

DIMENSI KEPUASAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BURU SELATAN

ARIFIN TAPI OYIHOE

Universitas Pattimura Ambon, Indonesia

arifintapioyihoe@gmail.com

This study aims to determine the effect of compensation satisfaction on employee work commitments. This type of research is explanatory research. The population in this study were all permanent employees of Agriculture Services of South Buru Regency as many as 124. Determination of the sample of 50 people determined by simple random sampling. Data were analyzed by multiple regression. The results showed that the material compensation factor (X1), social compensation (X2) and activity compensation (X3) affected the work commitment of employees with a large influence value of 98.5%; where the activity compensation factor dominantly influences the work commitment of Agriculture Services of South Buru Regency employees, with the largest partial r^2 value of 64.8%.

Keywords: *material compensation, social compensation, activity compensation, work commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (1993 : 156), suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif (Fraser, 1992 : 56). Tetapi pada dasarnya adanya dugaan terdapat ketidakadilan dalam memberikan kompensasi, baik itu kompensasi material, sosial dan aktivitas merupakan sumber ketidakpuasan pegawai yang ada pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari pegawai itu sendiri (Strauss dan Sayles, 1985 : 321).

Kompensasi penting bagi seseorang sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan lingkungan masyarakat. Program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi (Handoko, 1993 : 155).

Sudah merupakan hal yang umum dan sangat disadari bahwa setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai. Tetapi pencapaian tujuan organisasi tidaklah selalu berjalan dengan lancar. Banyak faktor yang mungkin menjadi penyebabnya, ada yang bersifat teknis maupun administratif. Akan tetapi faktor yang paling menentukan adalah faktor manusianya, karena manusia menempati posisi kunci dalam kehidupan organisasi, artinya keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya pada akhirnya

ditentukan oleh unsur manusia itu sendiri. Komitmen kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sebab dengan meningkatnya komitmen kerja, organisasi akan banyak memperoleh keuntungan, dimana suatu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat direalisasikan.

Berkaitan dengan komitmen kerja ini, Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan perlu terus memperhatikan dan membina komitmen kerja pegawai, sebab bilamana tidak diperhatikan dan dibina, hal-hal yang tidak menguntungkan akan terjadi, seperti aparatur yang tidak profesional dan kurang memiliki kualitas pelaksanaan tugas. Perhatian terhadap komitmen kerja pegawai ini dapat membantu pimpinan untuk mengurangi penyalahgunaan wewenang.

Kondisi ini menuntut Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan untuk mengembangkan kinerjanya dengan dukungan komitmen kerja pegawai yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya efek ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan. Pada akhirnya, bentuk ketidakpuasan tersebut berakibat pada ketidakpedulian terhadap pekerjaan serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain, mempunyai komitmen serta *job involvement* yang rendah terhadap organisasi. Hal tersebut akan membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi organisasi, karena akan menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas yang rendah, dan bila dibiarkan berlarut-larut, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi. Kompensasi yang dimaksudkan bukan hanya kompensasi material dalam bentuk uang dalam bentuk pengakuan, penghargaan dan pengembangan diri pegawai.

Menurut Mondy dan Noe (1993 : 320) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang lain tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan sehat, adanya kafeteria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan pegawai yang tentu saja akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika pegawai merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika organisasi menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka organisasi telah mengoptimalkan motivasi. Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan di antara para pegawai, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi kerja pegawai akan berada jauh dibawah kapabilitasnya (Robbin, 1993 : 647).

Hampir semua peneliti setuju bahwa administrasi kompensasi yang efektif mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Dan kepuasan kompensasi sangat penting karena jika kepuasan kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga rendah, konsekuensinya *turnover* dan *absenteeisme* pegawai akan meningkat dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory*) yaitu menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Zacharias dan Rahawarin, 2015).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan selama 2 bulan yakni Juni – Juli 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan sebanyak 124. Penentuan sampel sebanyak 50 orang yang ditentukan secara acak sederhana.

Analisis Data

Data dianalisis dengan regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = Komitmen kerja pegawai

b_0 = Konstanta regresi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X1 = Kepuasan Kompensasi Material

X2 = Kepuasan Kompensasi sosial

X3= Kepuasan Kompensasi aktifitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Korelasi sederhana antara variabel-variabel penelitian digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel tergantung, yang terdiri dari variabel kepuasan kompensasi material (X1), kompensasi sosial (X2), kompensasi aktivitas (X3), dan komitmen kerja pegawai (Y). Hasil analisis pada tabel di bawah menunjukkan bahwa sebahagian variabel secara empiris memang mempunyai hubungan yang signifikan, di dukung oleh data dibuktikan dengan besarnya koefisien korelasi dibandingkan dengan p (probabilitas) antara masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Kompensasi material dengan komitmen kerja ($r = 0,976$; $p = 0,000$)
- b. Kompensasi sosial dengan komitmen kerja ($r = 0,960$; $p = 0,000$)
- c. Kompensasi aktivitas dengan komitmen kerja ($r = 0,988$; $p = 0,000$)

Tabel 1.
Matrik Korelasi Antar Variabel Penelitian

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	1.000			
X2	0.960 p = 0.000	1.000		
X3	0.993 p = 0.000	0.965 p = 0,00	1.000	
Y	0.982 p = 0.000	0.968 p = 0,000	0.988 p=0.000	1.000

Oleh karena itu secara umum dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas dan variabel tergantung (kepuasan kompensasi, kepuasan sosial, kepuasan aktivitas) mempunyai keeratan hubungan yang cukup kuat dengan menggunakan derajat kesalahan sebesar 5 persen.

