

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PENENTUAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA TELKOMEDIKA BANDUNG

ANALYSIS OF FACTORS DETERMINING THE ALLIES IN COMPENSATION OF EMPLOYEES AT TELKOMEDIKA BANDUNG

Megawati Maulidyah Jaenudin¹, Alini Gilang, SH., MM²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹megawatimaulidyah@gmail.com, ²alinigilang55@gmail.com

Abstrak

TelkoMedika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa khususnya kesehatan. TelkoMedika berusaha memberikan kompensasi secara adil dan layak sesuai dengan yang harus diterima oleh karyawan meskipun TelkoMedika belum mempunyai serikat pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam penentuan kompensasi karyawan pada TelkoMedika Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Jenis penelitian ini adalah eksploratori kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis faktor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi yang dikeluarkan pemerintah mempunyai nilai *eigenvalues* terbesar yaitu 7,886 atau 43,809%, dimana regulasi yang dikeluarkan pemerintah masuk dalam variabel peraturan pemerintah. Sehingga peraturan pemerintah merupakan faktor yang paling dominan dalam penentuan kompensasi karyawan pada TelkoMedika Bandung.

Kata Kunci: Kompensasi, Regulasi yang Dikeluarkan Pemerintah, Peraturan Pemerintah

Abstract

TelkoMedika is a company engaged in the field of health services in particular. TelkoMedika strive to provide fair and adequate compensation in accordance with which must be received by the employee even though TelkoMedika not have a union.

This study aims to determine the most dominant factor in determining the compensation of employees in TelkoMedika Bandung. This study used a sample of 50 respondents and collecting data using questionnaires. This research is a quantitative exploratory. Analysis of the data used is factor analysis.

These results indicate that the regulations issued by the government have the largest eigenvalues value is 7.886 or 43.809%, where the regulations issued by the government included in the variable government regulations. So that government regulation is the most dominant factor in determining the compensation of employees in TelkoMedika Bandung.

Keywords: Compensation, which issued Government Regulation, Government Regulation

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Kebijakan dapat dilakukan organisasi untuk dapat mempertahankan tenaga kerja yaitu dengan pemberian kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

“Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi” (Marwansyah, 2010:269). Tidaklah berlebihan apabila terdapat pendapat bahwa keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus berjumlah banyak (secara nominal).

Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rentang kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rentang tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Jadi persaingan yang harus

dilakukan tentunya haruslah persaingan yang sehat. Kompensasi itu juga sebaiknya dipikirkan mengenai keadilannya pada karyawan-karyawan yang bekerja.

2. Dasar Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” (Sri Rahayu, 2012:17)

2.2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Marwansyah, 2010:269)

2.3. Faktor-faktor yang Berperan dalam Penentuan Kompensasi

Menurut Marwansyah (2010:277), faktor-faktor yang Berperan dalam Penentuan Kompensasi diantaranya:

1. Kondisi Pasar Tenaga Kerja. Tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas keterbatasan pekerjaannya dalam pasar tenaga kerja karena membutuhkan pekerja dengan kecakapan tinggi cenderung diberikan gaji atau upah yang tinggi pula. Di sisi lain, untuk jabatan yang penawaran pekerjaannya melimpah, tingkat gaji/upah biasanya cenderung rendah. Tetapi, ini tidak berarti bahwa, ketika kondisi *oversupply* pekerja terjadi, manajemen serta merta boleh menentukan tarif imbalan yang tidak wajar dan cenderung mengeskplotasi pekerja. Prinsip-prinsip keadilan dan kelayakan tetap harus ditegakkan.
2. Peraturan Pemerintah. Berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja atau peraturan lainnya harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang akan merancang sistem kompensasinya. Aturan tentang *pengupahan* dan *kesejahteraan* pekerja misalnya diatur dalam Pasal 88 s.d. 101 UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Ketentuan lainnya yang harus diikuti antara lain adalah peraturan tentang Upah Minimum (UM), yang secara berkala direvisi oleh pemerintah, termasuk pemerintah daerah tingkat I (propinsi) dan tingkat II (kota/kabupaten).
3. Kesepakatan Kerja. Keberadaan serikat pekerja/ buruh memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur maupun tingkat upah. Pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja/ buruh, kesepakatan kerja yang dibuat di perusahaan lain juga mempengaruhi gaji/ upa karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dan loyalitas dari pekerja yang berkualitas.
4. Sikap Manajemen. Keinginan pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi, mengurangi perputaran tenaga kerja, meningkatkan standar hidup kerja, juga mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah. Struktur upah juga cenderung bervariasi antar perusahaan, bergantung pada tingkat kepentingan relatif jabatan-jabatan tertentu bagi sebuah perusahaan.
5. Kemampuan untuk Membayar. Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan salah satu komponen biaya produksi yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu, struktur dan tingkat gaji dan upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar. Bila ini tidak dilakukan, perusahaan dapat mengalami kerugian atau tidak mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, khususnya dalam jangka panjang.
6. Biaya Hidup. Pemberian gaji/ upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup di suatu wilayah. Tingkat upah di kota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi, tentu harus dibedakan dengan tingkat upah di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah. Ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi, kota/kabupaten atau wilayah tertentu.

