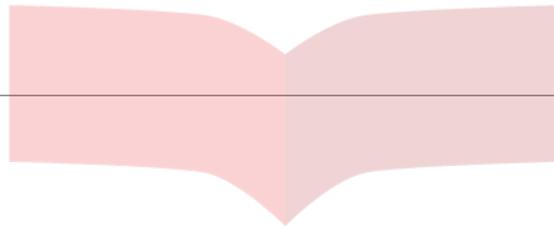


**PENGARUH SISTEM IMBALAN BERUPA UANG, PENGAKUAN, DAN BENEFIT
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN UNTUK ORGANISASI (STUDI KASUS DI
INSTITUT MANAJEMEN TELKOM BANDUNG)**

Dewi Nugraheni¹, Prodi Mbiti²

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak



Telkom
University

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Institut Manajemen Telkom

1.1.1.1 Profil Institusi

Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) adalah Institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT). IM Telkom dirikan pada tanggal 23 Mei 1990 dengan nama *Master of Bussines Administration* (MBA) Bandung, sebagai penyelenggara program S2 (MBA) yang pertama di Jawa Barat.

Tanggal 10 Mei 1993 MBA Bandung berubah menjadi Sekolah Tinggi Manajemen Bandung (STMB) dan memperoleh Akreditasi “unggul” dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Kemudian Tahun 1997 STMB membuka program studi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika yang pada tahun 2002 mendapat akreditasi “A” dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). STMB adalah institusi pendidikan tinggi pertama di indonesia yang membuka program S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.

Pada bulan Desember 2005 STMB berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Telkom (STMB Telkom), dan sebagai langkah kongkrit menuju World Class University, STMB Telkom telah melakukan transformasi menjadi Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) pada tanggal 28 Maret 2008.

IM Telkom diproyeksikan untuk menyiapkan tenaga-tenaga ahli di bidang manajemen bisnis sesuai program studi yang ditawarkan dengan berbasis *Information and Communication Technology* (ICT) Informasi dan Komunikasi (Infokom) dan *Entrepreneurship* yang terampil dan berwawasan

luas sebagai jawaban terhadap tuntutan persaingan bisnis pada industri infokom yang dewasa ini semakin ketat.

Dengan berubahnya status dari Sekolah Tinggi menjasi Institut mensyaratkan pula untuk ditambah beberapa program studi baru, yaitu : Akuntansi, Administrasi Niaga, Desain Komunikasi Visual, Ilmu Komunikasi, dan Pemasaran.

Karena penyebaran Program Studi tersebut maka saat ini kampus IM Telkom berada di tiga lokasi berbeda dengan lokasi :

- a. Kampus I, Jl. Telekomunikasi No.1 Bandung
- b. Kampus II, Jl. Gegerkalong Hilir No.47 Bandung 40152
- c. Kampus III, Jl. Setiabudi No.156A Bandung

1.1.1.2 Visi dan Misi IM Telkom

IM Telkom mempunyai Visi, Misi, dan Tujuan yang harus diterapkan dalam kegiatan sehari-hari.

Visi dari IM Telkom yaitu menjadi lembaga pendidikan tinggi bidang manajemen berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang unggul dan menjadi pilihan di tingkat regional.

Misi dari IM Telkom yaitu :

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang unggul dan menghasilkan lulusan yang sesuai kebutuhan industri dalam bidang manajemen
2. Menyelenggarakan penelitian unggulan dan relevan bagi kebutuhan industri
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup

1.1.1.3 Tujuan dan *Core Value* IM Telkom

Tujuan dari IM Telkom yaitu :

1. Menjadi lembaga yang unggul dengan mewujudkan kontribusi nyata di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup
2. Memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu manajemen
3. Memberikan layanan terbaik bagi pengguna jasa
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Sistem Nilai dari IM Telkom yaitu :

