

## Kontribusi Kompensasi Karyawan terhadap Komitmen Karyawan di STIE IBMI Medan

**Chon Cho Reynols Manday**

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia, Indonesia

Alamat: Jl. H. Misbah Jl. Komp. Multatuli Indah No.11-14 Blok C, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151

Email korespondensi: [cr.manday@gmail.com](mailto:cr.manday@gmail.com)

**Abstract:** *Low compensation given to companies is the cause of low employee commitment to the company. Many organizations are found to consider employees as not their main asset. This is evidenced by the large number of workers complaining about the amount of compensation they receive which is not fair, appropriate and reasonable, so that many employees look for other jobs which they think are more prosperous, ultimately turnover increases, this indicates that company management is unhealthy. The formulation of the problem in this research is How does employee compensation contribute to employee commitment at STIE IBMI Medan. This research aims to find out and analyze how employee compensation contributes to employee commitment at STIE IBMI Medan. Based on observations and interviews, research results show that compensation contributes to employee commitment, meaning that if employee compensation is fair, appropriate and reasonable then employee commitment will increase to the company, so that employees will devote all their energy, thoughts and knowledge to the company to the fullest so that the company can progressing rapidly. The hypothesis in this research is that employee compensation contributes to employee commitment. This research uses a qualitative descriptive method, namely descriptive research that tends to use analysis. Data was obtained by observation and interviews.*

**Keywords:** *Employee Compensation, Employee Commitment, Compensation Contribution*

**Abstrak:** Rendahnya kompensasi yang diberikan kepada perusahaan merupakan penyebab rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Banyak ditemukan organisasi yang menganggap karyawan bukan asset utama. Hal ini dibuktikan banyaknya tenaga kerja mengeluh tentang besarnya kompensasi yang mereka terima tidak adil, layak dan wajar, sehingga banyak karyawan mencari pekerjaan lain yang menurut mereka lebih sejahtera, akhirnya *turn over* meningkat, ini menandakan manajemen perusahaan tidak sehat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kontribusi kompensasi karyawan terhadap komitmen karyawan di STIE IBMI Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah kontribusi kompensasi karyawan terhadap komitmen karyawan di STIE IBMI Medan. Berdasarkan observasi dan wawancara maka diperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai kontribusi terhadap komitmen karyawan, artinya jika kompensasi karyawan adil, layak dan wajar maka komitmen karyawan akan meningkat kepada perusahaan, sehingga karyawan akan mencurahkan segala tenaga, pikiran dan pengetahuannya kepada perusahaan secara maksimal sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi karyawan memiliki kontribusi terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu riset yang bersifat deskriptif yang cenderung menggunakan analisis. Data diperoleh dengan cara observasi dan wawancara.

**Kata Kunci:** Kompensasi Karyawan, Komitmen Karyawan, Kontribusi Kompensasi

## **1. PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tidak semua organisasi dapat dengan mudah mewujudkan komitmen karyawan. Komitmen karyawan berhubungan dengan kompensasi dengan prinsip adil, layak dan wajar. Hal ini berarti kompensasi karyawan berhubungan dengan komitmen kerja karyawan. Apabila kompensasi kepada karyawan tidak sesuai dengan prinsip kompensasi yaitu adil, layak dan wajar, maka manajemen akan sulit mewujudkan komitmen karyawan.

Karyawan yang memperoleh kompensasi yang wajar menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya/perusahaan, sedangkan karyawan yang memperoleh kompensasi rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya/perusahaan. Oleh karena itu, manajemen tidak boleh memadamkan kompensasi sebelah mata karena maju mundurnya kondisi perusahaan baik perusahaan besar maupun usaha kecil ditentukan oleh karyawannya.

Sering terjadi masalah penurunan komitmen karyawan di STIE IBMI. Masalah ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya kompensasi karyawan. Padahal pemerintah sudah menerapkan batas upah minimum, namun banyak perusahaan membayar kompensasi karyawan di bawah ketentuan pemerintah.

Rendah kompensasi yang diberikan yayasan kepada karyawannya menyebabkan rendahnya motivasi karyawan. Sehingga loyalitas karyawan menurun, dan ini merugikan pelaku usaha itu sendiri.

Karyawan yang berkomitmen akan mencurahkan energi emosional dan perhatiannya kepada organisasi. Tuntutan persaingan mensyaratkan agar karyawan lebih berwawasan global, lebih responsif terhadap pelanggan, lebih fleksibel dan lebih produktif. Tuntutan tersebut memerlukan komitmen karyawan yang memberikan emosi, intelektual dan energi fisik mereka terhadap kesuksesan organisasi. Banyak organisasi hanya menuntut agar karyawannya dapat lebih berkompensi dan tidak memperhatikan bagaimana membangun komitmen mereka. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi depresi dan mengalami gejala kekacauan seperti tidak merasa dihargai atas pekerjaannya, merasa hidup tidak seimbang karena terlalu sibuk pada pekerjaannya, penghasilan tidak mencukupi walaupun telah bekerja keras, adanya biaya perawatan kesehatan yang berkaitan dengan stres, adanya perasaan bahwa atasan tidak memberikan perhatian, malu mendiskusikan masalah pribadi di tempat kerja, tidak mengikuti peraturan yang ada.