2.4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Wilson (2012:258), beberapa tujuan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan diantaranya: mendapatkan karyawan yang cakap, mempertahankan karyawan yang ada, meningkatkan produktivitas, memperoleh keunggulan kompetitif, aturan hukum dan sasaran strategi.

2.5. Pengelompokan Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial

langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. (Marwansyah, 2010:276).

2.6. Langkah-langkah dalam Penentuan Kompensasi

Menurut Masihat (2009:246), untuk mengusahakan adanya *equity*, organisasi dalam penentuannya dapat melakukan dengan langkah-langkah berikut: menganalisa jabatan/tugas, evaluasi jabatan/tugas, survei gaji dan upah serta penentuan tingkat gaji.

2.7. Tantangan dalam Penentuan Pemberian Kompensasi

Menurut Masihat (2009:259) terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan kompensasi, antara lain: serikat buruh, kebijakan perusahaan, produktivitas, pemerintah, tingkat gaji yang lazim serta kebijakan dan strategi penggajian.

3. Kerangka Pemikiran

Faktor yang Berperan dalam Penentuan Kompensasi Perusahaan:

1. Kondisi Pasar Tenaga Kerja
2. Peraturan Pemerintah
3. Kesepakatan Kerja
4. Sikap Manajemen
5. Kemampuan Membayar
6. Biaya Hidup

(Marwansyah, 2010:277)

Gambar 3.1.
Kerangka Pemikiran

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksploratori dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis faktor.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TelkoMedika Bandung. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh/sensus dimana semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Sumber data primer diperoleh melalui kuesioner kepada 50 orang karyawan.

5. Pembahasan

Dari 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan jabatan karyawan sebesar 6% responden memegang jabatan sebagai *Director*, 12% responden memegang jabatan sebagai *Senior Manager*, 30 responden memegang jabatan sebagai *Manager* serta 52% responden memegang jabatan sebagai *staff*. Berdasarkan pendidikan, sebesar 26% responden berpendidikan D3, 56% responden berpendidikan S1, 14% responden berpendidikan S2 serta 4% responden berpendidikan S3. Berdasarkan masa kerja, 44% responden memiliki masa kerja 1 – 2 tahun, 20% responden memiliki masa kerja antara 3 – 4 tahun serta 36% responden memiliki masa kerja antara 5 – 6 tahun. Sedangkan berdasarkan pendapatan per bulan sebesar 56% responden memperoleh pendapatan Rp. 2.310.000,- s/d Rp. 4.000.000,- per bulan, 26% responden atau memperoleh pendapatan > Rp. 4.000.000,- s/d Rp. 6.000.000,- per bulan, 6% responden atau memperoleh pendapatan > Rp. 6.000.000,- s/d Rp. 8.000.000,- per bulan serta 12% responden memperoleh pendapatan diatas > Rp. 8.000.000,- per bulan.