1. Integritas (*Integrity*)
2. Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)
3. Terbaik untuk keunggulan (*Best for excellence*)

1.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi di IMTelkom terdiri dari :

1. Rektor
2. Wakil Rektor I
 - a. Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Akademik
 - b. Direktorat Penelitian, Perencanaan Strategis, dan Akreditasi
3. Wakil Rektor II
 - a. Direktorat Dukungan Manajemen
 - b. Direktorat Penjaminan Mutu dan Sistem Informasi
4. Wakil Rektor III
 - a. Direktorat Marketing dan Kerjasama
 - b. Direktorat Kemahasiswaan dan Pengembangan Karier
5. Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

6. Program Studi Magister Manajemen
7. Fakultas Administrasi Bisnis dan Keuangan
8. Fakultas Manajemen Desain Komunikasi
9. Direktorat Layanan Pelatihan

1.1.3 Profil Pegawai IMTelkom

Saat ini IMTelkom memiliki 103 orang pegawai tetap, dengan penyebaran sebagai berikut :

Tabel 1.1
Profil Pegawai Tetap berdasarkan Dosen dan TPA

	Jumlah	Persentase
Dosen	46	45%
Tenaga Penunjang Akademik (TPA)	47	46%
Tenaga penunjang Non Akademik (TPNA)	10	10%
Total	103	100%

Sumber : Bagian SDM IMTelkom (2010)

Tabel 1.1. diatas menunjukkan penyebaran pegawai tetap IMTelkom dengan posisi dosen sebanyak 46 orang (45%), tenaga penunjang akademik (TPA) sebanyak 47 orang (46%), dan tenaga penunjang non akademik (TPNA) sebanyak 10 orang (10%).



⁵
Telkom
University

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi sehingga terciptanya individu yang unggul dan mampu mengembangkan potensi mutlak diperlukan melalui peran aktif dalam kelembagaan maupun di lingkungan organisasi. Terlebih dalam era globalisasi dan persaingan saat ini diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan anggota organisasi. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Adanya sumber daya manusia ahli dan handal yang memberikan kontribusi dalam menghasilkan nilai tambah tersebut merupakan aset penting bagi organisasi (Mangkunegara,2007:4).

Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Keadaan ini mencerminkan bahwa begitu pentingnya komitmen organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Namun permasalahan pencapaian tujuan tidak sesederhana yang dipikirkan pihak manajemen. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan organisasi (Armansyah, Jurnal Manajemen & Bisnis:2002).

Determinan komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun eksternal yang berasal dari perusahaan. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi. Salah satu determinan komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja.

Menurut Keban (2003) komitmen organisasi tetap dipandang relevan mengingat perannya yang tidak terbatas pada keputusan karyawan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi semata, tetapi juga menentukan seberapa besar upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di antaranya yaitu kepuasan. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi serta memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan-kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya.

Demikian pula bahwa perguruan tinggi yang berkembang dan maju harus meningkatkan efisiensi dan produktifitas dan penghargaan setiap sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan dan tercapainya tujuan tergantung dari kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi disebutkan dalam pasal 2 ayat (5) bahwa Institut terdiri atas enam program studi atau lebih yang menyelenggarakan Program S1 dan/atau Program Diploma dan mewakili tiga kelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian yang berbeda dan yang memenuhi syarat dapat menyelenggarakan Program S2, dan Program S3.

Sehingga transformasi dari sekolah tinggi menjadi institut mensyaratkan pula untuk dilakukan penambahan jumlah program studi baru yaitu Akuntansi, Administrasi Niaga, Pemasaran, Desain Komunikasi Visual, dan Ilmu Komunikasi. Seiring dengan penambahan program studi maka jumlah mahasiswa semakin meningkat.

Dengan meningkatnya jumlah mahasiswa maka dibutuhkan pula penambahan jumlah Dosen dan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) yang disesuaikan dengan jumlah mahasiswa agar terjadi keseimbangan antara jumlah mahasiswa dengan Dosen dan TPA. Berikut ini adalah data jumlah pegawai tetap IMTelkom dari tahun 2006 sampai dengan 2010.

