

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN/TENAGA KESEHATAN
PUSKESMAS CENKARENG, JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

PYNGKAN AMALIA NIM:

115170326

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANANGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN/TENAGA KESEHATAN
PUSKESMAS CENKARENG, JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

PINGKAN AMALIA NIM:

115170326

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANANGARA**

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FRFE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini : PYNGKAN AMALIA
Nama mahasiswa : PYNGKAN AMALIA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170326
Program Studi : SI MANAJEMEN
Alamat :
Telp: -
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, JAKARTA 19 NOVEMBER, 2021



PYNGKAN AMALIA

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
***HALAMAN PERSETUJUAN**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA N.P.M.	PYNGKAN AMALIA
PROGRAM/JURUSAN	115170326
KONSENTRASI	SI MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	MSDM PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN / TENAGA KERJA KESEHATAN PUSKESMAS CENGKARENG, JAKARTA BARAT

Jakarta, 19 NOVEMBER 2021

Pembimbing,



RONNIE RESDIANTO MASMAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

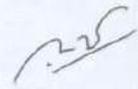
NAMA : PYNGKAN AMALIA
N. P. M. : 115170326
PROGRAM/JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN /
TENAGA KERJA KESEHATAN PUSKESMAS
CENKARENG, JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 5-12 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Prof Dr. Carunia Mulya Firdausy
2. Anggota Penguji : - Sanny Eka wati, S.E., M.M.
- Ronnie Resdianto Masman

Jakarta, 5-1 2022

Pembimbing,


(.....)
RONNIE RESDIANTO HASMAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) PYNGKAN AMALIA (115170326)

(B) *The effect of motivation and compensation on commitment of medical employee discipline at Puskesmas Cengkareng Jakabarta Barat*

(C) *vi + 76 page, 2021, 19 table; 3 Picture; 3 attachment*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *This study was conducted to see the effect of motivation and compensation on work commitment. The population used in this study was Cengkareng Public Health Center, West Jakarta. While the sampling technique used in this study is purposive sampling where the sample has met the research criteria. The sample size in this study amounted to 101 employees/health workers who work at the Cengkareng Health Center, West Jakarta. Data was collected through the distribution of online questionnaires using google form. The data analysis technique uses a structural equation model (SEM) with the help of the smartPLS version 3. The results of hypothesis testing prove that work motivation has an effect on work commitment (T-statistics: 5.023, $p < 0.05$). Compensation also has a significant effect on work commitment to employees/health workers (T-statistics: 5.766, $p < 0.05$).*

(F) *Reference list 38*

(G) RONNIE RESDIANTO MASMAN S.E., M.A., M.M

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) PYNGKAN AMALIA (115170326)

(B) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen pada Karyawan/Tenaga Kesehatan di Puskesmas Cengkareng Jakarta Barat.

(C) vi + 76 halaman, 2021, 19 tabel; 3 gambar; 3 lampiran

(D) SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap komitmen kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Puskesmas Cengkareng, Jakarta Barat. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana sampel telah memenuhi kriteria penelitian. Ukuran sampel pada penelitian berjumlah 101 orang karyawan/tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Cengkareng, Jakarta Barat. Pengumpulan data dilakukan lewat penyebaran kuesioner secara online menggunakan *google form*. Adapun teknik analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan bantuan program smartPLS versi 3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja (T-statistics: 5.023, $p < 0.05$). Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan/tenaga kesehatan (T-statistics: 5.766, $p < 0.05$).

(F) Daftar Acuan 38

(G) RONNIE RESDIANTO MASMAM S.E., M.A., M.M

JUST DO IT

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:
Saya sendiri,
Seluruh keluarga, Seluruh
rekan seperjuangan,
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

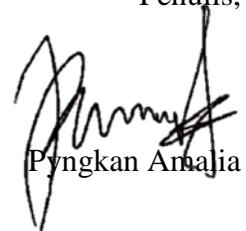
Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E, MM., Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah bersedia memberikan waktu dan pengarahan yang membantu dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Keluarga yang saya kasihi, Bapak Edwar Putra, ayah saya, dan Ibu Fitra Yeni, ibu saya, serta kedua adik saya yang telah memberi dukungan moral maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada saya supaya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan
7. Ci Bella yang telah banyak memberikan dukungan saat mengerjakan skripsi
8. Kekasih saya, Qurniawan yang memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 06 Januari 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pyngkan Amalia', written over the printed name below it.