Sehubungan dengan alat analisis yang digunakan yakni regresi linear berganda, dikemukakan hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepuasan Kompensasi Material (X1), Sosial (X2), Aktivitas (X3) Terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Y)

Variabel	B	r ²	t hitung	Sign.t (ρ)
Konstanta	0,132			
X1	0,233	0,195	1,194	0,240
X2	0,215	0,388	2,526	0,016
X3	0,205	0,648	5,100	0,000
Multiple R		= 0,993 ^a		
R ²		= 0,985		
F		= 1012.620		
Sign.F		= 0,000		

Dari tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,132 + 0,233 X_1 + 0,215 X_2 + 0,205 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan yaitu :

- Untuk faktor kompensasi material (X₁) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kompensasi material bertambah akan mengakibatkan komitmen kerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,233 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kompensasi material akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,233 unit komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan, bila variabel lainnya konstan.
- Untuk faktor kompensasi sosial (X₂) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kompensasi sosial bertambah, maka komitmen kerja juga akan bertambah dan besarnya koefisien regresi 0,215 mempunyai arti bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kompensasi sosial akan

mengakibatkan kenaikan sebesar 0,365 unit komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan, bila variabel lainnya konstan.

- c. Faktor kompensasi aktivitas (X_3) ternyata juga bertanda positif berarti bila kompensasi aktifitas bertambah, maka komitmen kerja juga akan bertambah. Dari besarnya koefisien regresi 0,205 mempunyai arti bahwa setiap kenaikan satu unit kompensasi aktifitas akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,205 unit komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan, bila variabel lainnya konstan.

Berdasarkan Tabel 24, juga diketahui bahwa jika diuji bersama-sama variabel X_1 - X_3 terhadap Y ternyata mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,993 yang berarti terdapat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,985 artinya kontribusi kepuasan kompensasi (X_1 - X_3) terhadap komitmen kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 98,5 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 1012,620 dengan probabilitas 0,000 yang berarti pengaruhnya signifikan. Sedangkan bila diuji per variabel menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a. Pada variabel kepuasan kompensasi materil (X_1) ada pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai (Y) dengan nilai $b = 0,233$ dengan t -hitung 1,194 serta probabilitas 0,240. Dari perhitungan tersebut mempunyai makna bahwa komitmen kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,233 sebagai akibat dari kenaikan kepuasan kompensasi material sebesar satu satuan. Sedangkan kontribusi kepuasan kompensasi material dalam membentuk komitmen kerja pegawai sebesar 19,50 persen.
- b. Pada variabel kepuasan kompensasi sosial (X_2) ada pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai (Y) dengan nilai $b = 0,215$ dengan t -hitung 2,526 serta probabilitas 0,16. dari perhitungan tersebut mempunyai makna bahwa komitmen kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,215 sebagai akibat dari kenaikan kepuasan kompensasi sosial sebesar satu satuan. Sedangkan kontribusi kepuasan kompensasi sosial dalam membentuk komitmen kerja pegawai sebesar 38,80 persen.
- c. Sedangkan pada variabel kepuasan kompensasi aktivitas (X_3) ternyata pengaruhnya tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai (Y) dengan nilai $b = 0,205$ dengan t -hitung 5,100 serta probabilitas 0,00. dari perhitungan tersebut mempunyai makna bahwa secara parsial variabel kepuasan kompensasi aktivitas berpengaruh pada komitmen kerja pegawai .

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa keseluruhan aspek dari kepuasan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Temuan ini cukup logis dimana apabila pegawai merasa puas terhadap kompensasi yang diterima, maka hal ini akan membuat mereka memiliki komitmen kerja yang tinggi di tempat mereka bekerja. Begitu pula sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan , maka hal ini akan membuat mereka memiliki komitmen kerja yang rendah. Komitmen kerja yang rendah dapat dilihat dari perilaku pegawai yang bekerja asal-asalan, kemauan untuk bekerja keras yang rendah, yang secara otomatis menghasilkan prestasi kerja yang rendah pula.

Kenyataan ini cukup realistis dan mempunyai implikasi jika menginginkan sejumlah pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi, maka harus berusaha memberikan kompensasi yang memuaskan pegawai , baik itu kompensasi material, kompensasi sosial maupun kompensasi aktivitas. Atau dengan kata lain, Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan harus mampu mewujudkan apa yang menjadi harapan khususnya yang berkaitan

dengan ketiga bentuk kompensasi tersebut, karena apa yang menjadi harapan pegawai itu merupakan faktor penentu dari kepuasan pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini nampaknya didukung teori-teori yang ada dimana kepuasan dan ketidakpuasan pegawai pada kompensasi sangat menentukan tingkat komitmen pegawai dimana dia bekerja. Dari berbagai kajian empirik yang ada, penemuan ini terlihat banyak mendukung dari peneliti sebelumnya yang meneliti pada hal yang sama. Hasil penelitian yang pernah dilakukan Steers (1977) menunjukkan bahwa interaksi sosial, penghargaan organisasi sebagai bahagian dari karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen pegawai pada organisasi.