5.1. Proses Analisis Faktor

1. Menilai Indikator yang Layak

Menurut Santoso (2012:65), Alat uji KMO and Barlett's test of sphericity dan Anti-Image digunakan untuk uji awal apakah data yang ada dapat diurai menjadi sejumlah faktor. Angka MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) berkisar 0 sampai 1 dengan kriteria: MSA = 1, indikator tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh indikator yang lain. MSA > 0,5, indikator tersebut dapat diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut. MSA < 0,5, indikator tidak dapat diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari indikator lainnya.

Tabel 5.1.
Anti Image Matrices

No	Indikator	MSA	No	Indikator	MSA
1	Kebijakan Kompensasi	0,680	10	Tingkat Kepentingan Pekerjaan/Posisi	0,736
2	Kelangkaan Pencari Kerja	0,840	11	Upah Senioritas dan Kinerja	0,849
3	Kecakapan Karyawan	0,759	12	Keputusan Manajemen Puncak	0,912
4	Keadilan dan Kelayakan	0,722	13	Keinginan Manajemen	0,845
5	Peraturan Perundangan	0,722	14	Pendapatan dan Laba	0,817
6	Pemegang Kebijakan	0,777	15	Komponen Biaya Produksi	0,804
7	Regulasi yang Dikeluarkan Pemerintah	0,769	16	Kerugian Perusahaan	0,801
8	Kehadiran Serikat Pekerja	0,815	17	Komponen Biaya Hidup	0,686
9	Posisi Bersaing Karyawan	0,874	18	Batas Penerimaan Upah	0,767

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

2. Proses Factoring (Ekstraksi Faktor)

a. Total Variance Explained

Menurut Santoso (2012:84), tabel *Total Variance Explained* menampilkan berapa banyak faktor yang terbentuk dengan memperhatikan nilai *eigenvalues*. Dari tabel 4.2. terlihat bahwa hanya tiga indikator yang valid, karena ketiga faktor tersebut nilai *eigenvalues*nya ≥ 1 . Faktor yang nilai *eigenvalues*nya < 1 tidak dipertahankan.

Tabel 5.2.
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.886	43.809	43.809	7.886	43.809	43.809	5.696	31.645	31.645
2	3.167	17.593	61.402	3.167	17.593	61.402	3.493	19.407	51.051
3	1.230	6.836	68.238	1.230	6.836	68.238	3.094	17.186	68.238
4	.933	5.183	73.420						
5	.926	5.143	78.564						
6	.719	3.995	82.558						
7	.626	3.480	86.038						
8	.516	2.865	88.903						
9	.454	2.525	91.428						
10	.330	1.833	93.261						
11	.269	1.494	94.755						
12	.235	1.304	96.059						
13	.189	1.050	97.110						
14	.145	.803	97.913						
15	.139	.774	98.687						
16	.098	.544	99.232						
17	.085	.475	99.707						
18	.053	.293	100.000						

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan pendapat Santoso (2012:84), terlihat dari 18 indikator yang dimasukkan ke dalam analisis faktor, terbentuk tiga faktor. Hal ini menunjukkan ada pengelompokan sejumlah indikator ke faktor tertentu, karena adanya kemiripan/kesamaan ciri indikator-indikator tersebut.

b. Communalities

Menurut Santoso (2012:82), *Communalities* pada dasarnya adalah jumlah *varians* (bisa dalam persentase) dari suatu indikator yang mula-mula bisa dijelaskan oleh faktor yang ada.

Tabel 5.3.
Communalities

No	Indikator	Initial	Extraction	No	Indikator	Initial	Extraction
1	Kebijakan Kompensasi	1,000	0,770	10	Tingkat Kepentingan Pekerjaan/Posisi	1,000	0,756
2	Kelangkaan Pencari Kerja	1,000	0,710	11	Upah Senioritas dan Kinerja	1,000	0,699
3	Kecakapan Karyawan	1,000	0,695	12	Keputusan Manajemen Puncak	1,000	0,635
4	Keadilan dan Kelayakan	1,000	0,491	13	Keinginan Manajemen	1,000	0,714
5	Peraturan Perundangan	1,000	0,750	14	Pendapatan dan Laba	1,000	0,596
6	Pemegang Kebijakan	1,000	0,612	15	Komponen Biaya Produksi	1,000	0,663
7	Regulasi yang Dikeluarkan Pemerintah	1,000	0,759	16	Kerugian Perusahaan	1,000	0,735
8	Kehadiran Serikat Pekerja	1,000	0,746	17	Komponen Biaya Hidup	1,000	0,676
9	Posisi Bersaing Karyawan	1,000	0,626	18	Batas Penerimaan Upah	1,000	0,649

