORI.....	13
2.1 Kepuasan Kerja .....	13
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
2.2 Kompensasi .....	18

2.2.1	Definisi Kompensasi .....	20
2.2.2	Jenis-Jenis Kompensasi.....	23
2.3	Komitmen Organisasi.....	28
2.3.1	Definisi Komitmen Organisasi.....	29
2.3.2	Dimensi Komitmen Organisasi.....	31
2.4	Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi .	36
2.5	Kerangka Penelitian .....	42
2.6	Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	43
3.2	Lokasi Penelitian .....	45
3.3	Populasi dan Sampel .....	46
3.4	Pengumpulan Data .....	48
3.5	Instrumen Penelitian.....	48
3.6	Skala Pengukuran .....	50
3.7	Operasionalisasi Variabel.....	51
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
3.8.1	Uji Validitas .....	55
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	59
3.9	Analisis Data .....	62

3.9.1	Uji Normalitas .....	62
3.9.2	Uji Linearitas.....	63
3.9.3	Analisis Korelasi .....	63
3.9.4	Koefisien Determinasi.....	65
3.9.5	Pengujian Hipotesis.....	65
3.9.6	Uji t .....	66
3.9.7	Penetapan Tingkat Signifikansi ( $\alpha$ ).....	67
<b>BAB IV PROFIL ORGANISASI .....</b>		<b>69</b>
4.1	Identitas Organisasi .....	69
4.2	Sejarah Singkat Organisasi.....	69
4.3	Filosofi, Visi, dan Misi Organisasi.....	72
4.3.1	Filosofi Organisasi .....	72
4.3.2	Visi Organisasi .....	72
4.3.3	Misi Organisasi .....	72
4.4	Bidang Usaha .....	72
4.4.1	Lingkup Penjualan .....	73
<b>BAB V HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA.....</b>		<b>76</b>
5.1	Ciri Biografis .....	76
5.1.1	Jenis Kelamin .....	76
5.1.2	Usia .....	77

5.1.3	Pendidikan Terakhir .....	78
5.1.4	Status .....	79
5.1.5	Lama Bekerja .....	80
5.1.6	Direktorat .....	81
5.2	Kepuasan atas Kompensasi .....	82
5.2.1	Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan atas Kompensasi Langsung 82	
5.2.2	Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan atas Kompensasi Tidak Langsung .....	87
5.2.3	Tingkat Kepuasan atas Kompensasi.....	92
5.3	Komitmen Organisasi.....	94
5.3.1	Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Afektif.....	94
5.3.2	Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Kontinyu .....	99
5.3.3	Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Normatif.....	105
5.3.4	Tingkat Komitmen Organisasi .....	111
5.4	Analisis Data .....	113
5.4.1	Uji Normalitas .....	113
5.4.2	Uji Linearitas.....	114
5.4.3	Pengujian Korelasi Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.....	114

5.4.4	Uji Hipotesis .....	116
5.4.5	Analisis Koefisien Determinasi .....	118
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN .....	124
6.1	Kesimpulan.....	124
6.2	Saran .....	125
DAFTAR PUSTAKA	.....	126
LAMPIRAN	.....	130

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Kategori Respon .....	51
Tabel III-2 Operasionalisasi Variabel .....	52
Tabel III-3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepuasan Atas Kompensasi Langsung .....	57
Tabel III-4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepuasan Atas Kompensasi Tidak Langsung .....	57
Tabel III-5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif.....	58
Tabel III-6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komitmen Kontinyu .....	58
Tabel III-7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komitmen Normatif .....	59
Tabel III-8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel III-9 Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari Cronbach .....	61
Tabel III-10 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan .....	64
Tabel V-1 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan atas Kompensasi Langsung	82
Tabel V-2 Kategorisasi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Langsung .....	86
Tabel V-3 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan atas Kompensasi Tidak Langsung .....	88
Tabel V-4 Kategorisasi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Tidak Langsung ...	90
Tabel V-5 Kategorisasi Kepuasan atas Kompensasi.....	92
Tabel V-6 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Afektif.....	94
Tabel V-7 Kategorisasi Dimensi Komitmen Afektif .....	96

