

ABSTRAK

Pengaruh *Employee Stock Option Program* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Direktorat Keuangan Bandung)

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa seberapa besar pengaruh *Employee Stock Option Program* (ESOP) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan di Direktorat Keuangan PT. Telkom Indonesia. PT. Telkom Indonesia menawarkan ESOP kepada seluruh karyawan PT Telkom dan karyawan anak perusahaan yang masih aktif pada tahun 2012, sebagai salah satu bentuk insentif atas kinerja perusahaan di tahun 2012. Terhitung 96,43% dari total karyawan memilih untuk mengikuti program tersebut, 2,27% memilih untuk tidak mengikuti program, sisanya sebesar 1,39% tidak memberikan pilihan. ESOP merupakan salah satu bentuk kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Jika para karyawan diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka akan berdampak negatif bagi organisasi. Selain itu menurut pendapat seorang ahli, bila segala kebutuhan karyawan sudah terpenuhi maka karyawan akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan

Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah ESOP dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen karyawan. Objek penelitian adalah karyawan di Direktorat Keuangan yang berlokasi kerja di Japati Bandung. Data primer diperoleh dengan cara wawancara karyawan di bagian manajemen sumber daya manusia (SDM) serta 111 kuesioner yang terkumpul dan valid, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur dan dokumen yang berkaitan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ESOP yang dijalankan oleh PT Telkom masuk kategori baik, begitu pula dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan di Direktorat Keuangan masuk kategori tinggi. Uji hipotesis mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara ESOP dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Besarnya kontribusi pengaruh ESOP terhadap kepuasan kerja adalah 40,60%, kontribusi pengaruh langsung ESOP terhadap komitmen karyawan 6,70% sedangkan pengaruh tidak langsung 35,61% sehingga total kontribusi pengaruh ESOP terhadap komitmen karyawan adalah 42,31%. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan sebesar 31,25%. ESOP dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 56,3%.

Kata kunci : ESOP, kepuasan kerja, komitmen karyawan.