

ANALISIS PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Cabang Makassar)

Hartono

Nurdjanah Hamid

PT Nifira Wahana Konstruksi, Makassar

Email: tonoprotoneto93@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini berupaya untuk mempelajari aspek persepsi keadilan kompensasi dan pengaruhnya terhadap komitmen kerja karyawan. Persepsi mengenai keadilan kompensasi yang diterima menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini bermanfaat bagi manajemen perusahaan agar dapat mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi yang diterima karyawan terhadap komitmen karyawan dalam bekerja. Adapun latar belakang masalah penelitian ini adanya fenomena perasaan keadilan dan komitmen kerja individu sebagai karyawan dalam aktivitas perusahaan, dimana kondisi lingkungan perusahaan yang lebih mementingkan aspek keadilan akan menyebabkan kecenderungan pada komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

Dalam analisis deskriptif tentang hubungan dan pengaruh antara persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan dilihat secara multidimensional dengan variabel keadilan kompensasi finansial dan keadilan kompensasi non finansial. Dalam hal ini variabel persepsi keadilan kompensasi sebagai variabel independen, dan komitmen kerja karyawan sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara cabang Makassar alamat jl. Urip Sumiharjo KM. 4 Makassar dengan 32 responden sebagai sampel penelitian. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner kepada responden. Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa persepsi keadilan kompensasi yang diterima karyawan cukup baik, dan komitmen kerja karyawan juga tergolong tinggi. Selain itu juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu, sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan yang selama ini diterapkan oleh perusahaan harus tetap dipertahankan, disamping masih ada beberapa faktor di dalam variabel keadilan kompensasi yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Kata Kunci: Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen kerja

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Dari beberapa ahli yang menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi, Armstrong (1994). Selain itu dijelaskan pula bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM kedalam strategi bisnis, Kenooy (1990). Pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integritas, struktural dan teknik- teknik personel, Storey (1995).

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa begitu pentingnya SDM dalam sebuah organisasi untuk menunjang kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu adanya cara-cara yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Organisasi dalam hal ini perusahaan tentunya memiliki sistem untuk mengelola keberlangsungan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki. Perusahaan berupaya untuk memberikan keadilan serta transparansi dalam setiap kebijakan pengelolaan keuangan internal perusahaan. Salah satu hal yang berkaitan dengan

sistem keadilan dalam ekonomi yakni terkait dengan pemberian balas jasa atau yang sering dikenal dengan istilah kompensasi bagi pihak yang terlibat dalam proses atau kegiatan organisasi.

Masalah kompensasi selalu menjadi perhatian oleh setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja sehingga tercipta komitmen dalam bekerja untuk sebuah perusahaan.

Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga komitmen untuk bekerja dalam sebuah perusahaan juga akan tercipta. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diberikan maka komitmen dalam bekerja juga semakin tinggi, karena elemen utama yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut.

Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Perusahaan harus mampu menentukan kompensasi yang layak untuk setiap karyawan sehingga karyawan akan merasa betah dalam bekerja.

Di era modern ini tentunya persaingan sangat ketat antara perusahaan yang satu dengan yang lain, kebutuhan akan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik bagi perusahaan sangat dibutuhkan tetapi hal itu tidak cukup karena selain kompetensi dibutuhkan komitmen kerja karyawan yaitu karyawan yang mau bekerja sepenuh hati, mecurahkan tenaga, pikiran, perasaan dan waktunya untuk bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

Ketika hal itu sangat penting maka perusahaan harus mampu menjaga komitmen karyawan yang telah dimiliki dengan memperhatikan aspek keadilan salah satunya adalah keadilan kompensasi terhadap karyawan.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara (KPKNL) sebagai salah lembaga keuangan terkemuka Indonesia khususnya di Makassar tentunya menarik untuk diketahui sistem pemberian kompensasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sistem pemberian kompensasi karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen kerja karyawan"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah persepsi keadilan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)?
2. Diantara variabel X1 dan X2, yang manakah berpengaruh dominan terhadap komitmen kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka secara spesifik tujuannya dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada KPKNL.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada KPKNL.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Penulis, untuk menambah pengetahuan khususnya tentang sistem penentuan kompensasi perusahaan.
2. Akademisi bisa dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya di samping sebagai sarana untuk menambah wawasan.
3. Bagi lembaga, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sarana dalam mengambil keputusan terkait dengan sistem penentuan kompensasi bagi karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Kota Makassar yang menjadi wilayah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) cabang Makassar. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada april (\pm 1 bulan).