Tabel V-8 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Kontinyu .....	100
Tabel V-9 Kategorisasi Dimensi Komitmen Kontinyu.....	102
Tabel V-10 Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Normatif .....	105
Tabel V-11 Kategorisasi Dimensi Komitmen Normatif .....	107
Tabel V-12 Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	111
Tabel V-13 Hasil Uji Normalitas .....	113
Tabel V-14 Hasil Uji Linearitas .....	114
Tabel V-15 Hasil Perhitungan Korelasi Rank Spearman.....	115
Tabel V-16 Ukuran Koefisien Korelasi .....	116
Tabel V-17 Korelasi antara Kepuasan atas Kompensasi dengan Komitmen Organisasi.....	117
Tabel V-18 Pengaruh Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Langsung terhadap Dimensi Komitmen Organisasi.....	120
Tabel V-19 Pengaruh Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Tidak Langsung terhadap Dimensi Komitmen Organisasi .....	121



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Penelitian .....	42
Gambar IV-1 Struktur Organisasi .....	75
Gambar V-1 Jenis Kelamin.....	76
Gambar V-2 Usia .....	77
Gambar V-3 Pendidikan Terakhir.....	78
Gambar V-4 Status.....	79
Gambar V-5 Lama Bekerja .....	80
Gambar V-6 Direktorat .....	81
Gambar V-7 Kurva Uji-t Satu Sisi.....	117

## DAFTAR LAMPIRAN

LEMBAR KUESIONER .....	131
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	135
Korelasi Rank Spearman.....	139
Hasil Olah Kuesioner .....	142

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah kelompok orang yang berusaha dan bekerja untuk mencapai tujuan yang sama atas dasar pembagian kerja, pengelompokan kerja, distribusi otoritas dan koordinasi.<sup>1</sup> Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang telah ditetapkan dalam fase perencanaan. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang bekerjasama. Sumber daya manusia juga dinamakan tenaga kerja (*workforce*), personalia (*personel*), adalah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup> Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi perlu melakukan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>3</sup> Kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perlu diapresiasi oleh organisasi. Salah satu bentuk apresiasi organisasi atas kontribusi karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut

---

<sup>1</sup> U. Silalahi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 406.

<sup>2</sup> *Ibid*, 238.

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1988), 4.

Werther dan Davis, kompensasi adalah “*what employees receive in exchange for their contribution to the organization*”.<sup>4</sup> Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Di dalam buku *Human Resources and Personal Management* yang ditulis oleh Werther dan Davis, kompensasi dibagi dalam dua kelompok besar yaitu pertama kelompok “Kompensasi Langsung (*direct compensastion*)” yang terdiri dari upah (*wages*) dan gaji (*salaries*), serta insentif (*incentives*) dan bagi hasil (*gainsharing*) yang diterima karyawan secara rutin atau periodik dan kedua Kelompok “Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensastion*)” yang terdiri dari tunjangan-tunjangan yang diterima karywan.<sup>5</sup> Bila kompensasi diberikan secara adil, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>6</sup> Kepuasan karyawan atas kompensasi merupakan bentuk dari kepuasan kerja karyawan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, kepuasan kerja merupakan “*A positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics*”.<sup>7</sup> Maksud dari pernyataan tersebut adalah kepuasan kerja merupakan bentuk sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam

---

<sup>4</sup> W.B Werther dan J.K Davis, *Human Resources and Personel Management 5<sup>th</sup>* (United States of America: McGraw-Hill 1996), 379.

<sup>5</sup> *Ibid*, 380.

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Op.Cit.*, 155.

<sup>7</sup> S.P. Robbins, dan T.A. Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> edition* ( United States of America: Pearson, 2013) 108.

organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan.<sup>8</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti (2014) di Kendari mengenai kompensasi dan komitmen menyimpulkan bahwa peningkatan kompensasi dapat memperkuat komitmen organisasi.<sup>9</sup> Atas dasar literatur tersebut terlihat bahwa kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan oleh organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan mereka di organisasi. Dalam penelitian ini Komitmen Organisasi menjadi salah satu aspek yang akan diteliti.