Tabel 1.2
Data jumlah pegawai IMTelkom

Tahun	Jumlah Pegawai
2006	69
2007	72
2008	79
2009	91
2010	103

Sumber : Bagian SDM IMTelkom (2010)

Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian

waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak di mengharapakan menerima imbalan tertentu (Siagian, 2007:252).

Untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia di dalam organisasi maka diberikan sistem imbalan untuk pegawai. Di IMTelkom sistem imbalan yang diberikan kepada pegawai tidak dibatasi pada pemberian upah atau gaji saja tetapi juga termasuk pemberian Equivalen Jam Mengajar (EJM) yaitu merupakan kompensasi atas kelebihan jam mengajar bagi para dosen sedangkan untuk tenaga penunjang akademik (non dosen) ada ketentuan pemberian uang lembur sebagai kompensasi atas kelebihan jam kerja. Kemudian untuk semua pegawai tetap baik dosen maupun TPA diberikan pula beberapa macam tunjangan di antaranya tunjangan hari raya, tunjangan pakaian seragam, tunjangan cuti, tunjangan pendidikan, dan tunjangan lainnya.

Untuk mempertahankan jasa-jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen para pegawai perlu di tingkatkan. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Indikasi tentang kondisi komitmen organisasi pada karyawan IM Telkom dapat dilihat dari kehadiran para karyawan yang dapat diketahui dari rekap kartu absen yang telah dilakukan oleh peneliti.

Dengan aturan jam masuk kantor yaitu pada pukul 07:30 WIB dan jam pulang kantor yaitu pada pukul 16:00 WIB maka dapat dilihat bahwa dari 45 orang karyawan TPA dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang terlambat datang ke kantor atau tidak mengisi kartu absen yaitu sebanyak 25 orang. Dan jumlah pegawai yang datang tepat waktu atau datang sebelum jam masuk kantor yaitu sebanyak 20 orang.

Selain itu dijelaskan pula oleh pimpinan salah satu bagian yang menyatakan bahwa kehadiran para pegawai TPA sering tidak tepat waktu atau terlambat dan bahkan ada yang tidak hadir dan tidak memberi keterangan (Wawancara dengan Bapak X).

Sedangkan untuk para dosen dapat dilihat dari ketepatan hadir dosen untuk mengajar. Tabel 1.3 berikut adalah data ketepatan hadir dosen untuk mengajar, yang dapat dilihat dari jumlah kelas yang dibubarkan karena dosen tidak hadir untuk mengajar.

Tabel 1.3
Ketepatan Hadir Dosen

Prodi	Jumlah kelas yang dibubarkan karena Dosen tidak hadir
MBTI	71
MM	4

Sumber : Prodi MBTI dan MM (2010)