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan pendapat Supranto (2010:131), tabel *Communalities* memberi informasi yang relevan setelah banyaknya faktor yang diinginkan sudah berhasil di ekstrak (disarikan). *Communalities* untuk indikator pada kolom *extraction* berbeda dengan di kolom *initial*, sebab tidak semua varian yang berkaitan dengan indikator dijelaskan (*not explained*), kecuali kalau semua faktor dipertahankan. *The extraction sum of squares loadings* (terdapat pada tabel 5.2. *Total Variance Explained*) memberikan nilai varian yang berasosiasi dengan faktor yang dipertahankan yaitu faktor 1, 2 dan 3.

c. Component Matrix

Setelah diketahui bahwa tiga faktor adalah jumlah yang paling optimal, tabel *Component Matrix* menunjukkan distribusi ke-18 indikator tersebut pada tiga faktor yang terbentuk. Sedangkan angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah *factor loadings* yang menunjukkan besar korelasi antara suatu indikator dengan faktor 1, faktor 2 atau faktor 3. Proses penentuan indikator mana akan masuk ke faktor yang mana dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. (Santoso, 2012:85). . Agar lebih memperjelas posisi sebuah indikator pada sebuah faktor maka perlu dilakukan proses rotasi (*rotation*). (Santoso, 2012:87).

Tabel 5.4.
Component Matrix

No	Indikator	Component			No	Indikator	Component		
		1	2	3			1	2	3
1	Kebijakan Kompensasi	0,361	0,594	0,536	10	Tingkat Kepentingan Pekerjaan/Posisi	0,718	0,174	-0,459
2	Kelangkaan Pencari Kerja	0,615	0,574	0,050	11	Upah Senioritas dan Kinerja	0,761	0,170	-0,302
3	Kecakapan Karyawan	0,475	0,658	0,193	12	Keputusan Manajemen Puncak	0,776	-0,178	-0,40
4	Keadilan dan Kelayakan	0,648	0,142	-0,227	13	Keinginan Manajemen	0,815	-0,223	-0,03
5	Peraturan Perundangan	0,698	-0,511	0,028	14	Pendapatan dan Laba	0,718	-0,244	0,140
6	Pemegang Kebijakan	0,688	-0,294	0,227	15	Komponen Biaya Produksi	0,698	-0,271	0,319
7	Regulasi yang Dikeluarkan Pemerintah	0,645	-0,496	0,311	16	Kerugian Perusahaan	0,684	0,498	-0,142
8	Kehadiran Serikat Pekerja	0,708	-0,484	-0,101	17	Komponen Biaya Hidup	0,483	0,601	-0,286
9	Posisi Bersaing Karyawan	0,691	-0,311	-0,229	18	Batas Penerimaan Upah	0,556	0,476	0,337

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

d. Proses Rotasi

Rotated Component Matrix memperlihatkan distribusi indikator yang jelas dan nyata. Terlihat bahwa sekarang *factor loading* yang dulunya kecil semakin diperkecil dan *factor loading* yang besar semakin diperbesar. (Santoso, 2010:87). Metode rotasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Varimax*. Berdasarkan proses *Component Matrix* sebelumnya, karena masih ada indikator yang belum

dimasukkan dalam faktor 1, 2 atau 3, maka perlu dilakukan rotasi agar semakin jelas perbedaan sebuah indikator akan dimasukkan pada faktor 1, 2 atau 3. (Santoso, 2012:86).

Tabel 5.5.