3.2. Populasi dan Sampel

4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 115).

Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar yang sampai tahun 2015 totalnya berjumlah 147 orang.

Dari populasi ini kemudian akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden.

4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karekteristiknya hendak diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk memperkecil obyek yang diteliti sehingga peneliti dapat dengan mudah mengorganisasikan agar dapat diperoleh hasil yang obyektif (Hikmat Mahi, 2011:60).

Dari jumlah populasi yaitu 60 orang karyawan kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar, kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi sampel dan jumlah sampel yang digunakan adalah 60 orang karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2009:81), yaitu sebagai berikut: N

$$n =$$

$$1 + N(e)^2$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maximal yang ditolerir dalam sampel (10%) Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$60$$

$$n =$$

$$1 + 60(0.1)^2$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 31.51 atau dibulatkan menjadi 32 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Kualitatif.

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan.

2. Data Kuantitatif.

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisioner kepada responden terpilih.

b. Data Sekunder.

Data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

a. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati langsung dalam proses kegiatan keseharian pegawai pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Cabang Makassar.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada beberapa orang yang berkaitan dengan penelitian.

c. Kuesioner

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuesioner untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1990: 234). Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang digunakan penelitian ini yang meliputi struktur organisasi.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2009:58) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian peneliti dapat menarik kesimpulannya. Variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas/ Independent variable (X)

Yaitu variable yang mempengaruhi variable lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah:

- Persepsi keadilan Kompensasi
- finansial(X1)
- non finansial(X2)

2. Variabel terikat/dependent Variabel (Y)

Variable terikat adalah gejala atau unsur variable yang dipengaruhi oleh variable lain. Adapun variabel terikat adalah Komitmen kerja Karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini diuraikan melalui tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Persepsi keadilan kompensasi (X)	bahwa seseorang menilai kinerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh.	-Keadilan Eksternal -Keadilan Internal -Keadilan Individu -Keadilan Prosedural
2.	Finansial (X1) Non finansial (X2)	Pembayaran secara langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan dalam bentuk uang. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi terwujud fasilitas.]	- Finansial - Insentif - Pesangon - Pension - Tunjangan kesehatan dan asuransi - Non Finansial - Prestasi Olahraga - Hari Raya - Keamanan dan Kesehatan karyawan
3.	Komitmen kerja (Y)	suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Kesabaran dan kejujuran dalam bekerja - Lingkungan kerja

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan hal yang sangat penting didalam kegiatan penelitian. Hal ini karena perolehan suatu informasi atau data relevan atau tidaknya, tergantung pada alat ukur tersebut. Oleh karena itu, alat ukur penelitian harus memiliki validitas dan realibilitas yang memadai. Menurut Sugiyono (2012 : 132), instrumen penelitian diirancang untuk satu tujuan penelitian dan tidak bisa digunakan pada penelitian yang lain. Susunan instrumen untuk setiap penelitian tidak selalu sama dengan penelitian yang lain. Hal ini disebabkan karena setiap penelitian mempunyai tujuan dan mekanisme kerja yang berbeda-beda. Adapun skala pengukurannya diukur dengan menggunakan metode skala likert (*Likerts Summated Ratings*), dengan bobot pengukuran, yaitu:

Tabel 3.2 instrumen penelitian

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.8 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto,1998:60). Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, apabil dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah dengan uji *Pearson Correlation*. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing konstruk. Apabila koefisien person yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