Pyngkan Amalia

DAFTAR ISI

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	1
BAB I PENDAHULUAN	7
A. PERMASALAHAN	7
1. Latar Belakang Masalah	7
2. Identifikasi Masalah	13
3. Batasan Masalah	13
4. Rumusan Masalah	14
B. TUJUAN DAN MANFAAT	14
1. Tujuan	14
2. Manfaat	15
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Gambaran Umum Teori	16
1. Motivasi Kerja	16
2. Kompensasi	17
3. Komitmen Kerja	18
B. Definisi Konseptual Variabel	19
1. Motivasi Kerja	19

2.	Kompensasi	20
3.	Komitmen Kerja	20
C.	Kaitan Antara Variabel	21
1.	Kaitan antara Motivasi Kerja dan Komitmen	21
2.	Kaitan antara Kompensasi dan Komitmen Kerja	21
D.	Penelitian Yang Relevan	22
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	25
1.	Kerangka Pemikiran	25
2.	Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN		27
A.	Desain Penelitian	27
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sample, dan Ukuran Sample	27
1.	Populasi	27
2.	Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	27
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	27
1.	Motivasi	28
2.	Kompensasi	29
3.	Komitmen	29
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	30
1.	Validitas	30
2.	Reliabilitas	31
E.	Analisis Data	31
F.	Asumsi Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN		35

A. Deskripsi Subyek Penelitian.....	35
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
C. Hasil Analisis Data	43
D. Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Pembahasan.....	55
B. Pembahasan.....	56
Daftar Pustaka	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Dunia saat ini tengah mengalami masa pandemic sejak akhir tahun 2019 dengan kasus pertama terjadi di Wuhan, China (Hamouche, 2020). Di Indonesia sendiri, kasus covid-19 pertama terjadi pada 11 Maret 2020. Berdasarkan data yang diambil oleh Djalante (2020), setidaknya pada awal April 2020, terdapat 1.790 kasus covid-19, 170 jiwa meninggal dan 112 jiwa dalam masa pemulihan.

Menanggapi tingginya tingkat penyebaran covid-19 yang terjadi di Indonesia, baik pemerintah pusat maupun daerah menganmbil kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai langkah yang dinilai dapat memutus rantai penyebaran covid-19. Dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan tersebut, banyak perusahaan juga turut memberikan kebijakan bagi seluruh karyawannya, yakni: work from home, hingga pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya pemberlakuan kebijakan-kebijakan tersebut, tercatat bahwa hingga 20 April 2020 sekitar 2.084.593 karyawan yang berasal dari 116.370 perusahaan mengalami imbasnya dengan dirumahkan serta di PHK (Kementrian Ketenagakerjaan, 2020). Tidak hanya itu, tercatat bahwa sebanyak 40% karyawan mengalami penurunan pendapatan mulai dari 7% hingga 50%. Dengan demikian, sekitar tiga hingga 5 bulan ke depan, angka pengangguran di Indonesia akan bertambah menjadi 25juta orang. Kondisi seperti ini dapat dikatakan keadaan yang mendesak dan tak terelakkan (*force majeure*). Kendati demikian, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh para perusahaan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena menurut Juaningsih (2020) pemutusan hubungan kerja dianggap benar apabila perusahaan mengalami penurunan selama 2 tahun, dan pandemic covid-19 ini belum dua tahun.

Selain memberikan dampak buruk terhadap perekonomian serta kehidupan para karyawan, PHK juga dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan yang masih bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Rizky & Sadida (2019), dengan adanya PHK secara besar-besaran yang terjadi pada suatu organisasi, maka beban kerja pada karyawan yang masih bertahan akan semakin meningkat, serta dapat mengakibatkan penurunan tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Muchlas (2008) komitmen kerja merupakan sikap dalam bekerja yang dapat didefinisikan sebagai refleksi individu terhadap organisasi dalam hal keterlibatan, identifikasi, serta kesetiaan. Komitmen kerja dinilai sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan (Pamungkas, 2014; Susanti & Palupiningdyah, 2016; Kristine, 2017). Komitmen dalam diri karyawan dapat menjadi faktor utama yang menuntut karyawan untuk memiliki keselarasan dengan visi misi organisasi. Ketika karyawan telah memiliki visi misi yang selaras dengan organisasi, maka tujuan pun dapat tercapai dengan baik.