Hambatan atau tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pencapaian komitmen karyawan. Tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi (produktivitas, kualitas dan laba). Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi terhadap karyawannya. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari karyawan. Karyawan yang puas dan berkomitmen mempunyai tingkat keluar kantor dan absensi yang lebih rendah. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan menyatakan dengan berbagai cara seperti, meninggalkan organisasi, memberikan saran dan membahas masalah dengan atasan, tetap setia menunggu hingga membaiknya situasi, atau membiarkan kondisi semakin memburuk.

Sehubungan dengan munculnya masalah komitmen karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Kontribusi Kompensasi Karyawan Terhadap Komitmen Karyawan di STIE IBMI Medan**”.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kontribusi kompensasi karyawan terhadap komitmen karyawan di STIE IBMI Medan ?
2. Bagaimanakah dampaknya bagi STIE IBMI Medan jika kompensasi dan komitmen karyawan rendah ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis kontribusi kompensasi karyawan terhadap komitmen karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis dampaknya bagi perusahaan jika kompensasi dan komitmen karyawan rendah.

Target penelitian ini adalah meningkatnya komitmen karyawan setelah adanya perbaikan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung sehingga motivasi karyawan meningkat.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan motivasi bagi karyawan, oleh karena itu perusahaan harus menerapkan kompensasi yang adil, layak dan wajar. Hal ini penting dilakukan mengingat pentingnya peran tenaga kerja di dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:117), “kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Ardana (2012:), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yunarsi (2011:125), “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Beberapa pendapat para ahli di atas tentang pengertian kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai motivasi agar karyawan bersedia mencurahkan segala tenaga, pemikiran dan pengetahuannya demi tercapainya tujuan perusahaan dengan ketentuan kompensasi yang adil, layak dan wajar.

### **Tujuan Kompensasi**

Memahami tentang pentingnya kompensasi bagi kemajuan perusahaan, kiranya sangat penting untuk mengetahui tujuan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2013:121), tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama

Adanya kompensasi mengakibatkan terjadinya kerjasama formal antara majikan terhadap karyawannya. Karyawan diwajibkan mengerjakan seluruh tugas dengan baik dan benar, pengusaha diwajibkan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Melalui program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Melalui pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Melalui program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai UU Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### **Faktor-Faktor Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan UU dan Kepres.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja.
9. Kondisi perekonomian nasional.

## **Pengertian Komitmen Karyawan**

Setiap organisasi harus mampu memunculkan komitmen karyawan agar organisasi tersebut dapat ekspansi menjadi organisasi multinasional.

Menurut Lambert et al, dalam Wibawa (2015), “komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri”. Menurut Wati (2013), “komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Menurut Zurnali (2010), “komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

## **Indikator Komitmen Karyawan**

Mengingat pentingnya peran komitmen karyawan bagi organisasi, maka organisasi dirasa penting mengetahui indikator komitmen karyawan agar organisasi dapat mewujudkannya.

Allen dan Meyer dalam Kaswara dan Santoso (2008) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

### **1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)**

Merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi.
- c. Pengabdian kepada organisasi.

### **2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)**

Komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. a. Kecintaan pegawai kepada organisasi.

- a. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
  - b. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.
  - c. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan.
  - d. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi.
- b. Kebahagiaan dalam bekerja.
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan model kualitatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang ilmiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Sugiyono (2011:15).

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan), yaitu penelitian ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku bacaan/literatur, bahan kuliah yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas didalam karya ilmiah.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan), yaitu dalam mengumpulkan data-data, informasi dan keterangan dengan terjun langsung dan melihat kelapangan serta obyek penelitian guna mendapatkan data dan informasi

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan di lapangan.

Selanjutnya sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Jadi setelah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian data hasil dari penelitian itu digabungkan sehingga saling melengkapi.

## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara kepada beberapa karyawan di STIE IBMI Medan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa banyak sekali para karyawan di STIE IBMI Medan yang memperoleh kompensasi yang tidak adil, layak dan wajar.