1.8.2 Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998:170). Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, Disini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja, pengukuran hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2009:48)

3.9 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, (Hair Anderson Tatham Black, 1995 dalam Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, 2009:81).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu persepsi keadilan (X1), dan kompensasi (X2) terhadap komitmen kerjakaryawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : komitmen kerja

a : Intercept (konstanta)

b1 : Koefisien regresi untuk X1

X1 : persepsi keadilan

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X2 : kompensasi e : Nilai residu

2. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model *summery b* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam kenyataan nilai *adjusted R square* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square* (R^2) negatif, maka nilai *adjusted R square* (R^2) dianggap nol, (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2011:97).

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Kuncoro (2003:219) menjelaskan bahwa Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai Fhitung e'' dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.

4. Uji Parsial (Uji T)

Kuncoro (2003:218) menjelaskan bahwa Uji t padadasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasecara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kemudian, bila membandingkan nilai thitung dan nilai t tabel, jika hilai t hitung lebih tinggi dibanding nilai ttabel dengan tingkatsignifikansi (α) = 0.05, itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatuvariabel independen secara individual mempengaruhi variabeldependen (Kuncoro, 2003:219).

Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

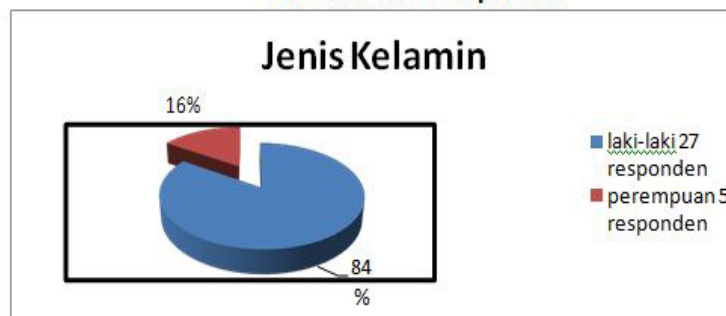
d. Gambaran Umum Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum didalam daftar pertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung presentasenya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 32 responden yaitu pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai usia, golongan, masa kerja, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu mengenai gambaran umum responden penelitian.

i. Jenis kelamin Responden

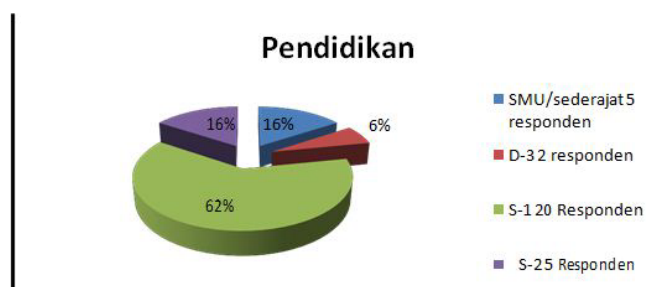
Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden



Dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar para responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar (84%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 5 orang atau sebesar (16%). Hal ini juga menunjukkan perbedaan responden yang signifikan antara pegawai pria dan wanita pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar.

ii. Golongan/pendidikan

Gambar 4.3
Golongan/Pendidikan

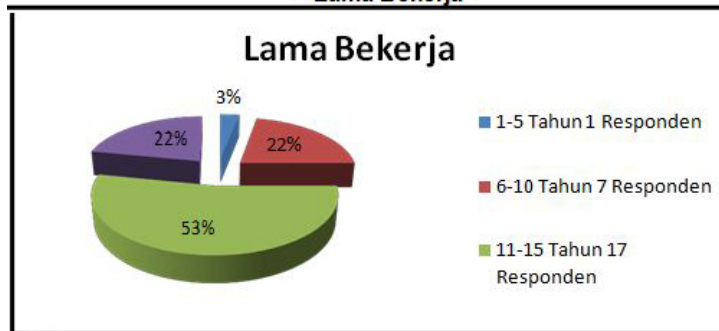


Dari gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai yang berpendidikan S-1 memiliki jumlah yang lebih banyak dibanding responden yang lain yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 62%, sementara