Menumbuhkan komitmen kerja pada karyawan tidak mudah. Komitmen kerja akan tumbuh pada diri karyawan sebagai proses yang dapat dipengaruhi banyak hal. Mar'at (2000) menyebutkan bahwa komitmen kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh fungsi pemimpin, pelatihan, suasana dan kondisi kerja sama, semangat kerja, dan konflik yang terjadi disuatu organisasi. Purnama & Prasetya (2016) menyebutkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan bekerja lebih bersungguh-sungguh, menunjukkan peningkatan kinerja, hingga keinginan untuk bertahan dalam waktu yang lama dalam sebuah organisasi.

Beberapa peneliti sebelumnya menyatakan bahwa motivasi disinyalir dapat memberikan semangat kerja agar para karyawan memiliki keselarasan dengan organisasi. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi dipandang sebagai sebuah tindakan yang memberikan daya gerak dan mampu menciptakan semangat kerja karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja sama, serta dapat bekerja secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan dapat memberikan energi positif yang menciptakan semangat baru sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan, memberikan dampak positif

pada karyawan seperti penghargaan, merasa diperhatikan, dan memiliki rasa keterlibatan dengan pekerjaannya.

Meskipun motivasi dianggap menjadi salah satu faktor penting, pada kenyataannya karyawan di Indonesia memiliki tingkat motivasi yang rendah dengan peringkat ketiga dari 42 termal di dunia (Husaini, 2010). Tinggi dan rendahnya tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat melalui tiga hal yang dijabarkan oleh George dan Jones (2005) sebagai berikut: *direction of behavior* (arah perilaku), *level of effort* (tingkat usaha), serta *level of persistence* (tingkat kegigihan). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh John W. Newstrom (2005) yang dikutip seperti di bawah ini:

“work motivation is complex combination of psychological forces within each person and employers are vitally interested in the three element of it (1) direction and focus of the behavior (positive factors are dependability, creativity, helpfulness, timeliness, dysfunctional factors are tardiness, absenteeism, withdrawal and low performance. (2) level of the effort provided (making a full commitment to excellence versus doing just enough to get by. (3) persistence of the behavior (repeatedly maintaining the effort versus giving up prematurely)” (h. 101)

Melalui kutipan sebelumnya, dapat diketahui bahwa arah perilaku dapat dibedakan menjadi dua yaitu positive dan negative. Ketika karyawan memiliki arah perilaku yang positif, ia akan cenderung memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi, dapat bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, juga dapat saling tolong menolong. Namun, apabila karyawan tersebut memiliki arah perilaku yang negatif, ia akan cenderung sering absen, hingga menunjukkan performa kerja yang rendah (Lestari, 2016).

Sedangkan pada kategori yang kedua, yakni tingkat usaha, digambarkan bahwa pada karyawan yang memiliki tingkat usaha yang tinggi akan cenderung memiliki keinginan untuk mengerjakan dengan baik, lain halnya dengan karyawan yang memiliki tingkat usaha yang rendah justru cenderung bekerja sewajarnya. Terakhir adalah tingkat kegigihan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kegigihan karyawan, ia akan terus menerus berusaha dan bekerja dengan sungguh-

sebenarnya. Namun jika karyawan tersebut memiliki tingkat kegigihan yang rendah, ia akan cenderung mudah menyerah (Lestari, 2016).

Selain memberikan motivasi, Hidayat (2015) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil juga dinilai dapat meningkatkan komitmen pada karyawan. Berdasarkan definisinya, Yusnita dan Sari (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang telah memiliki kinerja yang baik untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sejalan dengan definisi yang dinyatakan oleh Kurniawan (2014) yang juga menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai timbal balik atas kerja yang diberikannya kepada organisasi tersebut.

Kompensasi sendiri dapat berubah sewaktu-waktu, meskipun demikian Samudra (2014) menyatakan bahwa kompensasi harus diberikan secara adil dan merata sesuai dengan hasil kerja tiap-tiap karyawan. Menurut Prasa, Sunarsi & Teriyan (2020) kompensasi terbagi menjadi dua yakni kompensasi secara finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bagian yakni kompensasi finansial langsung yang dapat berupa gaji atau upah, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat diwujudkan dengan insentif ataupun fasilitas (Andico dkk., 2013).