Peneliti menemukan banyaknya kegelisahan karyawan terhadap yayasan yang terdiri dari segi kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja, beban kerja, dimana semuanya menyebabkan motivasi karyawan semakin rendah kepada perusahaan sehingga komitmen karyawan semakin menurun, hingga pada akhirnya banyak karyawan selalu berpindah-pindah tempat kerja untuk mendapatkan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja. Hampir seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan selalu mengeluh tentang kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan yang mereka harapkan karena mereka merasa apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan sudah sangat maksimal



tetapi yang mereka terima tidak sesuai dengan yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Hal ini berimbas kepada menurunnya taraf hidup para karyawan baik sebagai individu maupun keluarga. Mereka beranggapan bahwa kompensasi yang mereka terima tidak bisa mengatasi kenaikan harga berbagai kebutuhan seperti makan, minum, obat-obatan, pendidikan, dan lain-lain. Ditambah lagi pemerintah telah menghapus subsidi kebutuhan pokok sehingga pengeluaran mereka semakin bertambah besar.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan bahwa *turn over* karyawan tinggi. Hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan karena komitmennya pada perusahaan rendah.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti telah mengetahui bahwa yayasan telah memberikan kompensasi yang rendah kepada karyawan, hal inilah yang mendasari keluhan para karyawan karena kompensasi yang mereka terima tidak berdasarkan azas kompensasi yaitu adil, layak dan wajar. Munculnya masalah kompensasi di atas mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat rendah. Hal ini dibuktikan dengan *turn over* yang tinggi. Pada kasus ini, konflik pun terjadi antara karyawan dengan manajemen.

Sebenarnya rendahnya kompensasi karyawan sangat merugikan yayasan, karena masa depan organisasi ditentukan oleh karyawan, bukan pemegang saham ataupun manajemen. Itulah sebabnya di dalam ilmu manajemen disebutkan bahwa "karyawan adalah asset utama perusahaan", jadi harus dijaga dengan baik.

Menjaga karyawan dengan baik dapat didefinisikan sebagai meningkatkan komitmen karyawan untuk bersedia bekerja di satu perusahaan sejak diterima bekerja sampai dengan pensiun. Strateginya adalah memberikan kompensasi yang adil, layak dan wajar, adanya kenaikan kompensasi secara periodik berdasarkan kinerja dan masa kerja termasuk disiplin.

Selain itu, perlakuan manajemen sebagai pimpinan perusahaan kepada karyawan harus secara kekeluargaan. Pemimpin adalah orang tuanya para karyawan, perusahaan diibaratkan rumah, karyawan adalah anaknya para pimpinan, jadi perlakukanlah karyawan seperti anak atau keluarga.

Pengintegrasian merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Jika organisasi sejahtera, maka karyawan harus disejahterakan supaya ada keseimbangan

kepentingan antara organisasi dan karyawan. Hal ini tentunya akan memotivasi karyawan untuk terus berkomitmen tinggi kepada organisasi dengan meningkatkan kinerjanya kepada organisasi sehingga *turn over* berkurang. Tingginya *turn over* dapat merugikan organisasi dari segi biaya dan waktu. Jika *turn over* dalam organisasi meningkat, hal ini menandakan manajemen organisasi tidak sehat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah membahas hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan hasil pembahasan sebagai berikut :

- a. Kompensasi memiliki kontribusi terhadap komitmen, karena jika karyawan memperoleh kompensasi yang adil, layak dan wajar, maka karyawan akan terus berkomitmen kepada organisasi.
- b. Adanya pengintegrasian mengakibatkan adanya keseimbangan kepentingan antara organisasi dan karyawan.
- c. Komitmen karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi tetapi karyawan harus merasa nyaman, aman dan bahagia di tempat kerja agar karyawan merasa betah bekerja di suatu organisasi sampai pensiun.

### **Saran**

- a. Ada baiknya STIE IBMI Medan mempertimbangkan kembali besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi harus berdasarkan azas kompensasi yaitu adil, layak dan wajar. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan komitmen karyawan supaya STIE IBMI Medan menjadi maju, karena maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh karyawan. Jadi, karyawan adalah asset utama STIE IBMI Medan, bukan pemimpin dan uang.
- b. Lakukan evaluasi kinerja karyawan berdasarkan kinerja, masa kerja, pendidikan, untuk menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung.
- c. Jika kompensasi adil, layak dan wajar, maka akan timbul kepuasan kerja karyawan dan akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan kontribusinya kepada STIE IBMI Medan dari segi pemikiran, tenaga, waktu, dan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. PT Elex Media Komputindo.
- Ardana, I. W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Cut Zurnali. (2010). *Knowledge worker: Kerangka riset manajemen sumber daya manusia masa depan*. Unpad Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wati, E. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintahan daerah. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang*.
- Wibawa, I. M. A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Autbagus Rent Car Bali. *Universitas Udayana*.
- Yuniarsih, T. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.