

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi di Bank XYZ Syariah , selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi serta mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank XYZ Syariah yang berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan bahwa kompensasi, pengembangan karir serta komitmen organisasi pada Bank XYZ Syariah berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,800, itu artinya kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi

Abstract

The purpose of this research are to knows about the compensation, career development and organizational commitment in Bank XYZ Syariah of Braga Branch ,the influence of compensation organizational commitment, and the influence of career development on organizational commitment. The population of the study is all employees of Bank XYZ Syariah of Braga Branch with total number of employees 130. This research using proportionate stratified random sampling with 57 persons as the sample. The kind of this research is verifivative descriptive. The statistic instruments of this research used regression analysis and multiple correlation. The result of the study shows that compensation, career development, and organizational commitment in Bank XYZ Syariah are in the average level. Based on the result coeficient determination value is 0,800 means that compensation and career development have influence to organizational commitment in the amount of 80%, whereas the rest in the amount of 20% have influence by other factors.

Keywords: *Compensation, Career Development And Organizational Commitment*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian dan kegunaan Hasil Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Kepustakaan	11
------------------------------	----

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Kompensasi	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.2.2 Jenis Kompensasi	15
2.1.2.3 Asas dan Prinsip Kompensasi	20
2.1.2.4 Tujuan Kompensasi	22
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	23
2.1.3 Pengembangan Karir	26
2.1.3.1 Pengertian Karir	26
2.1.3.2 Pengertian Pengembangan Karir	26
2.1.3.3 Tahapan-Tahapan dan Proses Pengembangan Karir	27
2.1.3.4 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karir	29
2.1.3.5 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	31
2.1.4 Komitmen Organisasi	32
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	32
2.1.4.2 Komponen Komitmen Organisasi	33
2.1.4.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi	36
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	38

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

3.1 Rerangka Pemikiran	41
3.2 Model dan Hipotesis Penelitian	43
3.2.1 Model Penelitian	43
3.2.2 Hipotesis Penelitian	44

BAB IV OBJEK DAN METODE PENELITIAN

4.1 Objek Penelitian	45
4.2 Metode Penelitian	45
4.3 Operasionalisasi Variabel	46
4.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	53
4.4.1 Sumber Data	53
4.4.2 Teknik Pengumpulan Data	55
4.5 Populasi dan Sampel	55
4.5.1 Populasi	55
4.5.2 Sampel	57
4.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	59
4.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	59
4.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen	60
4.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen	61
4.6.2 Teknik Analisis Data	62
4.6.3 Analisis Korelasi Ganda	65

4.6.3.1 Uji Asumsi Kalsik	65
4.6.3.2 Uji Normalitas	65
4.6.3.3 Uji Multikolinieritas	66
4.6.3.4 Uji Heteroskedasitas	66
4.6.3.5 Analisis Korelasi Ganda	67
4.6.4 Analisis Regresi Ganda	69
4.6.5 Uji Hipotesis	70
4.6.5.1 Uji Simultan (Uji-f)	70
4.6.5.2 Uji Parsial (Uji-t)	71
4.6.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	73
5.1.1 Hasil Pengukuran Variabel yang Diteliti	73
5.1.1.1 Gambaran Umum Karakteristik Karyawan	73
5.1.1.2 Pengukuran Kompensasi (Variabel X_1)	76
5.1.1.3 Pengukuran Pengembangan Karir (Variabel X_2)	78
5.1.1.4 Pengukuran Komitmen Organisasi (Variabel Y)	81
5.1.1.5 Gambaran Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi (Variabel X_1)	83
5.1.1.6 Gambaran Persepsi Karyawan Mengenai Pengembangan Karir (Variabel X_2)	96
5.1.1.7 Gambaran Persepsi Karyawan Mengenai Komitmen Organisasi (Variabel Y)	109

5.1.2 Hasil Pengujian Statistik	123
5.1.2.1 Uji Instrumen	123
5.1.2.2 Uji Asumsi	128
5.1.2.3 Pengujian Koefisien Korelasi	132
5.1.2.4 Pengujian Regresi Linier Berganda	134
5.2 Pembahasan	139
5.2.1 Kompensasi di Bank XYZ Syariah Braga	139
5.2.2 Pengembangan Karir di PT.Bank XYZ Syariah Cabang Braga	143
5.2.3 Komitmen Organisasi di PT. Bank XYZ Syariah Cabang Braga	145
5.2.4 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi di PT.Bank XYZ Syariah Cabang Braga	148
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	150
6.2 Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	152
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan	4
Tabel 1.2	Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT Bank XYZ Syariah Tahun 2015-2016	5
Tabel 1.3	Persentase Keterlambatan Karyawan PT Bank XYZ Syariah Tahun 2015-2016	6
Tabel 4.1	Operasionalisasi Variabel	50
Tabel 4.2	Data Populasi Karyawan Kantor Bank XYZ Syariah	60
Tabel 4.3	Proporsi Sampel Responden	62
Tabel 4.4	Kriteria Bobot Alternatif	67
Tabel 4.5	Rekapitulasi Perubahan Data	67
Tabel 4.6	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	73
Tabel 5.1	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 5.2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	80
Tabel 5.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 5.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	81
Tabel 5.5	<i>Case Processing Summary</i>	90
Tabel 5.6	Analisis Kompensasi dengan Jenis Kelamin	91
Tabel 5.7	Analisis Kompensasi dengan Usia	92
Tabel 5.8	Analisis Kompensasi dengan Pendidikan Terakhir	93