Rotated Component Matrix

No	Indikator	Component			No	Indikator	Component		
		1	2	3			1	2	3
1	Kebijakan Kompensasi	0,042	0,010	0,877	10	Tingkat Kepentingan Pekerjaan/Posisi	0,315	0,803	0,108
2	Kelangkaan Pencari Kerja	0,123	0,508	0,661	11	Upah Senioritas dan Kinerja	0,391	0,707	0,217
3	Kecakapan Karyawan	0,002	0,355	0,755	12	Keputusan Manajemen Puncak	0,680	0,392	0,137
4	Keadilan dan Kelayakan	0,341	0,578	0,201	13	Keinginan Manajemen	0,746	0,369	0,142
5	Peraturan Perundangan	0,844	0,177	-0,084	14	Pendapatan dan Laba	0,724	0,200	0,179
6	Pemegang Kebijakan	0,753	0,100	0,186	15	Komponen Biaya Produksi	0,770	0,045	0,261
7	Regulasi yang Dikeluarkan Pemerintah	0,866	-0,060	0,079	16	Kerugian Perusahaan	0,172	0,663	0,516
8	Kehadiran Serikat Pekerja	0,802	0,289	-0,140	17	Komponen Biaya Hidup	-0,078	0,698	0,427
9	Posisi Bersaing Karyawan	0,651	0,438	-0,103	18	Batas Penerimaan Upah	0,211	0,225	0,745

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada Tabel 5.6. terdapat tiga faktor yang mewakili 18 indikator. Pengelompokan indikator ke dalam faktor didapat dari tabel 4.5. kolom *component* (dari atas ke bawah) yang berwarna merah.

Tabel 5.6.

Komponen Faktor

No	Faktor	Indikator	Factor Loading	No	Faktor	Indikator	Factor Loading
1	Faktor 1	Peraturan Perundangan	0,844	10	Faktor 2	Keadilan dan Kelayakan	0,578
2		Pemegang Kebijakan	0,753	11		Tingkat Kepentingan Pekerjaan/Posisi	0,803
3		Regulasi yang Dikeluarkan Pemerintah	0,866	12		Upah Senioritas dan Kinerja	0,707
4		Kehadiran Serikat Pekerja	0,802	13		Kerugian Perusahaan	0,663
5		Posisi Bersaing Karyawan	0,651	14		Komponen Biaya Hidup	0,698
6		Keputusan Manajemen Puncak	0,680	15	Faktor 3	Kebijakan Kompensasi	0,877
7		Keinginan Manajemen	0,746	16		Kelangkaan Pencari Kerja	0,661
8		Pendapatan dan Laba	0,724	17		Kecakapan Karyawan	0,755
9		Komponen Biaya Produksi	0,770	18		Batas Penerimaan Upah	0,745

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Dalam menentukan faktor dominan, yang diperhatikan adalah nilai *eigenvalues* faktor yang terbesar (Santoso, 2012:15). Tabel 5.2. *Total Variance Explained* pada kolom total *initial eigenvalues* menunjukkan nilai *eigenvalues* setiap faktor, *component 1* adalah faktor yang dominan karena memiliki *eigenvalues* terbesar yaitu 7,886. *Component 2* menjadi faktor dominan yang kedua dengan *eigenvalues* sebesar 3,167. *Component 3* menjadi faktor dominan yang terakhir dengan *eigenvalue* sebesar 1,230.

3. Interpretasi Faktor yang Terbentuk

Setelah diperoleh sejumlah faktor yang valid, selanjutnya perlu diinterpretasikan nama faktor, mengingat faktor merupakan sebuah konstruk dan sebuah konstruk menjadi berarti kalau dapat diartikan. Interpretasi atas faktor yang telah terbentuk, khususnya memberi nama atas faktor yang terbentuk, yang dianggap bisa mewakili indikator-indikator anggota faktor tersebut. (Santoso, 2012:14). Untuk faktor 1 indikator yang memiliki *factor loading* terbesar adalah Regulasi yg Dikeluarkan Pemerintah masuk ke dalam variabel Peraturan Pemerintah.