Selain hal tersebut ada juga fenomena lain yang menunjukkan kondisi komitmen organisasi yaitu berdasarkan hasil survey kepuasan mahasiswa terhadap institusi yang menyebutkan bahwa para mahasiswa menyatakan tidak puas terhadap hal-hal seperti kecepatan dan kualitas pelayanan karyawan administrasi (TPA), dan kualitas dosen. Kuesioner tersebut memaparkan bahwa karyawan administrasi (TPA), maupun dosen adalah belum optimal. Terbukti dari peran karyawan yang direspon secara tidak memuaskan oleh para mahasiswa. Tidak optimalnya peran karyawan ini ada kemungkinan merupakan wujud nyata dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dengan berbagai macam imbalan yang diberikan oleh IMTelkom terhadap para pegawainya. Maka para pegawai juga harus meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan komitmennya terhadap IMTelkom.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Imbalan berupa uang, pengakuan, dan benefit terhadap Komitmen Karyawan untuk Organisasi (Studi Kasus di Institut Manajemen Telkom Bandung).”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada sub bab sebelumnya masalah-masalah yang dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pendapat karyawan tentang sistem imbalan dalam bentuk uang, pengakuan, dan benefit di Institut Manajemen Telkom?
2. Bagaimanakah komitmen karyawan untuk organisasi di Institut Manajemen Telkom?
3. Bagaimanakah pengaruh sistem imbalan dalam bentuk uang, pengakuan, dan benefit terhadap komitmen karyawan untuk organisasi di Institut Manajemen Telkom secara simultan?
4. Bagaimanakah pengaruh sistem imbalan dalam bentuk uang, pengakuan, dan benefit terhadap komitmen karyawan untuk organisasi di Institut Manajemen Telkom secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pendapat karyawan tentang sistem imbalan dalam bentuk uang, pengakuan, dan benefit di Institut Manajemen Telkom.
2. Untuk mengetahui komitmen karyawan untuk organisasi di Institut Manajemen Telkom.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan dalam bentuk uang, pengakuan, dan benefit terhadap komitmen karyawan untuk organisasi di Institut Manajemen Telkom secara simultan.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan dalam bentuk uang, pengakuan, dan benefit terhadap komitmen karyawan untuk organisasi di Institut Manajemen Telkom secara parsial.

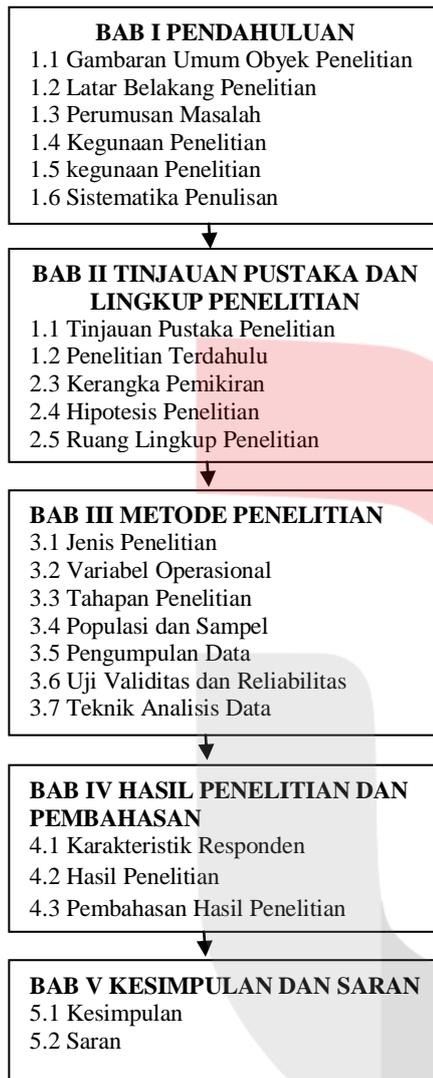
1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah untuk :

1. Bagi IMTelkom, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam mengembangkan strategi dalam meningkatkan komitmen pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan sistem imbalan dan komitmen pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah menjawab beberapa rumusan masalah yang terkait dengan Sistem Imbalan dan Komitmen karyawan.

Maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan maka pendapat karyawan tentang sistem imbalan di IM Telkom dalam bentuk uang dan pengakuan adalah tinggi dengan persentase sebesar 63,11% dan 66,96%. Dan untuk benefit adalah rendah dengan persentase sebesar 58,61%.
2. Berdasarkan hasil perhitungan maka komitmen karyawan untuk organisasi di IM Telkom adalah tinggi dengan persentase sebesar 71,82%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan dapat diketahui bahwa sistem imbalan yang terdiri dari uang, pengakuan, dan benefit berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan untuk organisasi dengan F hitung sebesar 7,278 dan F tabel sebesar 2,70 maka $7,278 > 2,70$. Jadi setiap kenaikan pada variabel uang, pengakuan, dan benefit maka akan diikuti pula oleh kenaikan pada komitmen karyawan untuk organisasi.
4. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, dapat diketahui bahwa :
 - a. Uang memiliki pengaruh signifikan secara negatif terhadap komitmen karyawan untuk organisasi sebesar -0,219.
 - b. Pengakuan memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap komitmen karyawan untuk organisasi sebesar 0,316.
 - c. Benefit memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap komitmen karyawan untuk organisasi sebesar 0,315.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan untuk organisasi. Penulis memiliki saran sebagai bahan masukan bagi pihak institusi IM Telkom, yaitu:

- 1) Agar lebih memperhatikan pengakuan dan benefit terhadap karyawan. Sehingga para karyawan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dalam hal ini IM Telkom.
- 2) Agar dapat lebih tegas dalam memberlakukan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan supaya mereka dapat lebih berkomitmen terhadap organisasi.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak – pihak yang ingin mengadakan penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh sistem imbalan terhadap komitmen karyawan untuk organisasi, kiranya dapat memperluas variabel penelitian lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

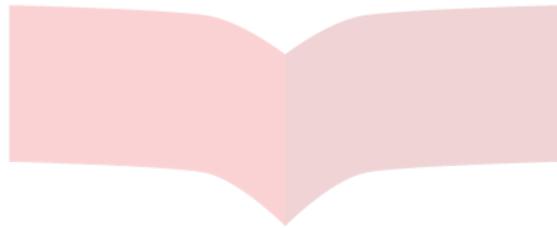
- Armansyah. (2002). *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Vol. 02 No. 02 Oktober 2002.
- Andrayani, Tuti. (2009). *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. RH*. Thesis Program Pasca Sarjana IMTelkom Bandung : tidak diterbitkan.
- Chairy, Liche Seniati. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Makalah pada Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jaka, P. (2010). *Komitmen karyawan terhadap organisasi*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18125/3/ChapterII.pdf> (diakses pada tanggal 10 Juni 2010).
- Juanim. (2004). *Analisis jalur dalam riset pemasaran. Teknik Pengolahan Data SPSS dan LISREL*. Bandung : Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marganingsih, Arywarti. (2007). *Analisis Variabel Anteseden dan Konsekuensinya terhadap Kinerja*. Jurnal Pascasarjana Ilmu Akuntansi Universitas Indonesia. 2009
- Mc.Kenna, Eugene & Beech, Nic. Terjemahan Oleh Totok Budi Santosa. (1995). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education Asia Pte, Ltd. Yogyakarta : Penerbit Andi.

- Muhidin, Sambas A. & Maman Abdurahman. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia
- Nurulhafifah, Fiane. (2008). *Analisis Kepuasan, Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan untuk menekan Intensi Employee Turn Over dengan Studi Kasus di RS AMC Cileunyi Bandung*. Thesis Proram Pasca Sarjana pada IMTelkom Bandung : tidak diterbitkan.
- Santoso, Singgih. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Soekidjan, Soegiarto. (2006). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi bagian dari Kita*. Makalah pada Acara Ditkesad. Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business*. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Suharyadi dan Purwanto S.H. (2009). *Statistik Untuk ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : ANDI.
- Werther, William B. & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. America : McGraw-Hill, Inc.
- Wijaya, Antonius. (2008). *“Pengaruh Reward and Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. G4S Cash Services Bandung”*. Thesis, Program Pasca Sarjana IMTelkom Bandung : Tidak diterbitkan.

Winathinkhamidah. (2010). *Sistem kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*. <http://damandiri.or.id/file/winathinkhamidahbab2.pdf> (diakses pada tanggal 25 Juni 2010).

www.imtelkom.ac.id (diakses pada tanggal 3 Maret 2010)

www.wikipedia.com (diakses pada tanggal 24 September 2010)



92
Telkom
University