

ABSTRAK

Dunia Telekomunikasi di Indonesia saat ini sudah memasuki era persaingan bebas. PT. Telkom sebagai salah satu pemain dalam industri telekomunikasi saat ini tidak lagi bersifat monopoli melainkan harus siap berkompetisi dengan perusahaan lainnya dalam hal penyelenggaraan jasa telekomunikasi. Untuk menghadapi persaingan tersebut, PT. Telkom bekerja sama dengan Kopegtel Citra Caraka Emas Tasikmalaya untuk memenuhi kebutuhan SDM. SDM yang dimaksud adalah karyawan *outsourcing*. Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan komitmen kerja yang tinggi pada karyawan agar mampu mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Komitmen kerja yang tinggi ini harus tertanam dalam diri masing-masing karyawan, termasuk juga pada diri karyawan *outsourcing*. Oleh karena itu diperlukan suatu penelitian tentang faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja. Dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja adalah kompensasi.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi berdasarkan persepsi karyawan *outsourcing*, seberapa besar tingkat komitmen kerja karyawan *outsourcing* dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan *outsourcing* Kopegtel Citra Caraka Emas di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana sebanyak 100 karyawan *outsourcing* yang dikelola oleh Kopegtel Citra Caraka Emas yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Tasikmalaya menjadi responden dalam penelitian ini. Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan analisis jalur. Sedangkan dalam proses pengolahan data digunakan program SPSS for Windows versi 16.0 dan software MSI (*Method of Successive Interval*).

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan perhitungan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh kompensasi secara simultan sebesar 0,175. Ini berarti kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan *outsourcing* Kopegtel Citra Caraka Emas Tasikmalaya sebesar 17,5%. Sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial, dari dua variabel yang dilibatkan, ternyata keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja. Ini terlihat dari dimensi kompensasi finansial yang memiliki pengaruh sebesar 10,54% dan dimensi kompensasi non finansial sebesar 6,99%.

Kopegtel Citra Caraka Emas Tasikmalaya harus mempertimbangkan kembali kesesuaian besaran gaji dan bonus serta asuransi yang diberikan dengan tingkat kompetensi, beban kerja dan kinerja yang dicapai oleh karyawan *outsourcing*, sehingga peninjauan ulang tersebut diharapkan mampu memberikan solusi yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.