Hasil studi ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan Buchanan (1982), Purwaningsih (1995) dan Knoop (1995), dimana kepuasan pegawai pada berbagai bentuk kompensasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen pegawai pada organisasi. Jadi secara umum hasil penelitian ini banyak mendukung berbagai kajian empirik terdahulu dimana kepuasan pegawai pada kompensasi akan berpengaruh pada komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Faktor kompensasi material (X1), kompensasi sosial (X2) dan kompensasi aktifitas (X3) berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan., yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, dengan besar nilai pengaruh yakni 98,5%.
2. Faktor kompensasi aktivitas berpengaruh dominan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan., dengan nilai r^2 parsial paling besar yakni 64,8 %, artinya jika menginginkan sejumlah pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi, maka harus berusaha memberikan kompensasi aktifitas yang memuaskan pegawai, utamanya dalam hal pemberian kewenangan yang sesuai dengan jabatan, wewenang dan tugas pokok sehari-hari.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. harus memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi ini, karena hal ini cukup sensitif dalam mempengaruhi komitmen kerja pegawai.
2. Diupayakan untuk menciptakan dan memupuk komitmen pegawai, artinya dari aspek-aspek lain diluar kompensasi yang juga harus diperhatikan, misalnya karakteristik individu yang meliputi usia, pendidikan, pengalaman pegawai dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin H., John and Joyce E. A. Russel, 1993. *Human Resources Management An Experimental Approach*. Mc. Graw Hill Inc. Singapura.
- Cascio, Wayne F., 1991. *Applied Psychology in Personnel Management*. Prentice Hall International Inc.

- Clierrington, david J., 1994. *Organization Behavior*. The Management Of Individual and Organizational Performance, A Division Of Simon Of Schulter Inc.
- Dharma, Agus, 1985. **Manajemen Prestasi Kerja**. Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Davis, Keith & Frederick, William, 1980. **Business and Society**. Fifth Edition, Mc Graw-Hill, Japan.
- Despande, P. Satish, Jacob Joseph, 1995. *Variation In Compensation Decisions By Managers An Emprical Investigation*. The Journal Of Psychology, 128 (1).
- Dessler, Garry, 1992. *Organization Theory*. Reston Publishing Company, inc.
- Frasser, TM. 1992. **Stress dan Kepuasan Kerja**. Seri Manajemen No. 14 Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 1991. **Ekonometrika Dasar**. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1993. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1994. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan**. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Knoop, Robert, 1995. *Relationships Among Job Involvement, Job satisfaction and Organizational Commitment For Nurse*. The Journal Of Psychology, 126(6), 643-649.
- Mathew, Jhon E. And James L. 1991. *Further Evidence For The iscrimination Validity Of Measures Of Organizational ommitment, Job Involvement, and Job Satifaction*. Journal of Applied Psychology, Vol.76.
- Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe, 1993. *Human Resources Management*. Allyn & Bacon.
- Mowday, R., 1982. *Employ Organization Linkages.; The Psychology Of Commitmen Abstein and Turnover*. Academic Inc. London.
- Noe, Raymond A., Hollenbech, John & Gerhart, Barry & Wright, Patrick, 1994. *Human Resources Management ; Going Competitive Advantage*, Richard D. Irwin. Inc.
- P. Adiana, 1995. **Persepsi Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan**. Laporan Penelitian, tidak dipublikasikan, Program MM UGM, Yogyakarta.
- Purwaningsih, Hesti, 1995. **Hubungan Kepuasan Kompensasi Dengan Dampak Job Withdrawal Secara Psikologis**. Laporan Penelitian, tidak dipublikasikan, Program MM UGM, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 1993. *Organization Behavior*. Text and Cases, Mc. Graw Hill Publishing Company Ltd. New Delhi.
- Setyowati, Endah, 1997. **Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Faktor Yang Membentuk Komitmen Karyawan Pada Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja**. Tesis, tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Steers, RM and LW Porter, 1983. *Motivation and Work Behavior*. Academic Press, New York.
- Sherman, Arthur, et al., 1996. *Managing Human Resources*. South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.

- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1987. **Metode Penelitian Survey**. Cetakan Kedelapan, LP3ES, Jakarta
- Unarajan, D. Dominikus, 1996. **Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Global. Suara Pembaharuan, 27 Januari**
- Umar, Husein, 2000. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Metode PT. Raja Grafindo Persda Jakarta.
- Wiener, Paul L., Walizer, Mitchael H. 1990. **Metode dan Analisis Penelitian**. Diterjemahkan Sukadiman, Sukadi, Hutagaol, Jilid I. , Erlangga., Jakarta
- Zacharias, T, dan Rahawarin. 2015. **Metode Penelitian Administrasi**. Penerbit Aseni, Papua.