Tabel 1.1
Survey Pendahuluan
Variabel: Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Kerja
Jumlah Responden: 10 Orang

No	INDIKATOR	Butir Soal	Skala					KESIMPULAN
			SS	S	N	TS	STS	
1	Motivasi Kerja	Saya tidak pernah bolos bekerja	0	2	2	2	4	Berdasarkan hasil survey yang didapatkan dapat dilihat bahwa banyak karyawan/ tenaga kesehatan yang
		Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja	0	0	0	3	7	

		maupun jam kerja telah usai						memiliki tingkat motivasi yang rendah, dalam hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absen, menurunnya kualitas kerja, hasil kerja tidak sesuai dengan standart, kurangnya konsentrasi, bahkan kurang termotivasi meskipun telah mendapatkan teguran.
		Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi	0	0	0	4	6	
		Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja	0	0	0	4	2	
		Saya akan semakin termotivasi setelah mendapatkan teguran	0	0	5	4	1	
2	Kompensasi Kerja	Gaji yang saya dapatkan, dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0	1	1	4	4	Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, dapat diketahui para karyawan/tenaga kesehatan pada puskesmas tersebut memiliki kendala tersendiri pada aspek kompensasi yang ditunjukkan oleh rendahnya tingkat upah yang didapatkan, ketidaksesuaian antara gaji dan tenaga yang diberikan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, hingga
		Gaji yang saya terima sesuai dengan tenaga atau upaya	0	1	6	3	0	
		Saya sangat senang bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0	0	0	4	6	
		Saya memiliki hubungan yang baik	0	1	4	0	5	

		dengan semua karyawan diperusahaan						lingkungan pertemanan yang tidak mendukung.
3	Komitmen Kerja	Selama saya bekerja di instansi ini, saya merasa nyaman	0	0	0	1	9	Berdasarkan hasil survey, dapat diketahui bahwa karyawan /tenaga kesehatan memiliki permasalahan dalam komitmen kerja yang ditunjukkan dengan kurangnya perasaan nyaman saat bekerja, ragu-ragu untuk menentukan bertahan di tempat kerja sekarang atau tidak, merasa bahwa tidak ada perkembangan, tidak memiliki rasa tanggung jawab dan tidak ada rasa keterikatan dengan tempat mereka bekerja saat ini.
		Saya tidak memiliki pilihan lain sebagai pertimbangan selain bekerja di instansi ini	0	1	6	1	2	
		Saya merasa selalu ada kesempatan unuk berkembang di instansi ini	0	0	1	1	8	
		Saya tetap menjadi bagian dari instansi ini karena saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik	0	0	1	4	5	
		Saya akan menyesal meninggalkan instansi ini karena saya sudah mendapat keuntungan dari instansi ini	0	4	2	0	4	

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti juga menyebar angket awal untuk melihat bagaimana tingkat motivasi, kompensasi, serta komitmen yang dimiliki oleh karyawan/ tenaga kesehatan di

Puskesmas Cengkareng. Angket tersebut dibagi secara acak kepada 10 orang yang ada di puskesmas, dan dapat diketahui bahwa tingkat motivasi, kompensasi, serta komitmen yang dimiliki dinilai cukup rendah. Melalui penjelasan sebelumnya, peneliti melihat bahwa di masa pandemi covid-19 seperti saat ini, motivasi kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan mengalami penurunan yang mana dapat menyebabkan rendahnya tingkat komitmen kerja pada suatu organisasi. Dalam penelitian ini peneliti juga ingin menggunakan populasi Puskesmas Cengkareng yang ada di Jakarta Barat sebagai responden penelitian. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan yang semakin meningkat dalam situasi seperti ini, ditambah lagi banyaknya tenaga kesehatan yang terpapar covid, bahkan meninggal dunia. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat yang tinjau dari motivasi kerja dan kompensasi yang diterima.

2. Identifikasi Masalah

Ditinjau dari penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sunarsi dan Teriyan (2020) dalam penelitian tersebut ia menggunakan tiga variabel yakni komitmen kerja yang ditinjau dari etos kerja dan kompensasi. Dalam jurnalnya peneliti tersebut menyarankan untuk menelaah kembali dengan variabel-variabel yang berbeda.

Selain itu, pada penelitian sebelumnya menggunakan data demografis seperti karyawan perusahaan keramik (Sari & Riana, 2018), hingga organisasi pendidikan (Lestari, 2016). Pada penelitian tersebut disarankan untuk menggunakan data demografis yang berbeda sehingga akan memperkaya literatur mengenai komitmen, motivasi, dan kompensasi. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan karyawan Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat untuk menjadi responden penelitian ini.

- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat?
- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat?