Tabel 5.9	Ananlisis Kompensasi dengan Masa Kerja	94
Tabel 5.10	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesesuaian Kompensasi dengan Upah Minimum Regional	95
Tabel 5.11	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesesuaian Kompensasi dengan Beban Kerja	96
Tabel 5.12	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesesuaian Kompensasi Dengan Kinerja	96
Tabel 5.13	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesesuaian Kompensasi Dengan Harapan	97
Tabel 5.14	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Ketepatan Waktu Pembayaran Kompensasi	98
Tabel 5.15	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kompensasi Memenuhi Kebutuhan Pokok	99
Tabel 5.16	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kompensasi Memotivasi Karyawan	99
Tabel 5.17	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat kompensasi Memicu Produktivitas Kerja	100
Tabel 5.18	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Transparansi Sistem Kompesasi	101
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Keseluruhan Mengenai Kompensasi (X_1)	102
Tabel 5.20	<i>Case Processing Summary</i>	103
Tabel 5.21	Analisis Pengembangan Karir dengan Jenis Kelamin	104

Tabel 5.22	Analisis Pengembangan Karir dengan Usia	104
Tabel 5.23	Analisis Pengembangan Karir dengan Pendidikan	106
Tabel 5.24	Analisis Pengembangan Karir dengan Masa Kerja	107
Tabel 5.25	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat kesesuaian Minat dengan Pekerjaan	108
Tabel 5.26	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesesuaian Keahlian dengan Pekerjaan	109
Tabel 5.27	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Ketetapan Peluang Pengembangan Karir dalam perusahaan	109
Tabel 5.28	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kejelasan Rencana Karir Karyawan	110
Tabel 5.29	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat kesesuaian Perencanaan Karir di Perusahaan dengan Aturan	111
Tabel 5.30	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kejelasan Rencana Karir Karyawan	112
Tabel 5.31	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Penghargaan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	113
Tabel 5.32	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Pemberian Pendidikan dan Pelatihan menunjang karir karyawan	113
Tabel 5.33	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Keseluruhan Mengenai Pengembangan Karir (Variabel X ₂)	114
Tabel 5.34	<i>Case Processing Summary</i>	115
Tabel 5.35	Analisis Komitmen organisasi dengan Jenis Kelamin	116

Tabel 5.36	Analisis Komitmen Organisasi dengan Usia	117
Tabel 5.37	Analisis Komitmen Organisasi dengan Pendidikan Terakhir	118
Tabel 5.38	Analisis Komitmen Organisasi dengan Masa Kerja	119
Tabel 5.39	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kepercayaan terhadap Nilai dan Tujuan Perusahaan	120
Tabel 5.40	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kepedulian/Empati Terhadap Permasalahan di Perusahaan	121
Tabel 5.41	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesiediaan Bekerja Keras Untuk Kemajuan Perusahaan	123
Tabel 5.42	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesiediaan untuk Mengutamakan Kepentingan Perusahaan	123
Tabel 5.43	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Keinginan Karyawan untuk Bertahan di Perusahaan	124
Tabel 5.44	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	125
Tabel 5.45	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kesiediaan Mengerjakan Pekerjaan diluar Jam Kerja	126
Tabel 5.46	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Mengerjakan Pekerjaan Sebaik Mungkin untuk kemajuan Perusahaan	127
Tabel 5.47	Tanggapan Karyawan Tentang Tingkat Kepatuhan menjalankan Aturan Perusahaan	128
Tabel 5.48	Rekapitulasi Tanggapan Karywan Keseluruhan mengenai Komitmen Organsasi (Variabel Y)	128

Tabel 5.49	Uji Validitas Kompensasi	130
Tabel 5.50	Uji Validitas Pengembangan Karir	131
Tabel 5.51	Uji Validitas Komitmen	132
Tabel 5.52	Uji Normalitas	134
Tabel 5.53	Hasil Uji Multikolinieritas	134
Tabel 5.54	Korelasi Kompensasi, Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi	136
Tabel 5.55	Uji Heteroskedasitas	137
Tabel 5.56	Hasil Uji Autokorelasi	138
Tabel 5.57	Output Koefisien Korelasi	139
Tabel 5.58	Pedoman Memberikan Intrepetasi terhadap Koefisien Korelasi	140
Tabel 5.59	Output Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi	141
Tabel 5.60	Output ANOVA	142
Tabel 5.61	Output Koefisien Determinasi	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT Bank XYZ Syariah Tahun 2015-2016	8
Gambar 1.2	Persentase Keterlambatan Karyawan PT Bank XYZ Syariah Tahun 2015-2016	9
Gambar 2.1	Tahap-Tahap Karir	31
Gambar 2.2	Proses Pengembangan Karir	32
Gambar 2.3	Efek Perencanaan Karir	34
Gambar 2.4	Model Tiga komponen Komitmen Organisasi	37
Gambar 2.5	Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	38
Gambar 2.6	Proses Terjadinya Komitmen Organisasi (<i>Initial Commitment</i>).	40
Gambar 2.7	Proses Terjadinya Komitmen Organisasi (<i>Commitment During Early Employment</i>)	41
Gambar 3.1	Model kerangka Berfikir Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	47
Gambar 5.1	Daerah Kontinum Variabel X_1	83
Gambar 5.2	Daerah Kontinum Variabel X_2	86
Gambar 5.3	Daerah Kontinum Variabel Y	86

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN B	VALIDITAS DAN RELIABILITAS
LAMPIRAN C	UJI ASUMSI KLASIK
LAMPIRAN D	UJI HIPOTESIS SIMULTAN
LAMPIRAN E	UJI HIPOTESIS PARSIAL 1
LAMPIRAN F	UJI HIPOTESIS PARSIAL 2