yang lain SMU sebanyak 5 orang atau sebesar 16% sama dengan responden yang berpendidikan S-2. Untuk yang berpendidikan D-3 sebanyak 2 responden atau sebesar 6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi objek penelitian pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang cabang Makassar adalah lulusan sarjana strata satu (S1)

iii. Lama Bekerja

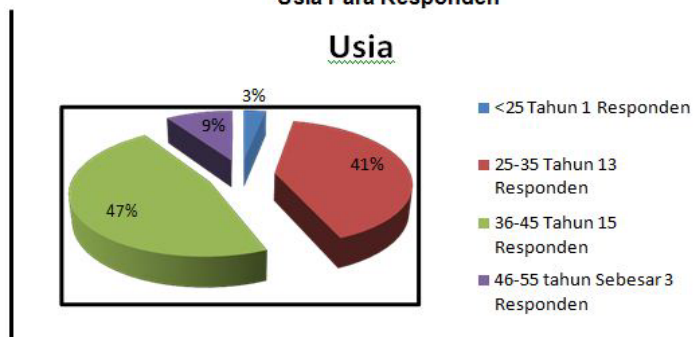
Gambar 4.4
Lama Bekerja



Dari Gambar 5.3 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata para responden bekerja dengan lama 11-15 tahun atau sebesar 53% sementara yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang sama dengan jumlah responden yang bekerja lebih dari 15 Tahun yaitu sebesar 22%. Untuk yang bekerja selama 1-5 tahun hanya sebesar 3% dari jumlah mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja dan yang menjadi responden pada KPKNL Cab. Makassar, mempunyai masa kerja 5-10 tahun.

iv. Usia

Gambar 4.5
Usia Para Responden



Dari Gambar 5.4 di atas dapat dilihat bahwa usia responden <25 Tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 3%, usia 23-35 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 41% sementara yang berusia 36-45 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 47% dan berusia 46-55 tahun yang bekerja di KPKNL sebanyak 3 responden atau sebesar 9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Cab. Makassar, dan menjadi sampel penelitian ini adalah rata-rata berumur 36-45 tahun dan sebagian dari mereka rata-rata berumur 25-35 tahun.

1.1.3 Gambaran Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variable kompensasi dalam bentuk finansial (X1) dan non finansial (X2) dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel kompensasi dalam bentuk finansial (X1)

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Kompensasi Finansial

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	4	12,5	24	75	4	12,5	128
X1.2	0	0	0	0	1	3	26	48	5	13	132
X1.3	0	0	0	0	2	15	28	82	1	3	123
X1.4	0	0	0	0	4	7	23	79	5	14	129
X1.5	0	0	0	0	3	9	25	76	4	15	134
Rata-rata skor											129

Sumber: data primer (kuesioner), diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan responden mengenai kompensasi finansial, maka sebagian besar responden dari 32 orang sampel penelitian memberi jawaban sangat setuju pada X1.1. Jumlah responden yang sangat setuju adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 12,5%, setuju sebanyak 24 orang responden atau sebesar 75%, lalu kurang setuju 4 orang atau sebesar 12,5%.

Selanjutnya mengenai pemahaman responden terhadap X1.2 sebanyak 5 orang responden atau sebesar 13% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau sebesar 84% menyatakan setuju, 1 orang atau sebesar 3% menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya mengenai X1.3 yaitu sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau sebesar 83% menyatakan setuju, 2 responden atau sebesar 15% menyatakan kurang setuju. Sedangkan pada X1.4 yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 14% yang menyatakan sangat setuju, 23 orang atau sebesar 79% yang menyatakan setuju dan 4 orang responden atau sebesar 7% yang menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya X1.5 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau sebesar 76% yang menyatakan setuju, 3 orang atau sebesar 9% yang menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa X1.5 (Besarnya gaji saya setara dengan apa yang diterima rekan-rekan kerja saya merasa) merupakan pernyataan dengan skor tertinggi, yaitu sebesar 134. Hal ini menandakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan hampir sama kepada karyawan lain. Sedangkan pernyataan X1.3 (Saya merasa mendapat bonus yang sesuai dengan kinerja saya) merupakan pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 123. Hal ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang merasa tidak mendapatkan bonus sesuai dengan kerja mereka.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi dalam bentuk non finansial