Menurut Allen dan Meyer komitmen organisasi adalah “...viewed as a *psychological connection that individuals have with their organisation, characterised by strong identification with the organisation and a desire to contribute to the accomplishment of organisational goals*”.<sup>10</sup> Definisi tersebut dapat diartikan sebagai “Hubungan antara psikologis para karyawan dengan organisasi yang ditandai dengan munculnya keinginan para karyawan untuk berkontribusi terhadap pencapaian organisasi merupakan sebuah bentuk komitmen organisasi”. Keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan mendedikasikan dirinya pada organisasi merupakan sebuah bentuk dari komitmen

---

<sup>8</sup> M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1991), 63.

<sup>9</sup> M. Rizal, M.S. Idrus, Djumahir, R. Mintarti, 'Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)', *Journal of Business and Management Invention*, 3 (2014): 69.

<sup>10</sup> E.J. Lumley, M. Coetzee, R. Tladinyane, N. Ferreira, 'Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology,' *Journal of Southern African Business Review*, 15 (2011): 105

organisasi. Kondisi tersebut bisa terwujud jika organisasi memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja pada para karyawan.

Allen dan Meyer menyatakan bahwa “*Commitment as conceptualized in the three approaches identified above will be referred to, hereafter, as affective, continuance, and normative commitment, respectively*”.<sup>11</sup> Berdasarkan pernyataan diatas terdapat tiga dimensi komitmen yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) yang melibatkan persepsi karyawan mengenai keterikatan emosional dengan tempat mereka bekerja; komitmen kontinyu (*continuance commitment*) yang melibatkan persepsi karyawan mengenai biaya yang berkaitan bila meninggalkan tempat mereka bekerja; dan komitmen normatif (*normative commitment*) yang melibatkan persepsi karyawan mengenai tanggung jawab mereka terhadap tempat kerja.

Berdasarkan teori dan studi yang telah ada, maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, khususnya pada dimensi kepuasan atas kompensasi. Karyawan berkerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan kata lain harus ada timbal balik yang diberikan organisasi atas jasa karyawan. Kompensasi merupakan salah satu dari lima dimensi kepuasan kerja yang dianggap berperan penting dalam meingkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan atas kompensasi yang dirasakan oleh karyawan sehingga berdampak kepada komitmen karyawan dalam bekerja. Disamping itu ketidakpuasann terhadap kompensasi akan memberi dampak terhadap kepuasan

---

<sup>11</sup> J.P. Meyer, N.J. Allen, ‘*A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*’, Human Resource Management Review, 1 (1991) : 67.

kerja, sehingga memberi dampak juga terhadap kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Salah satu organisasi publik adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara dipisahkan.<sup>12</sup> Maksud dan tujuan BUMN didirikan adalah (a) memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya; (b) mengejar keuntungan; (c) menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak; (d) menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi; (e) turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.<sup>13</sup>

PT Bio Farma (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara berbentuk perusahaan Perseoran Terbatas (PT). Perseroan Terbatas disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk perseoran terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51 % (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang *Badan Usaha Milik Negara*, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1.

<sup>13</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang *Badan Usaha Milik Negara*, Bab 1 Pasal 2 Ayat 1.

<sup>14</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang *Badan Usaha Milik Negara*, Bab 1 Pasal 1 Ayat 2.

PT Bio Farma merupakan pemimpin dalam industri vaksin di Indonesia, dengan filosofi mengabdikan untuk kualitas hidup yang lebih baik. Sampai saat ini perusahaan ini telah memainkan peran penting dalam pemberantasan penyakit menular di Indonesia dan dunia. Kesuksesan PT Bio Farma tidak lepas dari peran sumberdaya manusia yaitu para karyawan yang bekerja profesional, loyal, dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Praktik tata kelola sesuai kebijakan dan peraturan perundang-undangan telah melekat dalam sikap, perilaku, pola pikir, dan cara kerja setiap karyawan PT Bio Farma yang tercermin dalam budaya perusahaan yaitu profesional (*professional*), integritas (*integrity*), kerja sama (*team work*), inovasi (*innovation*), dan berorientasi kepada pelanggan (*customer oriented*).<sup>15</sup> PT Bio Farma mampu mengoptimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kontribusi perusahaan dalam perekonomian nasional dan meningkatkan iklim yang kondusif di lingkungan sekitar perusahaan. Ini dapat dilihat dari perolehan skor Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) Bio Farma 2016 mencapai 510,25 atau naik 9,26% atau 43,25 point dibanding skor 2015 sebesar 467.<sup>16</sup> Peningkatan skor ini menjadikan PT Bio Farma berubah klasifikasi kategori menjadi Good Performance yang semula Early Improvement.<sup>17</sup> Maka dari itu dengan keberhasilan ini dapat diindikasikan bahwa karyawan PT Bio Farma memiliki karyawan yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi. Hal ini juga diperkuat dengan budaya perusahaan yaitu berkomitmen menjalankan tugas