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti juga menetapkan batasan-batasan pembahasan agar penelitian ini menjadi terfokus pada topik yang telah ditentukan. Berikut merupakan batasan permasalahan yang dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Variabel Dependen. Penelitian ini menetapkan komitmen kerja sebagai variabel dependen. Hal ini dikarenakan maraknya kasus PHK pada karyawan dan tingginya beban kerja sehingga mengakibatkan turunnya komitmen kerja pada karyawan.
2. Variabel Indepen. Penelitian ini menggunakan motivasi dan kompensasi sebagai variabel independent. Pemilihan tersebut didasari atas rendahnya motivasi pada karyawan karena resiko kerja yang tinggi, sedangkan kompensasi dipilih karena banyak karyawan mengalami penurunan gaji dan insentif sebesar 7-50% selama masa pandemic.
3. Ranah yang diambil dari penelitian ini adalah ranah manajerial, sehingga peneliti tidak akan turut ambil bagian dalam pembahasan kesehatan dan yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. Peneliti hanya akan menggunakan populasi di satu Puskesmas saja untuk mendapatkan data yang valid dan akurat.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembahasan pada bagian sebelumnya, berikut rumusan permasalahan dalam penelitian ini

- Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat?
- Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di daerah Jakarta Barat?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja pada karyawan di Puskesmas Cengkareng di Jakarta Barat

2. Manfaat

Terdapat dua manfaat utama dari dilakukannya penelitian ini, yang dapat dijabarkan seperti di bawah ini :

a. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat membantu divisi personalia, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja dengan memperhatikan variabel motivasi serta kompensasi.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan tambahan literatur mengenai Management Sumber Daya Manusia yang secara khusus berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen kerja. Selain itu, juga dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Andico, C., Hadi, S. P., Dewi, R.S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 146-154.
- Djalante, R., Lassa, J., Setiamarga, D., Sudjatma, A., Indrawan, M., Haryanto, B., Mahfud, C., Sinapoy, M. S., Djalante, S., Rafliana, I., Gunawan, L. A., Surtiari, G. A. K., & Warsilah, H. (2020). Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020. *Progress in Disaster Science*, 6, 100091. <https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100091>
- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Haines, Russell & Street, Marc & Haines, Douglas. (2008). The Influence of Perceived Importance of an Ethical Issue on Moral Judgment, Moral Obligation, and Moral Intent. *Journal of Business Ethics*. 81. 387-399. 10.1007/s10551-007-9502-5.
- Hair et al. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. 10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. 15. <https://emeraldopenresearch.com/articles/2-15>.
- Hasibuan, H. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- House, R. & Wigdor, L. (2006). Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. *Personnel Psychology*. 20. 369 - 390. 10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x.

- Husaini,U.(2010). Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan.Jakarta: Bumi Aksara
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. ADALAH, 4(1).
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Kjerulf, A. (2015). Rewards and Recognition/ Employee Engagement “extrinsic vs intrinsic motivation”. Excellence Essentials, 2(1).
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401. 14(2), 384± 401.
- Kurniawan, Mukhammad A. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 16, no. 1, 3 Nov.
- Lestari, Iis Dewi. (2016). Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen kerja Kepala Sekolah SD. SOSIO-E-KONS, 8(1), April: 15-24.
- Mar’at. (2000). Sikap Manusia, Pembahasan dan pengukurannya. Jakarta: Ghalia
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Jakarta: Sekretariat Kabinet.
- Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Surat Edaran Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, Jakarta: Sekretariat Kabinet.

- Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Jakarta: Sekretariat Kabinet.
- Mondy R Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Muchlas. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, John W. (2005). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Newyork-America: McGraw-Hill Education
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Universitas Diponegoro Semarang.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen kerja Pada DHL Logistic Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 51-60.
- Purnama, Nurul Q., et al. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen kerjaonal Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 40, no. 2, Nov. 2016, pp. 39-47.
- Rivai, Veithzal. (2005). Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawaidan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizky, Tengku & Sadida, Nuri. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. 8. 329-335.
- Robbins, S. P. (2007). Psikologi Organisasi. Edisi Delapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Samudra, A. P. (2014) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).

- Sari, R. M., dan Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen kerjaonal PT Jenggala Keramik Bali. E-jurnal Manajemen Unud, 7(3), 1539-1565.
- Schermerhorn, Jr. John R., Osborn, Richard N., Uhl-Bien, Mary and Hunt, James G, (2012), Organizational Behavior, International Student Version, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- Segal, G., Borgia, D. dan Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 11(1), pp. 42-57.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. Manajemen Analysis Journal, 5(1), 77±86.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers : Jakarta.
- Yusnita, N., & Sari, I. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone AQUA). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi, 2(1), 23-27.