Tanggapan responden mengenai variabel kompensasi dalam bentuk non finansial dapat dilihat pada table 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 deskripsi Variabel kompensasi dalam bentuk non finansial

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	5	16	23	72	3	12	122
X2.2	0	0	0	0	4	13	24	75	4	12	128
X2.3	0	0	1	3	2	6	26	81	3	10	127
X2.4	0	0	0	0	3	6	25	78	4	13	129
X2.5	0	0	0	0	2	6	26	81	4	13	130
Rata-rata skor											127

Sumber: data primer (kuesioner), diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas kompensasi dalam bentuk non finansial, untuk X2.1, 3 orang responden atau sebesar 12% menyatakan sangat setuju, 23 orang atau sebesar 72% yang menyatakan setuju, 5 orang atau sebesar 16% yang menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya X2.2 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 12% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau sebesar 75% yang menyatakan setuju, 4 orang atau sebesar 13% yang menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya X2.3 yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 10% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau sebesar 81% yang menyatakan setuju, 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan kurang setuju dan 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya X2.4 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 13% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau sebesar 78% yang menyatakan setuju, 3 orang atau sebesar 6% yang menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya X2.5 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 13% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau sebesar 81% yang menyatakan setuju, 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi berada pada pernyataan X2.5 (saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang saya capai) dengan skor sebesar 130. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pekerjaan yang mereka miliki mampu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga pengakuan terhadap pekerjaan mereka terlihat. Sedangkan skor terendah berada pada pernyataan X2.3 (organisasi saya selalu memperhatikan keselamatan kerja saya) dengan skor sebesar 127. Hal ini menandakan bahwa ada sebagian karyawan yang kurang merasa puas dengan perhatian diperolehnya dari organisasi.

c. Deskripsi Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja ini dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi komitmen kerja karyawan

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	2	6	3	9	22	69	5	16	126
Y.2	0	0	3	9	2	6	23	72	4	13	124
Y.3	0	0	2	6	2	7	19	61	8	26	126
Y.4	0	0	2	6	7	22	19	59	3	10	116
Y.5	0	0	0	0	2	6	26	81	4	13	130
Y.6	1	3	2	6	5	16	21	66	3	9	119
Rata-rata skor											123

Sumber: data primer (kuesioner), diolah 2015

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.2.2.3 di atas, untuk Y.1 dapat diketahui bahwa 5 orang atau sebesar 16% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau sebesar 69% yang menyatakan setuju dan 3 orang atau sebesar 9% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau sebesar 6% orang yang tidak setuju.

Untuk Y.2, 4 orang atau sebesar 13% yang menyatakan sangat setuju, 23 orang atau sebesar 72% yang menyatakan setuju, 2 orang atau sebesar 7% yang menyatakan kurang setuju dan 3 orang atau 9% yang menyatakan tidak setuju.

Untuk Y.3, 8 orang atau sebesar 26% yang menyatakan sangat setuju, 23 orang atau sebesar 72% yang menyatakan setuju, 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan kurang setuju, dan 2 orang atau sebesar 7% yang menyatakan tidak setuju

Untuk Y.4, 3 orang atau sebesar 10% yang menyatakan sangat setuju, 19 orang atau sebesar 19% yang menyatakan setuju, 7 orang atau sebesar 22% yang menyatakan kurang setuju, 2 orang atau sebesar 6% yang tidak setuju dan 1 orang atau sebesar 3% yang sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk Y.5, 4 orang atau sebesar 13% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau sebesar 81% yang menyatakan setuju dan 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan kurang setuju.