---

<sup>15</sup> <http://www.biofarma.co.id/about/> di akses Minggu, 19 November 2017, pukul 11.13

<sup>16</sup> <http://www.biofarma.co.id/good-corporate-governance/> di akses Minggu, 19 November 2017, pukul 11.36

<sup>17</sup> <http://www.biofarma.co.id/good-corporate-governance/> di akses Minggu, 19 November 2017, pukul 11.40



dengan penuh tanggung jawab, efisiensi, efektif, berorientasi ke depan dan taat prosedur.

Dalam memenuhi tujuannya, PT Bio Farma perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang memberikan pengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan. Menurut *Mowday, Steers, & Porter*, "*job satisfaction is affected by personal and organizational factors, which cause an emotional reaction affecting organizational commitment*".<sup>18</sup> Pernyataan *Mowday, Steers, & Porter* mengarah kepada kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor pribadi dan organisasi yang menyebabkan reaksi emosional sehingga mempengaruhi komitmen organisasi. Temuan dilapangan mengindikasikan adanya masalah ketidakpuasan atas kompensasi karyawan dan masalah komitmen karyawan terhadap PT. Bio Farma. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bio Farma mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan atas kompensasi dan komitmen dari sebagian karyawan. hal ini didukung dengan hasil wawancara beberapa karyawan di PT. Bio Farma.

Dari hasil wawancara beberapa karyawan PT. Bio Farma muncul indikasi adanya ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima. Berikut ungkapan responden-responden yang berkaitan dengan kepuasan atas kompensasi langsung yang terindikasi rendah atau lemah:

---

<sup>18</sup> E.J. Lumley, M. Coetzee, R. Tladinyane, N. Ferreira, *Op.Cit.*101.

*“sebenarnya saya belum puas dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan, soalnya biaya hidup makin tinggi otomatis pengeluaran juga nambah mas. saya kan hidup ga sendiri, punya istri sama anak”<sup>19</sup>*

*“kalau untuk gaji ya masih dibilang rendah, bahkan belum cukup buat biaya hidup, tapi masih terbantu sama pendapatan istri”<sup>20</sup>*

Selanjutnya berkaitan dengan kepuasan kompensasi tidak langsung yang terindikasi masih lemah atau rendah, berikut ungkapan dari beberapa responden:

*“disini sebenarnya tunjangan cukup membantu tapi masih setengah setengah, kalau saya ngerasa masih kurang puas. Kalau bisa mah ditambah, trus kaya piknik karyawan itu menurut saya kurang tepat, mending dialihkan ke tunjangan yang lain”<sup>21</sup>*

*“meskipun gaji pokok yang diterima masih jauh dari kata puas, tapi kalau tunjangan sudah sedikit membantu, disini sudah disediakan makan siang, fasilitas kesehatan, tapi fasilitas olah raga masih kurang bagus”<sup>22</sup>*

Dari hasil wawancara beberapa karyawan PT. Bio Farma muncul indikasi komitmen organisasi yang rendah atau lemah. Berikut ungkapan responden yang berkaitan dengan dimensi komitmen afektif pada Komitmen Organisasi

---

<sup>19</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Usia 28 tahun, Bekerja selama 8 tahun

<sup>20</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Usia 35 tahun, Bekerja selama 9 tahun

<sup>21</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Usia 28 tahun, Bekerja selama 8 tahun

<sup>22</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Laki-laki, Usia 32 tahun, Bekerja selama 15 tahun