Untuk faktor 2 indikator yang memiliki *factor loading* terbesar adalah Tingkat Kepentingan Pekerjaan/Posisi masuk ke dalam variabel Sikap Manajemen. Untuk faktor 3 indikator yang memiliki *factor loading* terbesar adalah Kebijakan Kompensasi masuk ke dalam variabel Kondisi Pasar Tenaga Kerja.

Tabel 5.7.
Penamaan Faktor

Faktor	Nama Faktor	Factor Loading	Kontribusi
1	Peraturan Pemerintah	0,866	43,809 %
2	Sikap Manajemen	0,803	17,593 %
3	Kondisi Pasar Tenaga Kerja	0,877	6,836 %
Jumlah			68,238 %

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Faktor Peraturan Pemerintah

Faktor ini dinamakan peraturan pemerintah karena berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja atau peraturan lainnya harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang akan merancang sistem kompensasinya. Aturan tentang *pengupahan* dan *kesejahteraan* pekerja misalnya diatur dalam Pasal 88 s.d. 101 UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

b. Faktor Sikap Manajemen

Faktor ini dinamakan sikap manajemen karena keinginan manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat, menarik karyawan yang berpendidikan tinggi, menurunkan pergantian karyawan dan meningkatkan standar hidup karyawan hingga memengaruhi upah sebagaimana tingkat kepentingan pekerjaan/posisi tertentu. Dengan demikian, administrasi kompensasi sebagian besar mencerminkan keputusan manajemen.

c. Faktor Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Faktor ini dinamakan kondisi pasar tenaga kerja karena pasar tenaga kerja, yang juga disebut sebagai suplai dan permintaan tenaga kerja akan sangat menentukan kebijakan kompensasi atau tingkat pembayaran perusahaan. Apabila terjadi kelangkaan pencari pekerjaan, maka kemungkinan besar perusahaan akan menyediakan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja. Sebaliknya apabila pencari pekerjaan berlebihan, maka dunia usaha hanya akan menyediakan kompensasi sewajarnya.

6. Penutup

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian mengenai analisis faktor yang berperan dalam penentuan kompensasi karyawan pada TelkoMedika Bandung. Adapun kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 50 orang karyawan TelkoMedika Bandung adalah terdapat tiga faktor yang berperan dalam penentuan kompensasi karyawan TelkoMedika Bandung yaitu, peraturan pemerintah, sikap manajemen dan kondisi pasar tenaga kerja. Faktor peraturan pemerintah merupakan faktor kompensasi yang paling dominan di TelkoMedika Bandung.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran bagi TelkoMedika Bandung yaitu:

Pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor pemberian kompensasi yang memiliki kontribusi besar yaitu regulasi yang dikeluarkan pemerintah. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya lebih dari UMR yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Bagi penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi yang akan digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat lebih fokus pada regulasi yang dikeluarkan pemerintah.
- b. Setelah diketahui faktor yang berperan dalam penentuan kompensasi pada TelkoMedika Bandung, perusahaan juga dapat mempertimbangkan besarnya kompensasi dengan kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, prestasi kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan judul yang sama yaitu Analisis Faktor-faktor yang Berperan dalam Penentuan Kompensasi Karyawan pada perusahaan lain, sehingga bisa dilihat perbedaan faktor yang menentukan besaran kompensasi antara TelkoMedika dengan perusahaan lainnya baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa ataupun perusahaan yang bergerak di bidang barang/manufaktur.
- d. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi, tapi untuk mencari hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, prestasi kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
- e. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti responden yang lebih besar yaitu keseluruhan karyawan tidak dalam per cabang agar hasil analisis faktor yang dilakukan lebih lengkap.

Daftar Pustaka:

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Hariandja, Masihat T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2)*. Bandung: Alfabeta
- Samputri, Sri Rahayu Indah. (2012). *Analisis Sistem Pemberian Kompensasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi pada Bank BRI (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar A. Yani)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta: Gramedia
- Supranto, J & Limakrisna, Nandan. (2010). *Statistika Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media