



**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(STUDI PADA KARYAWAN PT. TELKOM PADANG)**


**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**



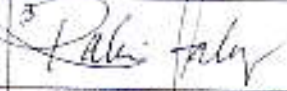
**Diajukan Oleh**

**MEGA ASRI ZONA  
05 152 043**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Andalas  
Padang  
2009**

	No. Alumni Universitas :	Mega Asri Zona	No. Alumni Fakultas :
	<p>a) Tempat / Tanggal Lahir : Padang/ 23 Januari 1988 b) Nama Orang Tua : Zul Asri Tanjung dan Warnis e) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05 152 043 f) Tanggal Lulus : 13 Juli 2009 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK :3,53 i) Lama Studi : 3 tahun 10 bulan j) Alamat Orang Tua :Jl. Pepaya 5, No. 273 Perumnas Belimbing Padang, Sumatera Barat.</p>		
<p><b>Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Padang)</b></p> <p><i>Skripsi S1 Oleh : Mega Asri Zona Pembimbing : Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si</i></p> <p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Telkom Padang. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang didapat dari survey lapangan terhadap karyawan PT. Telkom Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang. Variabel dependen pada penelitian kali ini adalah komitmen organisasional karyawan dan variabel independen terdiri dari kompensasi, gaya kepemimpinan serta budaya organisasi. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 15.00 for windows. Hasil penelitian mendukung bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap terbentuknya komitmen organisasional karyawan pada PT. Telkom Padang. Implikasi penelitian dibahas lebih lanjut pada skripsi ini.</p>			

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 13 Juli 2009.  
Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1 	2 	3 
Nama Terang	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	Prof. Dr. Herri, SE, MBA	Dr. Rahmi Fahmi, SE, MBA

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si  
Nip. 132 164 008

  
Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan organisasional dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Peran SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan yang terkait dengan fungsi-fungsi organisasi. SDM merupakan bagian krusial yang tidak bisa lepas dari fungsi-fungsi manajemen lainnya. Untuk itu perusahaan mempunyai Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen korganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (perusahaan) dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (perusahaan) tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi karyawan

sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan (Umar, 2005). Salah satu indikasi bahwa sumber daya manusia dalam organisasi sudah dikelola dengan tepat adalah dengan terciptanya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menjadi keunggulan tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan (Susanto, 1994 dalam Riady, 2006). Keinginan perusahaan untuk memperoleh komitmen karyawannya harus diimbangi dengan kesediaan perusahaan untuk memberikan komitmen perusahaan kepada karyawannya (George dan Jones, 1996 dalam Riady, 2006). Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Menurut penelitian Djati dan Khusaini (2003) ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Penelitian Kurniawati (2008) juga menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi material, sosial dan aktivitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Sedangkan untuk gaya kepemimpinan, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen

## BAB VI

### PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

#### 6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen serta komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Telkom Padang dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan PT. Telkom. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00 for Windows*.

Kompensasi pada karyawan PT. Telkom Padang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional karyawan pada PT. Telkom secara langsung. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan merasa bahwa gaji pokok yang diterima setiap bulannya mencukupi. Selain itu, karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi kerjanya sehingga mereka merasa bias mempengaruhi kompensasinya dengan cara bekerja lebih giat lagi.

Kemudian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kepada karyawan di PT. Telkom sudah baik. Terutama menyangkut masalah komunikasi dengan karyawannya. Selain itu penelitian ini



## DAFTAR PUSTAKA

- Arnolds, C.A., dan Christo Boshoff. 2002. *Compensation, Esteem Valence and Job Performance: an Empirical Assessment of Alderfer's ERG Theory*. International Journal of Human Resource Management 13 : 4, June 2002: 697-719.
- Azliyanti, Elfitra. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan (LMX) serta Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Studi pada Karyawan Bank Nagari Padang*.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, September 2008: 124 – 135.
- Dafit, Richard L. 2005. *The Leadership Experience*, Third Edition. Ohio: South-Western, Thompson Corporation.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Dewayani, Cristiana. 2007. *Komitmen Organisasi dan OCB pada karyawan*. Sutising, Volume 2, Tahun 1, September 2007, 217-222
- Djati, Panca S. dan M. Khusaini. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25 – 41.
- Frankel, Lois P. 2007. *See Jane Lead: 99 Kiat Sukses Memimpin Bagi Perempuan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gana, Frans. 2004. *Kepemimpinan dan Struktur Organisasi sebagai Determinan Inovasi Organisasi*. Majalah Usahawan, No. 05 Tahun XXXIII, Mei 2004: 3- 12.
- Goeltom, Miranda S. 2008. *Mencairkan Gunung Es: Siasat Mengubah Kebekuan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis dan Annie McKee. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron. 2003. *Behaviour in Organization*, Englewood Cliffs New Jersey, Prentice Hall.