*“Kalau dari sisi pekerjaan ya dek, saya sebenarnya kurang nyaman, kalau dibilang bahagia, ya saya ga merasa bahagia soalnya saya ngerasa banyak hal-hal kecil seperti jam makan siang yang belum waktunya , eh temen-temen sudah pada istirahat. Hal kaya gitu sangat mengganggu produktifitas kerja”<sup>23</sup>*

*“saya sebenarnya ga ngerasa kalau masalah bio farma jadi masalah saya juga, disini saya cuma fokus sama kerjaan dan tugas yang sesuai dengan jabatan saya”<sup>24</sup>*

Selanjutnya berkaitan dengan komitmen kontinyu pada Komitmen Organisasi yang terindikasi masih lemah atau rendah:

*“untuk saat ini ya, saya bekerja karna saya butuh uang dan pengalaman. Masih banyak kok pilihan kerja diluar sana. Lagian saya masih muda harus berani nyoba dan gagal adalah kesuksesan yang tertunda”<sup>25</sup>*

Selanjutnya berkaitan dengan komitmen normatif pada Komitmen Organisasi yang terindikasi masih lemah atau rendah:

*“saya kerja disini sudah lama ya, 24 tahun saya berkontribusi di perusahaan ini. Tapi saya ga ngerasa ada kewajiban untuk bertahan disini, sebenarnya posisi saya sudah enak tapi begitu lah, saya punya*

---

<sup>23</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Laki-laki Usia 38 tahun, Bekerja selama 14 tahun

<sup>24</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Lak-laki, Usia 38 tahun, Bekerja selama 14 tahun

<sup>25</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM , Laki-laki, Usia 26 tahun, Bekerja selama 3 tahun

*rencana lain. Sekarang lagi merintis usaha, jadi saya pengen punya usaha dan manajemennya dari saya sendiri”<sup>26</sup>*

Berdasarkan indikasi-indikasi yang muncul, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan atas kompensasi, komitmen organisasi, dan ingin mengetahui seberapa kuat pengaruh kepuasan atas kompensasi terhadap komitmen organisasi di direktorat 4 PT. Bio Farma. Dari tiga poin tersebut penulis mengangkat judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT Bio Farma (Persero) Bandung.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi kepuasan atas kompensasi karyawan di 4 direktorat PT Bio Farma (Persero) Bandung?
2. Seberapa tinggi komitmen organisasi para karyawan di 4 direktorat PT Bio Farma (Persero) Bandung?
3. Adakah pengaruh kuat kepuasan atas kompensasi terhadap komitmen organisasi para karyawan di 4 direktorat PT Bio Farma (Persero) Bandung?

---

<sup>26</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 November 2017 dengan salah satu karyawan direktorat SDM, Laki-laki, Usia 45 tahun, Bekerja selama 24 tahun

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Diketahui tinggi kepuasan atas kompensasi karyawan di 4 direktorat PT Bio Farma.
2. Diketahui tinggi komitmen organisasi karyawan di 4 direktorat PT Bio Farma.
3. Diketahui kuat pengaruh kepuasan atas kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan di 4 direktorat PT Bio Farma.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan pasti mempunyai suatu tujuan agar kelak dapat berguna bagi orang lain. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian atau masukan untuk pihak PT Bio Farma dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Berikut ini akan diberikan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan penelitian skripsi yang akan dibagi atas enam bab , yaitu:

1. BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## 2. BAB II. KERANGKA TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi dan jurnal-jurnal yang dicantumkan baik dalam footnote dan daftar pustaka.

## 3. BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode yang digunakan untuk membantu dan mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian secara tepat dan valid

## 4. BAB IV. PROFIL ORGANISASI

Bab ini berisi mengenai profil organisasi yang menjadi objek penelitian. Profil organisasi menyangkut sejarah organisasi, visi dan misi organisasi, serta struktur organisasi.

## 5. BAB V. HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini berisi analisis dan interpretasi data yang telah diolah sehingga menjadi jawaban atas rumusan masalah.

## 6. BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang menjawab rumusan masalah serta saran penelitian untuk menjawab kegunaan penelitian.