Untuk Y.6, 3 orang atau sebesar 9% yang sangat setuju, 21 orang atau sebesar 66% yang menyatakan setuju, 5 orang atau sebesar 16% yang menyatakan kurang setuju, 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau sebesar 3% yang tidak sangat setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa skor tertinggi berada pada pernyataan Y.5 (saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting oleh karena itu saya masih bekerja) dengan skor 130. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini para karyawan mampu menerima pengaruh dan peraturan organisasi sehingga mereka memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan dengan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan organisasi. Sedangkan skor terendah berada pada pernyataan Y.4 (hidup saya mengalami kesulitan jika sekarang saya keluar dari organisasi) dengan skor 127. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang ingin pindah dari organisasi tempat mereka bekerja.

1.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan pengaruh persepsi keadilan kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial terhadap komitmen kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Persepsi keadilan kompensasi dalam bentuk finansial terhadap komitmen kerja karyawan. O'really dan Chatman (wiyono, 2000:21) menyatakan bahwa salah satu aspek komitmen dalam bekerja karyawan adalah compliance, maksudnya sebagai kesediaan individu untuk menerima pengaruh dan peraturan organisasi terutama untuk mendapatkan timbal balik seperti gaji, upah, dan kompensasi langsung lainnya. Seperti yang terjadi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dimana para karyawan sangat berpengaruh atas kompensasi yang diberikan oleh organisasi terhadap komitmen kerja mereka dalam bekerja dan organisasi dinilai cukup adil dalam memberikan kompensasi kepada setiap karyawan. Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien untuk persepsi keadilan kompensasi dalam bentuk finansial (x_1) sebesar 1,053, selain itu nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel persepsi keadilan dalam bentuk finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin adil pemberian kompensasi dalam bentuk finansial yang berupa insentif, gaji, bonus, tunjangan asuransi lainnya yang diterima oleh karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan dalam bekerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Makassar.
2. Pengaruh Persepsi Keadilan kompensasi dalam bentuk non finansial terhadap komitmen kerja karyawan. Dari hasil perhitungan regresi, maka diperoleh koefisien regresi untuk persepsi keadilan dalam bentuk non finansial (X_2) sebesar 0,254, selain itu signifikansi sebesar 0,512, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi dalam bentuk non finansial tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini berarti dengan pemberian kompensasi dalam bentuk non finansial oleh perusahaan kepada karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Makassar tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Kompensasi dalam bentuk penghargaan dan lainnya selain dari kompensasi non finansial tidak begitu berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan dalam bekerja.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi keadilan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang cabang Makassar hal itu dapat dilihat dari pemberian kompensasi dalam bentuk finansial bagi karyawan memiliki pengaruh terhadap tingginya komitmen kerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi linear berganda dan Uji t, dapat dilihat bahwa keadilan kompensasi dalam bentuk finansial memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan keadilan kompensasi dalam bentuk non finansial terhadap komitmen karyawan dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan kepada pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan perlu ada perhatian bagi pihak Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Perlunya ada pemberian kompensasi yang layak dan adil terkait dengan kinerja karyawan sehingga mendorong meningkatnya komitmen karyawan dalam bekerja.
3. Tunjangan lain yang harus ditingkatkan dalam bentuk kompensasi langsung oleh organisasi kepada para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Balkin, D.B dan Gomez-Meiza.L.R.1999. *Entrepreneurial Compensation dalam Readings in Personnel and Human Resource Management*.
- Handoko, Hani T. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPF
- 2001.*Manajemen Personalia dan SDM Edisi 2*, cet. 15., Yogyakarta: BPF UGM
- Hasibuan, Malayu SP. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Johnson, R Burke. 2005. "*Educational Research: Quantitative and Qualitative*".
Internet www.south.edu/coe/bset/johnson
- Tulus, Agus.1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES
- 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malthis L. Robert dan Jackson H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta