



**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN
LUMAJANG**

TESIS

Oleh :

Norhayati

NIM.170820101030

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**



**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN
LUMAJANG**

**THE ROLE OF WORK SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE
THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE
REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY
OF LUMAJANG DISTRICT**

TESIS

Oleh :

Norhayati
NIM.170820101030

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Norhayati
NIM : 170820101030
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa tesis yang sudah saya selesaikan adalah benar-benar hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan dari pihak lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 27 Mei 2019

Yang menyatakan,

Norhayati

170820101030

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

Nama Mahasiswa : Norhayati

NIM : 170820101030

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Magister Manajemen

Disetujui Tanggal : 2019

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si

NIP. 197501062000032001

Dr. Bambang Irawan, M.Si

NIP. 196103171988021001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, M.M
NIP. 19610530198802101

JUDUL TESIS

Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Norhayati

NIM : 170820101030

Jurusan : Magister Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

_____ 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM : (.....)

NIP. 196004131986031002

Sekretaris : Drs. Sudaryanto MBA, Ph.D. : (.....)

NIP. 198309122008122001

Anggota : Drs. Arnis Budi Susanto SE., M.Si : (.....)

NIP. 760014663

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Foto 4X6

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,AK,CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta saya H.Abdullah dan HJ. Siti Marwah yang senantiasa berkorban dan berjuang demi mengantarkan saya menjadi pribadi yang lebih berarti, terima kasih bapak dan ibu atas segalanya.
2. Suami tercinta saya Indrawan Ichwandi yang dengan tulus ikhlas dan sabar menemani dan memberi semangat demi terselesaikannya tesis ini
3. Seluruh keluarga besar yang tidak disebutkan satu persatu, terima kasih. Keberadaan kalian menjadi penyemangat saya.
4. Dosen Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si dan Bapak Dr. Bambang Irawan, M.Si yang selalu sabar membimbing dan mengarahkan saya sehingga tesis ini dapat diselesaikan
5. Sahabat sahabat setia saya yang tanpa lelah selalu menemani saya di kampus tercinta Mbak Nailin, Mbak Cici, Mas Aufa, Mas Rizki
6. Sahabat sahabat MM 2017 Mas Fahmi, Mas Jemmy, Mas Lufi, Mas Rasyidi, Mas Hadi, Mas Sodiq, Pak Budi, Bu Hanum, Honey, Azalia, Merry, Via, Mas Dedi, Ce Irene, Nonik, Mas Rozy, Mbak Lia, Mbak Dita, Mbak Yeni, Mas Kevin, Mas Hasan, Mas Danu, Mbak Balqis, Mbak Ani, Mbak Dayu, Mbak Dila, Mbak Fatim, Mbak Devi, Mbak Ken, Bu Fifin, Bu Ayunda, Mbak Ayuda, dan teman teman MM 2017 lainnya.
7. Guru – guruku sejak taman kanak kanak sampai perguruan tinggi
8. Semua pihak yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan dukungan demi terselesaikannya tesis ini
9. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kucintai dan kubanggakan

MOTTO

“Tak perlu menjelaskan tentang dirimu pada siapapun, karena yang mencintaimu tidak membutuhkan itu dan yang membencimu tidak akan mempercayai itu”

Ali bin Abi Talib RA

“Ya Allah, Engkau mengenalku lebih baik dari diriku sendiri, dan Aku lebih mengenal diriku daripada orang-orang yang memujiku. Jadikanlah Aku lebih baik daripada yang dipikirkan oleh orang-orang ini mengenai diriku, maafkanlah dosa-dosaku yang tidak mereka ketahui, dan janganlah jadikan Aku bertanggung jawab atas apa yang mereka katakan.”

Abu Bakar

“Perjuanganku lebih mudah karena melawan penjajah. Tapi perjuangan kalian akan lebih berat, karena melawan saudara sendiri,”

Ir. Soekarno

RINGKASAN

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUMAJANG ; Norhayati; 170820101030; 2019; Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa instansi atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang sebagai instansi publik dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu diperlukan komitmen organisasi dengan memperhatikan aspek kepuasan, kompensasi serta stress kerja guna mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang. Desain penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang sebanyak 73 pegawai honorer yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan Smart PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, stress kerja, Kepuasan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi, stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Stres kerja,*

SUMMARY

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MEDIATING THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KCU JEMBER; Norhayati; 170820101030; 2019 ; Master of Management Majority ; Faculty of Economics and Business Management University of Jember.

Resources are valuable assets for every organization. Therefore managers must guarantee that the agency or an organization has a workforce that has a high commitment to the organization. The Lumajang Regional Financial Management Agency as a public institution is required to provide maximum work results. Therefore, organizational commitment is needed by paying attention to aspects of satisfaction, compensation and work stress to achieve that goal.

This study aims to determine and analyze the role of job satisfaction as a mediating variable of the effect of compensation and work stress on organizational commitment in the Regional Financial Management Agency of Lumajang Regency. The design of this research is explanatory research. The population in this study were all employees of the Lumajang Regional Financial Management Agency as many as 73 temporary employees who had worked for more than 1 year. The sampling technique used is saturated sampling or census method. The analysis tool used is path analysis with Smart PLS.

The results showed that Compensation, work stress, satisfaction had a negative and significant effect on organizational commitment. Compensation, work stress has a positive and significant effect on satisfaction. Compensation has a negative and insignificant influence on organizational commitment through job satisfaction. Job stress has a positive and insignificant influence on organizational commitment through satisfaction

Keywords: Job satisfaction, Organizational Commitment, Compensation, Job Stress,

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyusun tesis yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Dua (S2) Jurusan Magister Manajemen Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini tidak hanya dari diri penulis, tetapi juga dari dukungan beberapa pihak dan dengan suka rela membantu baik secara langsung dengan perbuatan maupun secara tidak langsung demi terselesaikannya tesis ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
2. Bapak Dr. Bambang Irawan, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
3. Bapak Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Phd., selaku Rektor Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ibu Dr. Novi Puspitasari S.E., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Bapak Dr. Hari Sukarno, MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen
7. Bapak Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM., Bapak Drs. Sudaryanto MBA, Ph.D., dan bapak Drs. Arnis Budi Susanto SE., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan tesis.
8. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang terima kasih karena telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen 2012 dan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2017
10. Dan semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan saran dan bantuan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca agar lebih baik kedepannya.

Jember, 2019
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
<i>SUMMARY</i>	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian.....	6
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kompensasi	8
2.2 Stres Kerja	10

2.3 Kepuasan Kerja	11
2.4 Komitmen Organisasi	13
2.5 Pengaruh Antar Variabel	14
2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	14
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	15
2.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional	16
2.5.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional	16
2.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	17
2.6 Penelitian Terdahulu	18
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian	24
2.8 Hipotesis.....	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel	30
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31

3.5	Identifikasi Variabel	32
3.6	Definisi Operasional Variabel	32
3.7	Skala Pengukuran	34
3.8	Analisis Data.....	35
3.8.1	Merancang model struktural (<i>inner model</i>).....	36
3.8.2	Merancang model pengukuran (<i>outer model</i>)	36
3.8.3	Mengkontruksi Diagram Jalur.....	36
3.8.4	Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan	38
3.8.5	Pendugaan Parameter (Estimasi).....	39
3.8.6	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	39
3.8.7	Pengujian hipotesis.....	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum.....	40
4.1.1	Deskripsi Daerah Penelitian	40
4.1.2	Struktur Organisasi.....	43
4.1.3	Tugas dan Fungsi.....	44
4.2	Hasil Penelitian	68
4.2.1	Karakteristik Responden	68
4.2.2	Deskripsi Variabel	70
4.2.3	PLS Analisis	74
4.2.4	Uji Validitas Konstruk.....	75
4.2.5	Uji Reliabilitas.....	77
4.2.6	Uji Validitas Diskriminan	77

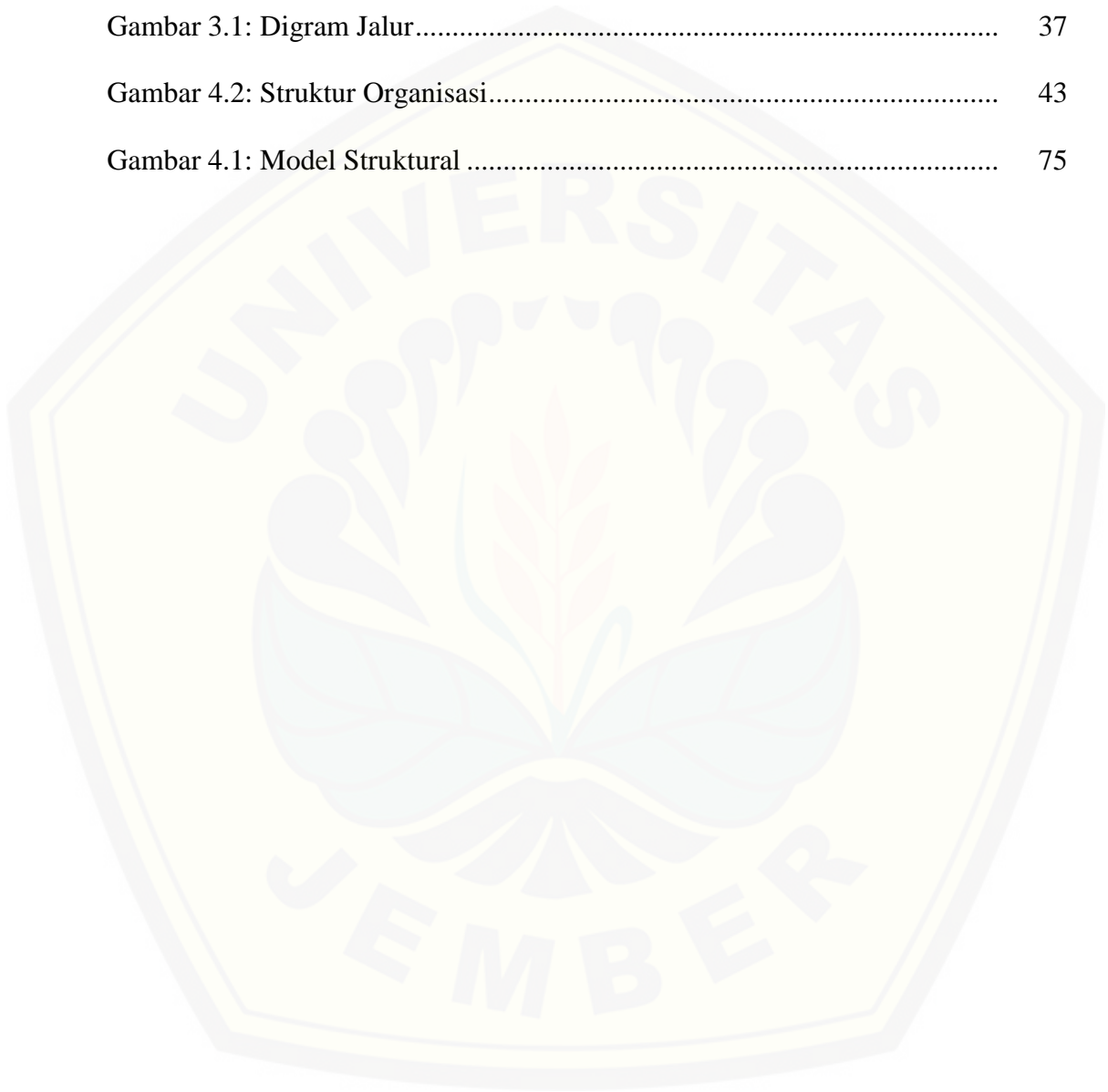
4.2.7 Multikolinieritas	78
4.2.8 Pengujian Hipotesis	79
4.2.9 Kesesuaian Model Struktural	83
4.3 Pembahasan	83
4.3.1 Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	83
4.3.2 Pengaruh stress kerja Terhadap Kepuasan	84
4.3.3 Pengaruh kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	85
4.3.4 Pengaruh stress kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	86
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi.....	87
4.3.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan	88
4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan	89
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Lumajang	68
Tabel 4.2. Karakteristik Jenis Kelamin Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Lumajang	69
Tabel 4.3. Karakteristik Pendidikan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Lumajang	69
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Lumajang	70
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap kompensasi....	71
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Stres kerja	71
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	73
Tabel 4.9. <i>Outer Loading</i>	76
Tabel 4.10. Nilai <i>Composite Reliability</i> , <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Average Variance Extracted</i>	77
Tabel 4.11. Hasil Validitas Diskriminan.....	78
Tabel 4.11. Hasil Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.13. <i>Path Coefficients</i>	79
Tabel 4.13. <i>R Square</i>	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
Gambar 3.1: Digram Jalur.....	37
Gambar 4.2: Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.1: Model Struktural	75



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tingginya produktivitas suatu organisasi atau instansi. Sumberdaya manusia meenjadi faktor kunci dalam menggerakkan instansi. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa instansi atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah organisasi sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu organisasi. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2008 : 99) komitmen organisasional merupakan tingkat keterkaitan karyawan pada sasaran instansi. Komitmen organisasional ini diperlukan sebagai indikator kinerja karyawan untuk membentuk tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi guna pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha

maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002:4).

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Luthan, 2006:243). Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, dalam Miyatun, 2011:2). Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan salah satunya adalah kepuasan. Hubungan dari kepuasan kerja dengan komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai antecedent dari komitmen organisasional (Lin and Ma, 2004; Tett and Meyer, dalam Iqbal et.al 2014:4). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki karyawan dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka tingkat komitmen karyawan akan menurun (Puspitawati dan Gede, 2014:3). Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayatul (2007), Baihaqi (2009), Khoirul (2015), Apriyanti (2016), Dewi (2017), Ariawan (2018) menunjukkan hasil yang sama bahwa kepuasan memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional. Kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi selanjutnya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013:2) Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dikutip Rahayu, 2012:2). Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2010), Kusumo (2012), Apriyanti (2016), Aisharahmi (2017), Anggraini, (2012), Uhing (2015), Khoirul (2015), Prasetio (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemilik perusahaan, hal tersebut dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhannya.

Faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi selanjutnya adalah stress kerja. Kreitner dan Kinicki (2005:351) menyebutkan bahwa stress merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu. Penelitian Ackfeldt & Malhotra (2013:1) menyimpulkan bahwa stress peran mempengaruhi negative komitmen organisasi. Ambiguitas peran sebagai penyebab stress secara tidak terduga dapat mempengaruhi komitmen

kontinu secara positif. Sedangkan penelitian Lee (1996:1) menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara stres peran dan komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vakola dan Nikolaou (2005:1) menyebutkan bahwa adanya korelasi negatif antara tekanan kerja dan sikap terhadap perubahan, menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat stres tinggi menunjukkan komitmen yang menurun dan meningkatnya keengganan untuk menerima intervensi perubahan organisasi. Dampak yang paling signifikan terhadap sikap terhadap perubahan berasal dari hubungan kerja yang buruk yang menekankan pentingnya stressor kerja terhadap sikap karyawan terhadap perubahan. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bersemangat untuk berprestasi.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayatul (2007), Baihaqi (2009), Ariawan (2018) menunjukkan bahwa stress berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, namun pada penelitian Dewi (2017) menunjukkan hasil yang berbeda. Adanya inkonsistensi pada hasil penelitian menyebabkan perlu penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan karena komitmen seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab sehingga dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai tujuannya.

Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang merupakan sebuah lembaga dibawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lumajang, yang berfungsi untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang keuangan daerah. Sebagai instansi publik dituntut untuk memperhatikan komitmen pada organisasi dengan tidak melakukan korupsi, absen dan melalaikan kewajiban. Segala tindakan dan kebijakan yang dilakukan dalam suatu organisasi sektor publik wajib mengutamakan kepentingan masyarakat dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Orang-orang dalam organisasi sektor publik diberikan kepercayaan oleh masyarakat dalam melayani masyarakat, maka dari itu kinerja suatu organisasi

sektor publik menjadi perhatian utama masyarakat dalam menentukan disalahgunakannya kepercayaan yang diberikan.

Setiap pelaksana pelayanan publik berkewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menyatakan bahwa pelaksana pelayanan publik dilarang untuk meninggalkan tugas dan kewajiban, kecuali mempunyai alasan yang jelas, rasional, dan sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun fakta dilapangan keadaan ini tidak tercermin pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang. Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang didapatkan beberapa isu yang berkaitan dengan rendahnya komitmen karyawan. Hal ini nampak dari kesibukan karyawan dengan membaca Koran, dan meninggalkan pekerjaan utama, keterlambatan dalam bekerja, dan melalaikan tugas utama sebagai pegawai. Keadaan ini tidak serta merta terjadi begitu saja, namun disebabkan karena beberapa hal. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai honorer mengeluhkan adanya pengalihan tugas yang ditugasnya dari pegawai tetap (PNS), pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya keterbukaan dalam pengembangan karir atau naik jabatan pegawai (promosi) sehingga mereka beranggapan pegawai yang dekat dengan pimpinan akan mudah dipromosikan, besarnya kompensasi yang diberikan terkesan tidak sebanding dengan berat tugas yang dibebankan kepada pegawai. Keadaan ini jika tidak segera diantisipasi akan menjadi boomerang yang akan berdampak pada komitmen pada organisasi dan potensi pelanggaran lainnya seperti korupsi dan sebagainya.

Berdasarkan pada fenomena tersebut, perlu dikaji lebih mendalam mengenai kepuasan kerja, stres dan kompensasi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Judul penelitian ini yaitu peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang sebelumnya, dibahas berbagai *gap research* mengenai kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, pada penelitian ini akan difokuskan untuk mengkaji komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang. Adapun variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kompensasi, stress kerja merupakan variabel *independen*, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan komitmen organisasional sebagai variabel *dependen*. Dari uraian tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian seperti dibawah ini:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?
- d. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?
- e. Apakah ada pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?
- f. Apakah stres kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?
- g. Apakah kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah untuk:

- a. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

- b. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- c. Menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- d. Menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- e. Menguji pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- f. Menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- g. Menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi instansi, akademisi, dan bagi peneliti. Manfaat tersebut antara lain:

- a. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam mengembangkan instansi, khususnya dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan, masukan dan menambah wawasan tentang ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasional.

- c. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:133) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada instansi. Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Berdasarkan berbagai definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada instansi.

1. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy (2008:5) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

- a. Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan ke dalam dua komponen, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan.
- b. Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

2. Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:128), fungsi kompensasi adalah:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang cukup baik dengan prestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih baik dan lebih produktif.

b. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan lebih efisien

Dengan pemberian kompensasi yang lebih tinggi dan lebih besar kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat dalam penggunaan sumber daya manusia dalam instansi atau organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien.

3. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung instansi, dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas Kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan atau fasilitas di tempat kerja.

Pada penelitian ini indikator kompensasi yang digunakan untuk penelitian mengacu pada pendapat Simamora (2004:445) meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kantor.

2.2 Stres Kerja

Stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap sesuatu di lingkungan yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu mengalami kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi di luar instansi, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Definisi stres menurut Handoko (2006: 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya, berarti mengganggu kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Luthans (dalam Rivai, 2006:313) juga menyebutkan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi

organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

3. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

4. Stressor Individu

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan memiliki masalah dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

Sedangkan menurut Cooper dalam Rivai dan Mulyadi (2005:314) menyatakan bahwa indikator stress kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi dan konflik pekerjaan keluarga. Pada penelitian ini pengukuran stress kerja mengacu pada pendapat Rivai dan Mulyadi (2005:314) yaitu kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi dan konflik pekerjaan keluarga.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2006:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang merekayakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah

akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
4. Berat ringannya pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008:119), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim

partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan

5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Pada penelitian ini pengukuran kepuasan sebagai indikator penelitian mengacu pada pendapat Robbins (2008:119), yaitu pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja

2.4 Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki, (2011:165) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Menurut Luthans (2002:235) dalam Nassazi (2014:3) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen Organisasi adalah kondisi dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan Mowday dalam Nasszai (2014:3) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Gunawan dan Sutanto (2012:77) mengelompokan komitmen organisasi dengan empat indikator, yaitu :

1. Bangga terhadap instansi
2. Merasa memiliki prospek bersama dengan instansi
3. Menganggap instansi adalah tempat terbaik untuk bekerja
4. Mau berkorban demi kebaikan instansi

Pada penelitian ini indikator komitmen organisasional mengacu pada pendapat Gunawan dan Sutanto (2012:77) yaitu bangga terhadap instansi, merasa memiliki prospek bersama dengan instansi, menganggap instansi adalah tempat terbaik untuk bekerja dan mau berkorban demi kebaikan instansi

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi yang diperoleh oleh karyawan maka karyawan tersebut akan merasa dihargai dan akhirnya kepuasan kerja dapat tercapai, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al* (2016:1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi semakin tinggi kompensasi karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.

Kompensasi adalah imbalan atau balasan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang dilakukan, imbalan jasa ini berbentuk finansial dan non finansial kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013:4). Berdasarkan penelitian Khoirul (2015), Dwi (2010), Anggraini, (2012), Uhing (2015), Aisharahmi (2017), Putri, Prasetyo (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (dalam Fadhilah, 2010:63) menyatakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Stres merupakan masalah yang cukup serius dalam organisasi. Stres yang dialami oleh karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan stres kerja terhadap karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi dapat meringankan stres kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014:1) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap stres kerja yang dialami oleh para karyawan agar kinerja para karyawan tetap terjaga dengan baik. Berdasarkan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Hidayatul (2007), Baihaqi (2009), Sepa (2013), Uhing (2015), Aisharahmi (2017), Tarmizi, Dewi (2017) yang membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan.

2.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Alamelu, *et al* (2015) pada industri manufaktur di India menunjukkan bahwa kompensasi karyawan terhadap komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Kemudian, Kee, *et al* (2016) pada industry perbankan di Malaysia menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan kompensasi dengan komitmen. Pada industri makanan di Kenya yang dilakukan oleh Milgo, *et al* (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen. Setelah itu, penelitian yang dilakukan oleh Nawab dan Bhatti (2011) pada industry pendidikan di Pakistan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen.

Kemudian, Ogunnaike, *et al* (2016) meneliti industri pendidikan di Nigeria yang menyatakan bahwa kompensasi dan komitmen memiliki hubungan yang signifikan. Paik, *et al* (2007) melakukan penelitian di 10 instansi korea pada industry ekspor yang menyatakan bahwa kompensasi dengan komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan. Fiorito, *et al* (2007) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen pada penelitian di US. Pratama, *et al* (2016) melakukan penelitian pada industri keuangan di gresik menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian, Sudiarditha (2013) pada industri perhotelan di Bali meneliti adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dalam bidang atau industri apapun sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2012), Anggraini, (2012), Khoirul (2015), Apriyanti (2016), dan Putri dan Prasetio (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.5.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja mempunyai dampak negatif maupun dampak positif terhadap komitmen organisasi. Saat karyawan tidak mengalami stres, karyawan tersebut umumnya dapat bekerja dengan baik dan hasil kerjanya juga memuaskan. Namun, di saat stres kerja sudah melebihi batas maksimalnya maka kinerja karyawan akan turun dengan sendirinya. Stres menurut Handoko (2006: 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya, berarti mengganggu kinerjanya sehingga komitmen organisasionalnya juga akan menurun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan dan Sriathi (2018:1) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional,

arinya semakin tinggi stress kerja maka komitmen organisasi akan semakin rendah.

Kreitner dan Kinicki (2005:351) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu. Hal ini merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Terdapat empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, kinerja, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2009), Ariawan (2018) yang menunjukkan pengaruh negative antara stress kerja terhadap komitmen organisasi

2.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Menurut David Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2006:28), salah satu ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja adalah individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah. Hal ini berarti, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak baik terhadap komitmen organisasional sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014:1) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga akan semakin meningkat.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi bersangkutan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Berbagai studi telah berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja paling tidak berhubungan dengan kinerja, organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2007;113-116). Ketika karyawan tidak puas di tempat kerja, mereka kurang berkomitmen dan akan

mencari kesempatan lain untuk berhenti. Jika kesempatan tidak tersedia, mereka mungkin emosional atau mental "menarik" dari organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sikap yang penting dalam menilai niat karyawan untuk berhenti dan kontribusi keseluruhan karyawan terhadap organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, hasil, dan data yang digunakan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi disajikan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat analisis	Hasil
1	Kasanah, Wiwin Hidayatul (2007)	Stress kerja (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)	jalur (path)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh positif secara langsung yang signifikan antara stres terkait tantangan dengan kepuasan kerja, ada pengaruh secara negatif yang signifikan antara stres terkait hambatan dengan kepuasan kerja. 2. Ada pengaruh positif secara tidak langsung yang signifikan antara stres terkait tantangan dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, ada pengaruh negatif secara tidak langsung yang signifikan antara stres terkait hambatan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. 3. Ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1

2	Anhar, Baihaqi (2009)	Stress kerja (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)	jalur (path)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh negatif secara langsung yang signifikan antara stres kerja karyawan terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh positif secara langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi 3. Terdapat pengaruh negatif secara langsung yang signifikan antara stres kerja karyawan terhadap komitmen organisasi 4. Terdapat pengaruh negatif secara tidak langsung yang signifikan antara stres kerja karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
3	Cahyati, Dwi (2010)	Kompensasi (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)	jalur (path)	<ol style="list-style-type: none"> 1. terdapat signifikansi pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. 2. terdapat signifikansi pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. 3. terdapat signifikansi pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
4	Eko Kusumo (2012)	Kompensasi (x1), stress (x2) dan komitmen organisasi (y)	Regresi Berganda	ada pengaruh kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan.
5	Nirma Septira Anggraini, (2012)	Kompensasi (x1), kepuasan (z) dan komitmen	jalur (path)	Ada pengaruh langsung yang signifikan kompensasi finansial dan non finansial terhadap komitmen organisasional. Adanya pengaruh tidak langsung dari

Lanjutan Tabel 2.1

		organisasi (y)		kompensasi finansial dan non finansial terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kompensasi sebagai variabel interveningnya.
6	Marlina Sepa (2013)	Stress kerja (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)	jalur (path)	Stresor kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7	Rocky Potale Yantje Uhing (2015)	Kompensasi (x1), stress (x2) dan kepuasan (y)	Regresi Berganda	kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Fanani, Ahmad Khoirul (2015)	Kompensasi (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)	jalur (path)	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
9	Apriyanti (2016)	Kompensasi (x1), kepuasan (x2) dan komitmen organisasi (y)	Regresi Berganda	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai
10	Aisharahmi (2017)	Kompensasi (x1), stress (x2) dan kepuasan (y)	Regresi Berganda	kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja
11	Achmad Tarmizi, Suryani Supra Dewi (2017)	Stress kerja (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)	jalur (path)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja
12	Putu Agus Yoga Ariawan	stress (x1), kepuasan (x2) dan	Regresi Berganda	1. stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. 2. kepuasan kerja berpengaruh

Lanjutan Tabel 2.1					
	(2018)	komitmen organisasi (y)		positif terhadap organisasi.	komitmen
13	Anindithia Dwi Putri, Arif Partono Prasetio (2018)	Kompensasi jalur (path) (x1), kepuasan (z) dan komitmen organisasi (y)		Kompensasi signifikan positif komitmen karyawan	berpengaruh terhadap

Sumber: Kasanah (2007), Baihaqi (2009), Dwi (2010), Kusumo (2012), Anggraini, (2012), Uhing (2015), Aisharahmi (2017), Ariawan (2018), Apriyanti (2016), Khoirul (2015), Dewi (2017), Marlina Sepa (2013), Putri, Prasetio (2018).

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dapat dijelaskan beberapa perbedaan dan persamaannya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatul (2007), yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2009), yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai

variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2010) yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dapat dijelaskan beberapa perbedaan dan persamaannya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Kusumo (2012), yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama, sementara perbedaannya adalah metode yang digunakan, objek serta populasi yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, penelitian sekarang menggunakan analisis jalur. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dapat dijelaskan beberapa perbedaan dan persamaannya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2012), yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina Sepa (2013) yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya

terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul (2015), yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015) yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama, sementara perbedaannya adalah metode yang digunakan, objek serta populasi yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, penelitian sekarang menggunakan analisis jalur. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dapat dijelaskan beberapa perbedaan dan persamaannya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2016) yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama, sementara perbedaannya adalah metode yang digunakan, objek serta populasi yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, penelitian sekarang menggunakan analisis jalur.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisharahmi (2017), yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama, sementara perbedaannya adalah metode yang digunakan, objek serta populasi yang digunakan. Penelitian

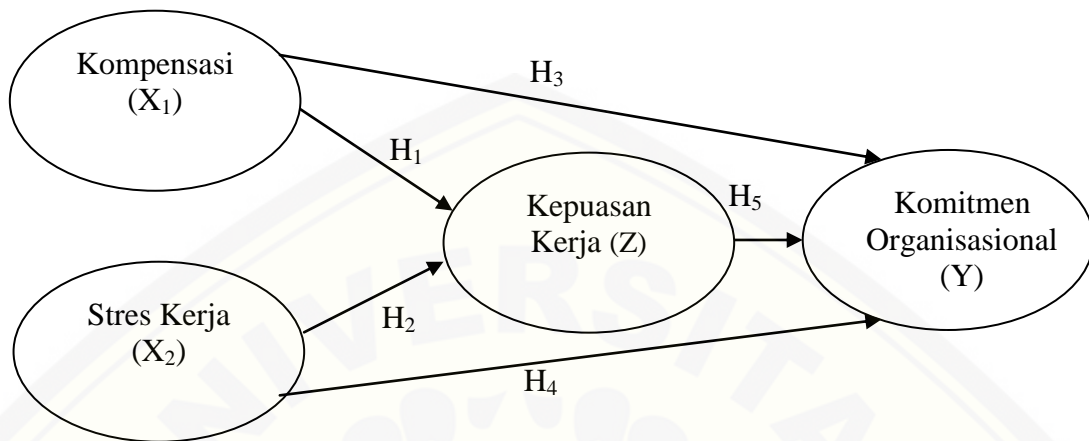
sebelumnya menggunakan regresi berganda, penelitian sekarang menggunakan analisis jalur. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017), yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Yoga Ariawan (2018), yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama, sementara perbedaannya adalah metode yang digunakan, objek serta populasi yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, penelitian sekarang menggunakan analisis jalur. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dapat dijelaskan beberapa perbedaan dan persamaannya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetio (2018), yaitu metode penelitian dan variabel yang digunakan, sementara perbedaannya terletak pada penggunaan variabel yang pada penelitian sebelumnya tidak digunakan yaitu penggunaan variabel kompensasi dan stress dijadikan variabel bebas dengan kepuasan sebagai variabel moderasi dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Selanjutnya menggunakan indikator pengukuran pada masing-masing variabel, hasil, objek dan populasi yang digunakan. Sementara pada penelitian sebelumnya tidak menggabungkan variabel kompensasi dan stress sebagai variabel bebas. Sehingga penelitian sekarang merupakan pengembangan dari penelitian sebelum-sebelumnya.

2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh antara variabel eksogen, variabel endogen dan variabel *intervening*.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dirancang agar penelitian terarah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Terdapat lima langkah (pengaruh) yang dapat dijelaskan pada kerangka konseptual gambar 2.1 sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- H2: Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- H4: Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang
- H5: Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015), dan Aisharahmi (2017), menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empiris maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins dalam Fadhilah (2010 : 63) menyatakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015), dan Aisharahmi (2017), menunjukkan bahwa stress mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empiris maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

2.7.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Kee, et. al (2016) pada industry perbankan di Malaysia menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan kompensasi dengan komitmen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2012), Anggraini,

(2012), Khoirul (2015), Apriyanti (2016), dan Putri dan Prasetyo (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empiris maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai
Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

2.7.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kreitner dan Kinicki (2005:351) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu. Hal ini merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Terdapat empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, kinerja, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2012), Ariawan (2018) dan Apriyanti (2016), menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empiris maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai
Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang

2.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Berbagai studi telah berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja paling tidak berhubungan dengan kinerja, organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2007;113-116). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2018) dan Apriyanti (2016), menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh terhadap komitmen

organisasi. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empiris maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang dipergunakan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kompensasi dan Stres Kerja terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:24) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang sebanyak 73 pegawai honorer yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

3.2.2 Sampel

Arikunto (2006:134) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2006:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jumlah populasi karyawan Badan Pengelola

Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang hanya sebanyak 73 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula menjadi sampel atau penelitian ini dapat dikatakan menggunakan sensus atau sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2014:118) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data berupa informasi tentang jumlah populasi dalam suatu organisasi.
- b. Data kualitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka, data kualitatif dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau *judgement*.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan. Data penelitian berupa tanggapan responden atas pernyataan yang telah dibuat peneliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk Gambaran umum instansi. Jumlah karyawan dan informasi tentang instansi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian guna memperoleh penyelesaian atas masalah yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2008:142) kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dapat dikatakan bahwa kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden, dalam penelitian ini reponden adalah pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jember.

b. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau *Independent Variabel (X)*

Variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini antara lain adalah kompensasi disebut sebagai (X_1) dan stres kerja disebut sebagai (X_2).

b. Variabel antara atau *Intervening Variabel (Z)*

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya atau menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja disebut sebagai (Z).

c. Variabel terikat atau *Dependent Variabel (Y)*

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah komitmen organisasional disebut sebagai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga ,meliputi variabel independen (X) yang terdiri dari kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2), variabel *intervening* (Z) yang terdiri dari kepuasan kerja, dan variabel dependen (Y) yang terdiri dari komitmen

organisasional. Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen kompensasi (X_1). Kompensasi dalam pada penelitian ini adalah segala bentuk sesuatu yang diterima oleh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang. Indikator yang digunakan mengacu pada teori Simamora (2004) yaitu:
 - a. Gaji, artinya Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang memberikan gaji pada tanggal 01 setiap bulannya kepada pegawai sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - b. Insentif, Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang membiayai liburan pegawai setiap akhir tahun
 - c. Tunjangan, Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang memberikan tunjangan hari raya (THR)
 - d. Fasilitas Kantor, Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang menyediakan kendaraan dinas untuk keperluan kantor.
2. Variabel independen stres kerja (X_2). Stres kerja dalam penelitian ini adalah kondisi yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang. Indikator stress kerja mengacu pada teori Rivai dan Mulyadi (2005) yaitu:
 - a. Kondisi pekerjaan, pegawai merasa tidak menikmati yang ditugaskan Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang karena tidak sesuai dengan bidangnya.
 - b. Sress karena peran, pegawai tidak nyaman dengan pengalihan penugasan yang diterima yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai lain.
 - c. Faktor interpersonal, pegawai merasa tidak nyaman karena pekerjaan yang ditekuni tidak sesuai dengan kompetensi
 - d. Perkembangan karier, Pegawai tidak puas dengan pengembangan karir karena kurang transparan
 - e. Struktur organisasi, Pegawai merasa tidak nyaman setiap ada perubahan pada struktur organisasi karena berdampak pada perubahan kebijakan

- f. Konflik pekerjaan keluarga, Pegawai tertekan dengan pekerjaan yang overload sehingga waktu dengan keluarga berkurang
3. Variabel *intervening* Kepuasan kerja (Z). Kepuasan pegawai dalam penelitian ini adalah perasaan senang pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang. Indikator kepuasan mengacu pada teori Robbin (2008) yaitu:
- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pegawai senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang
 - b. Promosi (*promotion*), Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang memberikan kesempatan promosi melalui rotasi jabatan kepada setiap pegawai untuk peningkatan kemampuan.
 - c. Pengawasan (*supervision*), Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang melakukan pengawasan penuh kepada pegawai setiap bekerja.
 - d. Rekan kerja (*workers*), Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang menekankan pekerjaan dilakukan secara kelompok
- d. Variabel *dependent* komitmen organisasional (Y). Komitmen organisasi dalam penelitian ini dalam komitmen pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang. Indikator komitmen organisasional mengacu pada teori Gunawan dan Sutanto (2012) yaitu:
- a. Bangga terhadap instansi, pegawai bangga menjadi bagian dari Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang
 - b. Merasa memiliki prospek yang kuat bersama dengan instansi
 - c. Menganggap instansi, pegawai menganggap Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang sebagai tempat terbaik untuk bekerja
 - d. Mau berkorban demi kebaikan instansi, saya akan tetap bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang dalam segala kondisi

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:1), skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:132-133).

Bentuk dan nilai dari pertanyaan yang diberikan pada masing-masing alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

1. untuk pernyataan positif (*favorable*) meliputi variabel kepuasan, kompensasi dan komitmen organisasi sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
 - b. Setuju (S) = skor 4
 - c. Netral (N) = skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
2. untuk pernyataan negatif (*unfavorable*) meliputi stres kerja sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) = skor 1
 - b. Setuju (S) = skor 2
 - c. Netral (N) = skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = skor 4
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 5

Setelah pemberian skor ditransformasikan agar memenuhi syarat regresi. untuk kemudian skor mentah tersebut ditransformasikan dengan menggunakan Z score untuk mendapatkan skor baku/skor standar.

3.8 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan program aplikasi Smart PLS. PLS tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat, seperti uji normalitas dan multikolinearitas. Metode ini mempunyai keunggulan tersendiri antara lain dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil. Analisis data dan permodelan

persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS, dengan langkah-langkah sebagai berikut (Ghozali dan Latan, 2015) :

3.8.1 Merancang model struktural (*inner model*)

Tahap ini menggambarkan model struktural hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Hubungan struktural antar variabel dapat dinyatakan dalam persamaan jalur berikut ini:

$$Z1 = f \{X1, X2\}$$

$$Y1 = f \{X1, X2, Z1\}$$

Dimana:

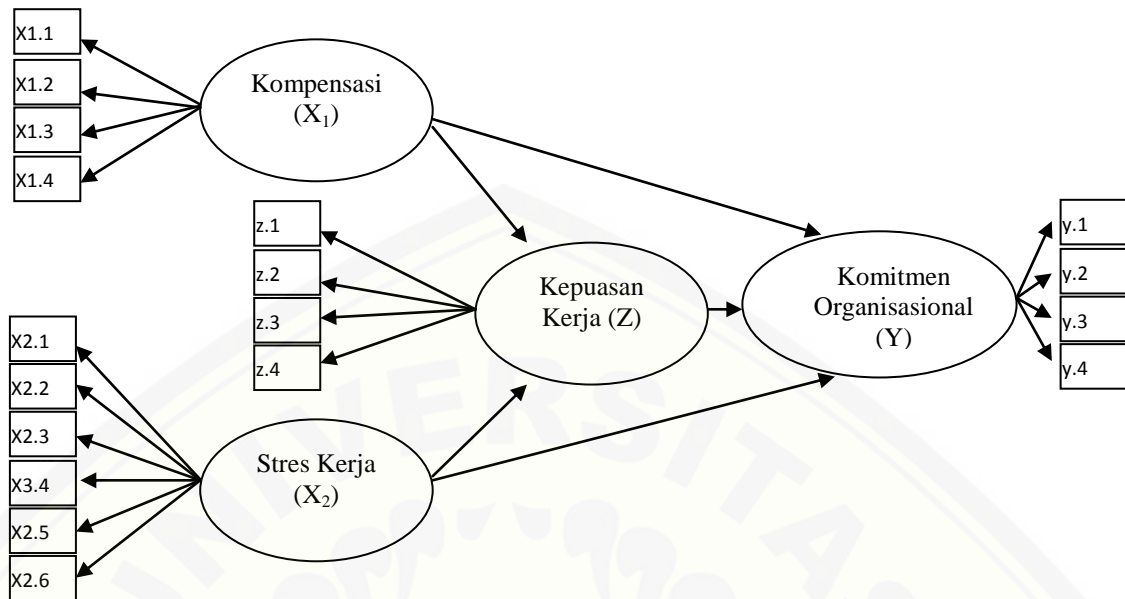
- X1 : Kompensasi
- X2 : Stres kerja
- Y1 : Komitmen organisasional
- Z1 : Kepuasan kerja

3.8.2 Merancang model pengukuran (*outer model*)

Tahap ini menentukan hubungan antara konstruk dengan indikator-indikator variabelnya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif dengan merujuk pada definisi operasional variabel.

3.8.3 Mengkontruksi Diagram Jalur

Pada tahap ini *inner* dan *outer model* dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar hasilnya lebih mudah dipahami. Mengkontruksi diagram jalur dilakukan dengan menggambar model struktural yang menghubungkan antar variabel laten dan memasukkan variable observed atau indikatornya ke dalam variabel laten. Gambar digram jalur dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.1: Digram Jalur

Keterangan:

- X1.1 : gaji
- X1.2 : insentif
- X1.3 : tunjangan
- X1.4 : fasilitas kantor
- X2.1 : kondisi pekerjaan
- X2.2 : peran
- X2.3 : interpersonal
- X2.4 : perkembangan karir
- X2.5 : struktur organisasi
- X2.6 : konflik pekerjaan keluarga
- Z₁ : pekerjaan itu sendiri
- Z₂ : promosi
- Z₃ : pengawasan
- Z₄ : rekan kerja
- y₁ : bangga
- y₂ : meras memiliki
- y₃ : menganggap instansi
- y₄ : mau berkorban

3.8.4 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Sistem persamaan diagram jalur adalah sebagai berikut:

1. *Outer Model*

Variabel Laten Eksogen

- Variabel X1, Pelatihan (bersifat reflektif)

$$X1.1 = \lambda1\xi1 + \delta1$$

$$X1.2 = \lambda2\xi1 + \delta2$$

$$X1.3 = \lambda3\xi1 + \delta3$$

$$X1.4 = \lambda3\xi1 + \delta4$$

- Variabel X2, Kompetensi (bersifat reflektif)

$$X2.1 = \lambda4\xi2 + \delta5$$

$$X2.2 = \lambda5\xi2 + \delta6$$

$$X2.3 = \lambda6\xi2 + \delta7$$

$$X2.4 = \lambda7\xi2 + \delta8$$

$$X2.5 = \lambda6\xi2 + \delta9$$

$$X2.6 = \lambda7\xi2 + \delta10$$

Variabel Laten Endogen

- Variabel Z1, Kepuasan kerja (bersifat reflektif)

$$Z1 = \lambda8\eta1 + \varepsilon1$$

$$Z2 = \lambda9\eta1 + \varepsilon2$$

$$Z3 = \lambda10\eta1 + \varepsilon3$$

$$Z4 = \lambda11\eta1 + \varepsilon4$$

- Variabel Y1, Kinerja (bersifat reflektif)

$$Y1 = \lambda12\eta2 + \varepsilon5$$

$$Y2 = \lambda13\eta2 + \varepsilon6$$

$$Y3 = \lambda14\eta2 + \varepsilon7$$

$$Y4 = \lambda15\eta2 + \varepsilon8$$

2. *Inner Model*

Sistem persamaan *inner model* sebagai berikut:

$$\eta1 = \gamma1\xi1 + \gamma2\xi2 + \xi1$$

$$\eta_2 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \beta_1\eta_1 + \xi_2$$

3.8.5 Pendugaan Parameter (Estimasi)

Pendugaan parameter (estimasi) dalam PLS meliputi 3 hal :

- a. *Path estimate* (koefisien jalur) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- b. Means dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi, intercept) untuk indikator dan variabel laten.
- c. *Weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten

Perhitungan dilakukan pada aplikasi Smart PLS pada menu Calculate, selanjutnya memilih PLS Algorithm.

3.8.6 Evaluasi *Goodness of Fit*

Evaluasi *Goodness of Fit* dilakukan dengan uji outer model dan inner model sebagai berikut:

1. Uji *outer model*
 - a. *Convergent validity* (loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup pada jumlah indikator per konstruk berkisar 3-7 indikator)
 - b. *Discriminant validity* dengan nilai pengukuran $> 0,5$
 - c. *Composite reliability* dengan nilai pengukuran $> 0,7$
 - d. *Average Variance Extracted* (AVE), Nilai AVE diharapkan $> 0,5$

2. Uji *inner model*

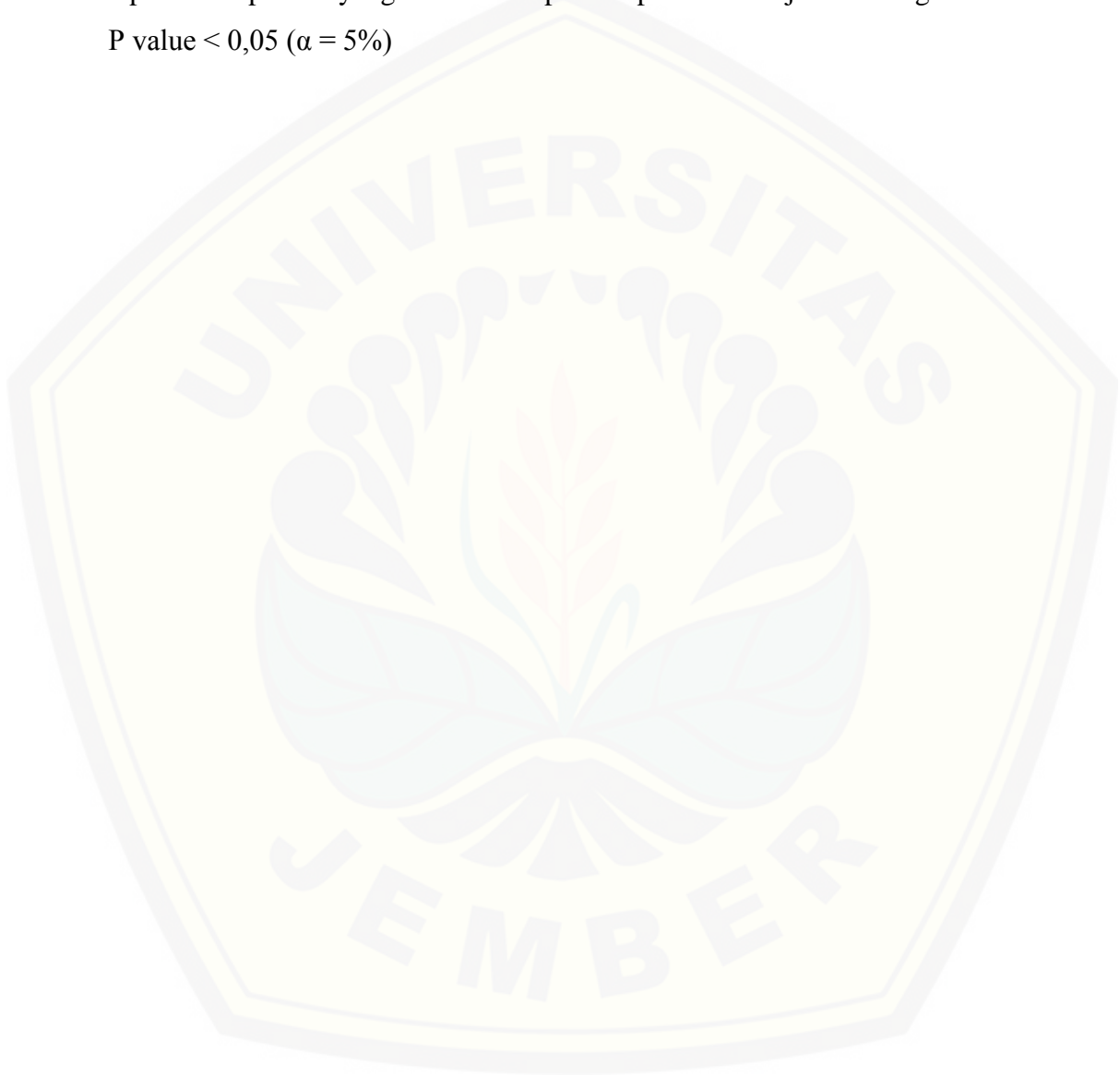
Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari indikator koefisien determinasi (R^2). Nilai *R-square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R-square* sebesar 0,67 adalah kuat, sebesar 0,33 berarti moderat dan sebesar 0,19 berarti lemah.

3.8.7 Pengujian hipotesis

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antar variabel laten. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel laten yang dibentuk dalam penelitian ini. Hasil pengujian model

struktural penelitian dievaluasi dengan menggunakan uji signifikansi melalui nilai koefisien path. Teknik bootstrapping digunakan dalam Smart PLS 3.0 untuk melakukan pengujian signifikansi hubungan langsung antar konstruk.

Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik dan nilai probabilitas atau alfa 5%. Hipotesis yang sudah ditetapkan dapat diterima jika t hitung $>$ t tabel dan P value $<$ 0,05 ($\alpha = 5\%$)



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya setiap terjadi peningkatan pada kompensasi maka akan diikuti pula dengan peningkatan komitmen organisasi dan sebaliknya.
2. Stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai menyukai tantangan dalam bekerja demi untuk memajukan instansi, selain itu adanya imbalan yang diharapkan atas penyelesaian suatu perkara seperti adanya bonus, dan promosi jabatan.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan. Artinya setiap terjadi peningkatan pada kompensasi maka akan diikuti pula dengan peningkatan kepuasan dan sebaliknya. Kompensasi secara nyata adapat membentuk pegawai puas atas pekerjaannya.
4. Stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan. Artinya setiap terjadi peningkatan pada stress kerja maka akan diikuti pula dengan peningkatan kepuasan dan sebaliknya.
5. Kepuasan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya setiap terjadi peningkatan pada kepuasan maka akan diikuti pula dengan peningkatan komitmen organisasi dan sebaliknya. Pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan maka akan betah dalam suatu instansi.
6. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Artinya untuk membentuk komitmen organisasi pegawai maka pegawai tidak memerlukan kepuasan

terlebih dahulu, karena dengan adanya kompensasi yang baik maka komitmen organisasi akan mengikutinya.

7. Stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan. Artinya untuk membentuk komitmen organisasi pegawai maka pegawai tidak memerlukan kepuasan terlebih dahulu, karena stress kerja secara langsung berdampak terhadap komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka saran akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjaga dan mempertahankan komitmen organisasi pegawai dengan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan secara langsung terhadap komitmen.
2. Instansi perlu memperhatikan pemberian kompensasi pegawai dengan berbasis pada prestasi kerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk bertprestasi dalam pekerjaan. Harapannya, tujuan organisasi akan tercapai.
3. Perlu mengevaluasi mengenai *job description* terhadap masing-masing pegawai sesuai dengan kemampuannya. Hal ini untuk memberikan rasa nyaman pegawai pada pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan kemampuannya.

Daftar Pustaka

- Achmad Tarmizi , Suryani Supra Dewi. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Dan Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. FEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.2, No.3, Oktober 2017: 315 - 322* Fakultas Ekonomi UNIAT
- Ackfeldt, A. L., & Malhotra, N. 2013. Revisiting the role stress-commitment relationship: can managerial interventions help?. *European journal of marketing, 47(3/4), 353-374*
- Aisharahmi. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT “A”. S1 thesis, Universitas Negeri Jakarta.
- Alamelu, R., Surulivel, S. T., Motha, L. C. S., Amudha, R., Selvabaskar, S. 2015. Corralates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 6, No. 5. 335-341.*
- Anhar, Baihaqi. 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan RSAB Muslimat Jombang. Skripsi, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Apriyanti. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal JIBEKA. Vol. 10, No. 1. 10-13.*
- Ariawan dan Sriathi. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF PT. Banyumas Denpasar. *Jurnal Ilmiah. Bali.*
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eko Kusumo. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Departemen Services, Business & Finance PT. Gunung Madu Plantations, Lampung Tengah. S1 thesis*, Universitas Negeri Jakarta.
- Cahyati, Dwi. 2010. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Atmaja Jaya, Tulungagung). *Skripsi*, Jurusan manajemen, Progran Studi S1 manajemen Universitas Negeri Malang.
- Fadhilah, M. L. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai variabel Moderating. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Fanani, Ahmad Khoirul. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Fatimah, Wafa. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petrochina INT'L Jabung Ltd. *Jurnal ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., Meurs, J. A. (2007). Organizational Commitment, Human Resources Practices, and Organizational Characteristics. *Journal Of Managerial Issues*. Vol. 19, No. 2. 186-207.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program. Edoisi.ketujuh, semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutanto dan Gunawan, C. 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan pindah kerja (turnover intentions) karyawan pada Galery of Platinum Ceramics Industry. *Skripsi Universitas Kristen Petra*.
- Handoko, T. Hanny. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryadi Sarjono, Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasanah, Wiwin Hidayatul. 2007. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang). Skripsi, Jurusan Manajemen FE Universitas Negeri Malang
- Kee, L. B., Ahmad, R. B., Abdullah, S. M. 2016. Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*. Vol. 1, No.1. 75-85.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro. 2002. Komitmen Organisasi. *Artikel*. www.e-psikologi.com
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Inc

- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE . JogJakarta.
- Marlina Sepa, Zaitul, Ice Kemala. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Wanita Di Kota Pariaman. *Artikelllmiah*. Universitas Bung Hatta
- Mathis, Robert L & John, Jackson H. 2008. *Human Resource Management* , Mason: South Western.
- Milgo, A. C., Namusonge, G., Kanali, C., Makokha, E. N. 2014. Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment: A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya. *European Journal of Business and Management. Vol. 6, No. 15. 117-125*
- Miyatun. 2011. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Muhammad, Iqbal, Azhari., Dhlan, Fanami., & M. Kholik Mawardi. 2015. Pengaruh Customers Experiance Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan, *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28, No. 1*
- Nassazi, A, 2013. Effects of Training On Employee Performance, *Tesis*, Uganda, International Business Faculty, University Of Applied Sciences
- Nawab, S. dan Bhatti, K. K. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science. Vol. 2, No. 8. 25-32.*
- Nirma Septira Anggraini, 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Supervisor PT. the Nielsen Company Indonesia Wilayah Jawa Timur. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.
- Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E., Famuwagun, O. E. 2016. Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education

- Management. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 7, No. 3. 296-301.
- Paik, Y., Parboteeah, K. P., Shim, W. 2007. The Relationship Between Perceived Compensation, Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Case Of Mexican Workers In The Korean Maquiladoras. *International Journal Of Human Resource Management*. Vol. 18, No. 10. 1768-1781.
- Pratama E. W., Musadieg, M. A., Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34, No. 1. 1-9.
- Pratama dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompetensi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, volume 4*.
- Puspitawati D.M.I., Riana, G. I. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Putri AD, Prasetyo AP (2018) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal ilmiah*. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom
- Putu Agus Yoga Ariawan. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 2018: 964-992. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Udayana Bali Vol.8 No.1, Februari 2014*.
- Rahayu, Wilujeng. 2012. Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 2 No. 1*
- Ridwan, 2006, *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*, Dewa Ruci, Bandung.
- Rivai, Veitzal. 2006 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rocky Potale Yantje Uhing. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA 63 Vol.3 No.1 Maret 2015*, Hal. 63-73. Universitas Sam Ratulangi Manado

- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama
- Sudiarditha, I. K. R. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Suatu Survey pada Hotel Bintang di Daerah pengembangan Pariwisata Bali). *Jurnal Manajemen*. Vol. 17, No. 3. 321-336.
- Sumarni dan Wahyuni, 2006, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Umar. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, I Gede Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Tesis*. Program Pascasarjana, Universitas Udayana, Denpasar

KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak atau Ibu atau Saudara/ i Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah
Kabupaten Lumajang

Di

Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (Tesis) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul dari tugas akhir (Tesis) yang ditulis oleh peneliti adalah “Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang “Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuisisioner ini dengan jujur. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Yth. Bapak atau Ibu atau Saudara atau i dapat dijamin kerahasiannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih.

Peneliti

Norhayati
NIM. 170820101030

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 1. SMA
 2. Perguruan Tinggi
 3. Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja :
 1. 2-4 tahun
 2. 5 tahun
 3. >5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
2. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
3. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER**A. Variabel Kompensasi (X_1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima gaji setiap tanggal 1 setiap bulannya dari instansi sesuai dengan tanggung jawabnya					
2	Saya mendapatkan liburan dari Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang					
3	Saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR) dari Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang					
4	Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang menyediakan kendaraan dinas untuk keperluan kantor					

B. Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang karena tidak sesuai dengan bidang					
2	Saya tidak nyaman dengan penugasan yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai lain.					
3	Saya tidak nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kompetensi saya					
4	Saya tidak puas dengan sistem pengembangan karir Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang yang kurang transparan pada pegawai					
5	Saya tidak nyaman dengan perubahan pada struktur organisasi yang dapat berdampak pada perubahan kebijakan					
6	Saya tertekan dengan pekerjaan yang overload sehingga waktu dengan keluarga berkurang					

C. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini di Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang					
2	Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang melakukan rotasi jabatan untuk peningkatan kemampuan pegawai					
3	Saya senang karena Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang melakukan pengawasan penuh kepada pegawai dalam bekerja					
4	Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang menekankan pekerjaan dilakukan secara berkelompok					

D. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bangga menjadi bagian dari Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang					
2	Saya bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang karena sangat prospek untuk masa depan					
3	Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang tempat terbaik untuk bekerja					
4	Saya akan tetap bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Lumajang dalam segala kondisi					

TABULASI DATA

No	Umur		Jenis Kelamin		Pendidikan		Masa Kerja	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
2	2	25-31 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
3	1	18-24 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
4	1	18-24 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
5	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
6	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
7	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
8	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
9	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	1	<5tahun
10	1	18-24 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	1	<5tahun
11	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
12	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
13	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
14	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
15	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
16	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
17	1	18-24 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
18	1	18-24 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
19	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
20	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
21	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
22	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
23	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun

24	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
25	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
26	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
27	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
28	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
29	2	25-31 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	1	<5tahun
30	2	25-31 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
31	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
32	3	32-38 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
33	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
34	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
35	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
36	1	18-24 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
37	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
38	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
39	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
40	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
41	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
42	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
43	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
44	3	32-38 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
45	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
46	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
47	3	32-38 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
48	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
49	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun

50	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	1	<5tahun
51	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
52	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
53	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
54	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
55	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
56	3	32-38 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
57	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
58	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
59	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
60	1	18-24 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
61	2	25-31 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	1	<5tahun
62	1	18-24 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	1	<5tahun
63	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	2	5-10 tahun
64	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
65	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
66	2	25-31 tahun	2	Perempuan	1	Lulus SMA	1	<5tahun
67	1	18-24 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	1	<5tahun
68	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
69	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
70	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	3	> 10 tahun
71	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	1	Lulus SMA	2	5-10 tahun
72	3	32-38 tahun	1	Laki-laki	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun
73	3	32-38 tahun	2	Perempuan	2	Perguruan Tinggi	3	> 10 tahun

TABULASI VARIABEL

Kompensasi						Stress Kerja						Kepuasan Kerja					Komitmen Organisasi								
1	2	3	4	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	Σ	Z-Skor
4	4	4	4	16	0.72	3	2	3	3	3	2	16	0.97	3	4	3	4	14	-0.39	4	4	5	4	17	0.4
3	4	3	3	13	-1.05	2	2	2	3	2	2	13	-0.18	3	3	4	3	13	-0.96	3	4	4	4	15	-0.68
3	4	4	4	15	0.13	2	2	3	2	3	2	14	0.2	4	3	3	4	14	-0.39	4	4	4	4	16	-0.14
4	4	4	3	15	0.13	2	3	3	3	2	3	16	0.97	4	4	4	4	16	0.74	4	5	4	5	18	0.94
3	4	4	3	14	-0.46	2	2	2	2	2	1	11	-0.94	3	4	4	3	14	-0.39	4	4	3	3	14	-1.22
4	3	4	3	14	-0.46	2	1	1	2	2	2	10	-1.32	3	4	3	3	13	-0.96	4	4	4	3	15	-0.68
4	4	4	4	16	0.72	3	3	2	3	2	3	16	0.97	4	4	4	4	16	0.74	4	4	4	4	16	-0.14
3	4	4	4	15	0.13	3	2	3	2	3	2	15	0.58	3	4	4	4	15	0.17	4	4	4	4	16	-0.14
4	4	3	4	15	0.13	2	3	3	2	3	3	16	0.97	4	4	4	4	16	0.74	4	4	4	4	16	-0.14
3	4	3	3	13	-1.05	3	2	3	3	3	2	16	0.97	3	4	3	4	14	-0.39	4	4	4	4	16	-0.14
3	4	4	4	15	0.13	3	3	3	3	3	3	18	1.73	4	3	4	4	15	0.17	5	4	4	5	18	0.94
4	3	3	3	13	-1.05	2	2	2	2	2	2	12	-0.56	3	3	3	3	12	-1.53	4	3	3	4	14	-1.22
3	3	3	3	12	-1.63	2	1	2	2	1	2	10	-1.32	3	4	3	3	13	-0.96	4	4	3	3	14	-1.22
4	4	4	3	15	0.13	2	3	3	3	2	3	16	0.97	4	4	4	3	15	0.17	4	4	4	4	16	-0.14
4	4	4	3	15	0.13	2	2	2	2	2	2	12	-0.56	3	4	4	3	14	-0.39	4	3	4	4	15	-0.68
4	4	4	5	17	1.3	2	2	3	3	3	2	15	0.58	4	3	4	4	15	0.17	4	4	4	5	17	0.4
4	4	4	4	16	0.72	2	2	3	2	3	2	14	0.2	4	3	4	3	14	-0.39	4	4	4	4	16	-0.14
3	4	3	3	13	-1.05	2	2	2	1	2	1	10	-1.32	3	3	3	4	13	-0.96	3	3	3	4	13	-1.76
3	4	3	3	13	-1.05	2	2	2	2	1	2	11	-0.94	3	3	3	4	13	-0.96	4	3	4	4	15	-0.68
4	3	4	3	14	-0.46	1	2	2	2	2	2	11	-0.94	3	3	3	3	12	-1.53	4	4	4	4	16	-0.14
4	4	3	3	14	-0.46	2	1	2	2	2	2	11	-0.94	3	3	3	3	12	-1.53	4	4	3	4	15	-0.68
3	3	3	3	12	-1.63	2	1	2	1	2	2	10	-1.32	3	4	3	4	14	-0.39	3	4	4	3	14	-1.22
5	4	4	4	17	1.3	3	3	3	3	3	2	17	1.35	4	4	4	5	17	1.3	4	4	5	4	17	0.4

3	3	3	3	12	-1.63	2	1	2	2	2	1	10	-1.32	3	3	3	3	12	-1.53	3	3	4	4	14	-1.22
3	4	4	3	14	-0.46	1	2	2	2	2	2	11	-0.94	4	4	4	3	15	0.17	4	4	4	4	16	-0.14
4	3	4	3	14	-0.46	2	1	2	3	2	2	12	-0.56	3	3	3	4	13	-0.96	4	4	4	4	16	-0.14
4	4	4	4	16	0.72	2	3	2	2	3	2	14	0.2	4	4	4	4	16	0.74	5	4	4	3	16	-0.14
4	4	4	3	15	0.13	3	2	3	3	3	2	16	0.97	3	3	4	3	13	-0.96	4	4	4	4	16	-0.14
3	3	4	3	13	-1.05	2	1	2	2	2	1	10	-1.32	4	3	3	3	13	-0.96	4	3	4	4	15	-0.68
3	4	3	3	13	-1.05	1	2	2	2	2	2	11	-0.94	3	4	3	4	14	-0.39	4	3	3	4	14	-1.22
4	3	4	3	14	-0.46	2	2	3	3	3	2	15	0.58	4	4	3	4	15	0.17	3	4	4	5	16	-0.14
4	3	3	3	13	-1.05	2	3	3	3	2	3	16	0.97	4	4	3	4	15	0.17	4	4	5	5	18	0.94
5	4	5	4	18	1.89	3	2	3	2	3	3	16	0.97	4	5	4	5	18	1.87	4	5	4	5	18	0.94
4	5	4	4	17	1.3	3	3	3	3	3	3	18	1.73	4	5	4	4	17	1.3	5	5	4	5	19	1.48
5	5	4	4	18	1.89	3	3	2	3	3	2	16	0.97	4	4	4	4	16	0.74	4	5	5	5	19	1.48
3	4	4	3	14	-0.46	1	2	2	2	3	2	12	-0.56	3	4	4	3	14	-0.39	4	4	4	4	16	-0.14
3	3	3	3	12	-1.63	1	1	3	2	2	2	11	-0.94	4	3	3	4	14	-0.39	3	4	4	4	15	-0.68
5	4	4	4	17	1.3	3	2	3	2	3	3	16	0.97	4	4	4	5	17	1.3	5	5	4	5	19	1.48
4	3	4	3	14	-0.46	3	2	2	2	3	1	13	-0.18	3	3	3	3	12	-1.53	4	3	4	4	15	-0.68
5	3	4	4	16	0.72	2	3	2	2	2	2	13	-0.18	4	4	4	4	16	0.74	5	3	4	4	16	-0.14
4	5	4	4	17	1.3	2	2	3	3	2	3	15	0.58	4	3	4	5	16	0.74	5	4	4	4	17	0.4
3	3	3	4	13	-1.05	2	2	2	2	2	2	12	-0.56	3	4	3	4	14	-0.39	4	4	4	4	16	-0.14
5	4	4	4	17	1.3	2	2	3	3	2	2	14	0.2	3	5	4	5	17	1.3	4	4	4	5	17	0.4
4	3	4	3	14	-0.46	1	2	2	2	2	1	10	-1.32	3	3	3	3	12	-1.53	3	4	4	3	14	-1.22
4	3	4	4	15	0.13	3	2	3	2	3	2	15	0.58	4	4	3	3	14	-0.39	4	3	4	4	15	-0.68
3	3	3	3	12	-1.63	2	2	2	2	1	2	11	-0.94	3	4	3	3	13	-0.96	4	4	3	4	15	-0.68
4	4	5	4	17	1.3	3	2	3	2	3	3	16	0.97	5	5	4	4	18	1.87	5	4	5	5	19	1.48
3	4	4	3	14	-0.46	2	2	2	2	2	1	11	-0.94	4	3	4	3	14	-0.39	3	4	4	4	15	-0.68
4	3	3	3	13	-1.05	2	1	2	1	2	1	9	-1.7	3	3	3	3	12	-1.53	3	3	4	3	13	-1.76

3	4	4	3	14	-0.46	2	2	3	2	2	2	13	-0.18	4	3	3	4	14	-0.39	4	4	5	4	17	0.4
5	4	5	4	18	1.89	3	2	3	3	3	2	16	0.97	4	5	4	5	18	1.87	5	5	4	5	19	1.48
4	3	3	3	13	-1.05	1	2	2	2	2	2	11	-0.94	3	3	3	5	14	-0.39	4	4	3	4	15	-0.68
4	4	4	4	16	0.72	2	2	3	3	3	2	15	0.58	4	5	4	5	18	1.87	5	4	5	5	19	1.48
3	3	4	3	13	-1.05	2	2	2	2	2	2	12	-0.56	3	3	3	4	13	-0.96	4	3	3	4	14	-1.22
3	3	4	3	13	-1.05	2	1	2	2	2	1	10	-1.32	3	3	3	4	13	-0.96	4	3	4	3	14	-1.22
4	3	4	4	15	0.13	2	1	3	2	2	1	11	-0.94	4	3	3	3	13	-0.96	4	4	4	3	15	-0.68
4	4	3	3	14	-0.46	3	2	2	3	2	3	15	0.58	4	5	4	4	17	1.3	4	4	5	4	17	0.4
4	4	4	3	15	0.13	1	2	2	2	2	2	11	-0.94	4	3	4	4	15	0.17	4	3	4	4	15	-0.68
4	5	5	4	18	1.89	3	3	3	3	3	3	18	1.73	4	5	4	5	18	1.87	5	5	5	5	20	2.02
4	4	4	4	16	0.72	3	3	3	3	3	3	18	1.73	4	4	4	4	16	0.74	5	5	5	5	20	2.02
3	4	4	3	14	-0.46	1	2	2	1	2	1	9	-1.7	3	3	4	3	13	-0.96	4	3	4	4	15	-0.68
5	5	4	4	18	1.89	3	2	3	3	2	3	16	0.97	4	5	4	4	17	1.3	5	5	5	5	20	2.02
4	3	4	3	14	-0.46	1	1	2	2	3	1	10	-1.32	3	3	3	4	13	-0.96	4	3	4	3	14	-1.22
5	4	5	4	18	1.89	3	3	3	3	3	3	18	1.73	4	4	4	5	17	1.3	5	5	5	4	19	1.48
4	4	3	4	15	0.13	3	1	2	2	3	2	13	-0.18	4	3	4	4	15	0.17	3	4	4	4	15	-0.68
5	4	4	4	17	1.3	1	2	3	3	3	2	14	0.2	3	4	4	3	14	-0.39	5	4	5	5	19	1.48
4	3	4	4	15	0.13	3	2	3	2	3	2	15	0.58	4	4	4	4	16	0.74	5	4	4	5	18	0.94
4	4	4	4	16	0.72	2	2	3	3	3	2	15	0.58	4	4	4	4	16	0.74	5	4	5	5	19	1.48
4	4	4	3	15	0.13	3	2	3	3	2	3	16	0.97	3	5	4	5	17	1.3	4	5	5	5	19	1.48
3	4	3	3	13	-1.05	1	2	2	2	2	2	11	-0.94	3	4	3	4	14	-0.39	4	4	4	3	15	-0.68
4	4	4	4	16	0.72	2	3	3	3	3	3	17	1.35	4	4	4	5	17	1.3	4	5	5	5	19	1.48
3	4	4	4	15	0.13	2	2	2	2	1	2	11	-0.94	3	3	4	4	14	-0.39	4	3	4	4	15	-0.68
4	4	3	3	14	-0.46	3	2	2	3	2	3	15	0.58	4	5	4	4	17	1.3	4	4	5	4	17	0.4

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24 tahun	9	12.3	12.3	12.3
	25-31 tahun	21	28.8	28.8	41.1
	32-38 tahun	43	58.9	58.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	49.3	49.3	49.3
	Perempuan	37	50.7	50.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

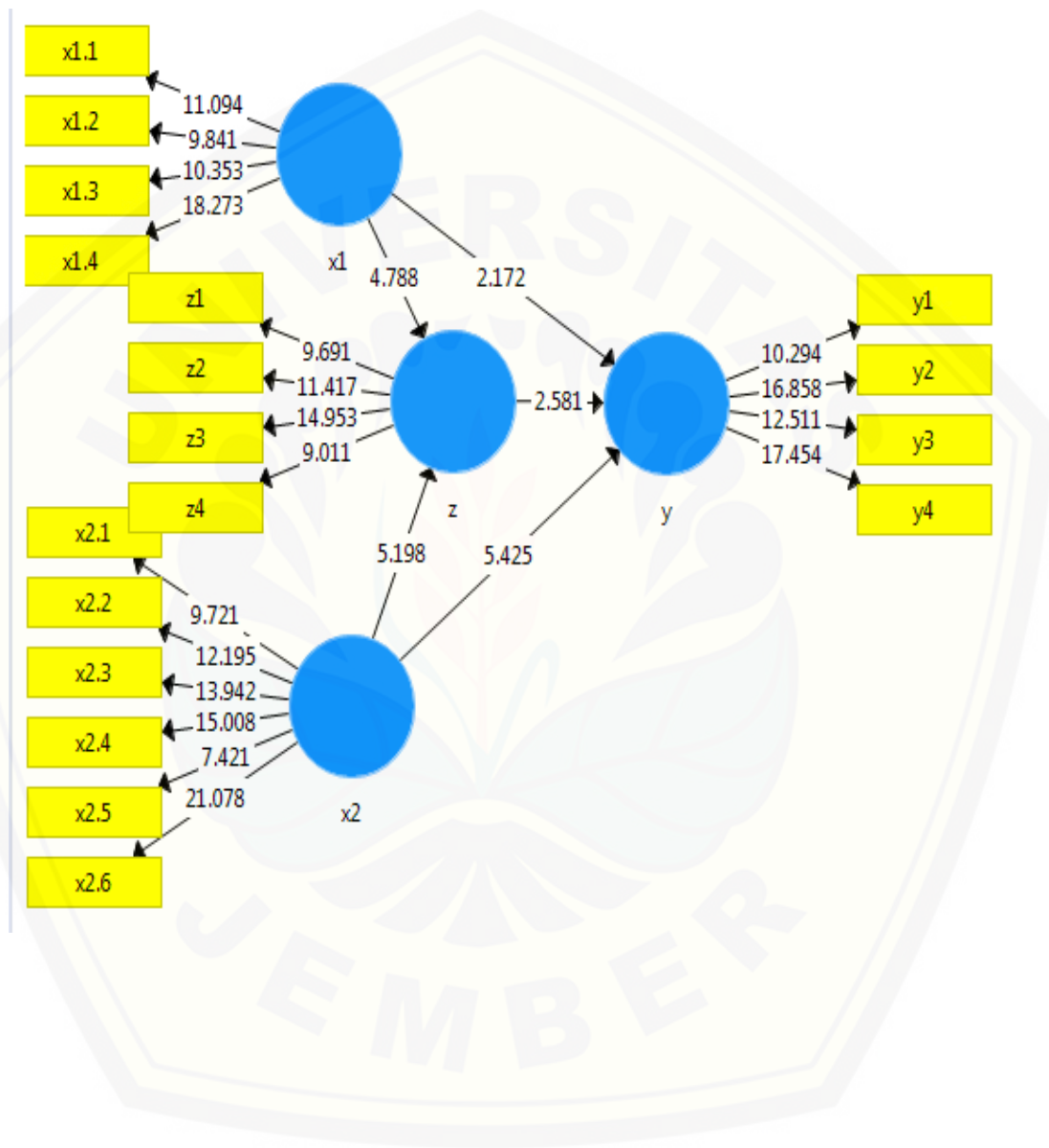
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lulus SMA	41	56.2	56.2	56.2
	Perguruan Tinggi	32	43.8	43.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< tahun	18	24.7	24.7	24.7
	5-10 tahun	32	43.8	43.8	68.5
	>10 tahun	23	31.5	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

PLS ANALISIS

Model Struktural



VALIDITAS

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
x1.1 <- x1	0.724	0.720	0.065	11.094	0.000
x1.2 <- x1	0.668	0.668	0.068	9.841	0.000
x1.3 <- x1	0.725	0.716	0.070	10.353	0.000
x1.4 <- x1	0.804	0.802	0.044	18.273	0.000
x2.1 <- x2	0.653	0.652	0.067	9.721	0.000
x2.2 <- x2	0.708	0.708	0.058	12.195	0.000
x2.3 <- x2	0.772	0.770	0.055	13.942	0.000
x2.4 <- x2	0.776	0.777	0.052	15.008	0.000
x2.5 <- x2	0.605	0.601	0.082	7.421	0.000
x2.6 <- x2	0.786	0.789	0.037	21.078	0.000
y1 <- y	0.697	0.697	0.068	10.294	0.000
y2 <- y	0.771	0.770	0.046	16.858	0.000
y3 <- y	0.717	0.717	0.057	12.511	0.000
y4 <- y	0.803	0.804	0.046	17.454	0.000
z1 <- z	0.730	0.729	0.075	9.691	0.000
z2 <- z	0.740	0.741	0.065	11.417	0.000
z3 <- z	0.766	0.768	0.051	14.953	0.000
z4 <- z	0.679	0.672	0.075	9.011	0.000

Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
x1	0.709	0.710	0.821	0.535
x2	0.812	0.824	0.865	0.518
y	0.737	0.742	0.835	0.560
z	0.706	0.709	0.819	0.532

Deskriminan

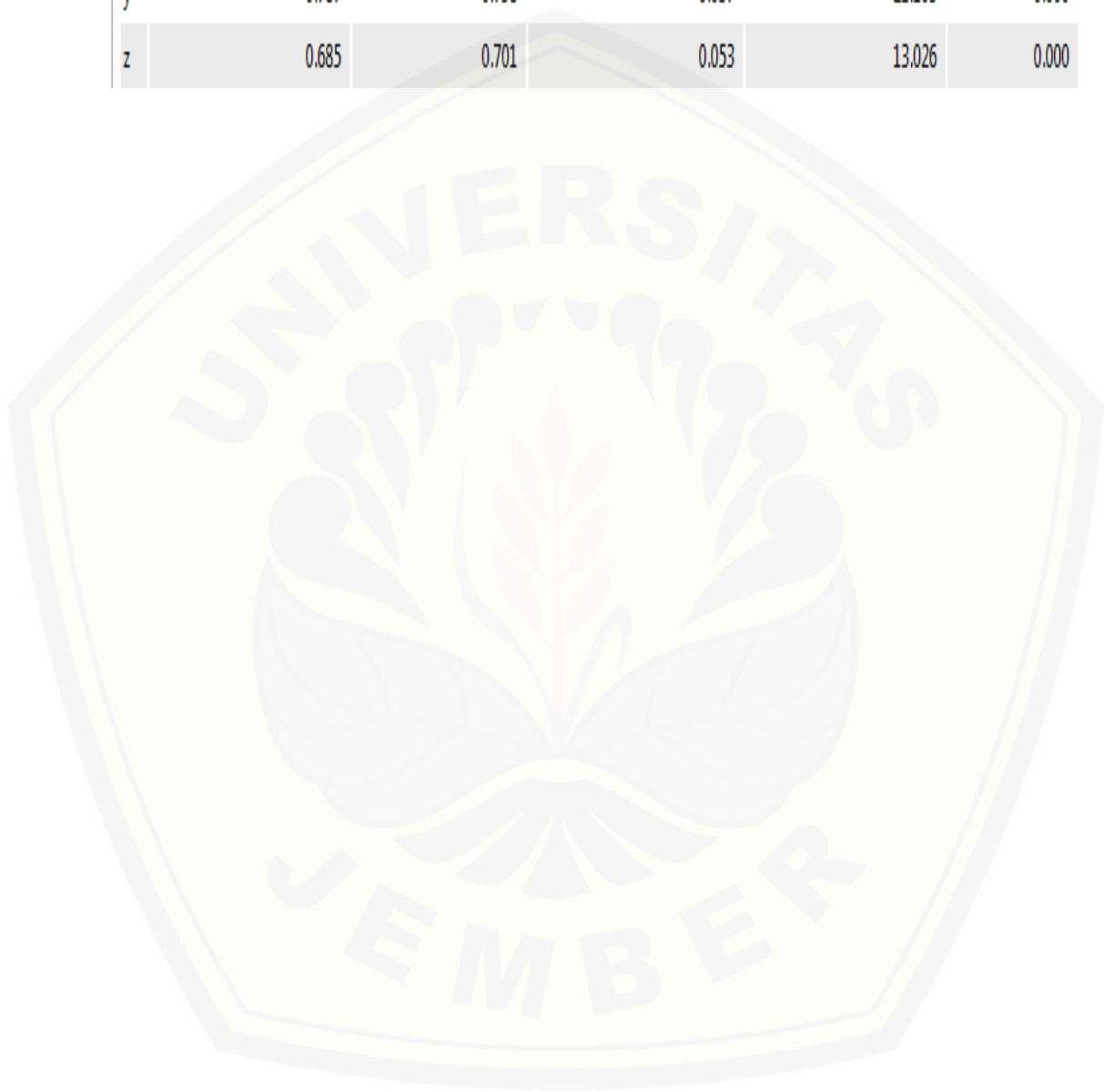
	x1	x2	y	z
x1	0.732			
x2	0.715	0.720		
y	0.764	0.844	0.748	
z	0.765	0.768	0.802	0.729

Path Coefisien

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O...	P Values
Moderating Effect 1 -> y	-0.017	-0.010	0.084	0.203	0.839
Moderating Effect 2 -> y	0.140	0.136	0.093	1.511	0.132
x1 -> y	0.198	0.197	0.100	1.984	0.048
x1 -> z	0.441	0.434	0.091	4.836	0.000
x2 -> y	0.517	0.517	0.080	6.493	0.000
x2 -> z	0.453	0.466	0.085	5.318	0.000
z -> y	0.244	0.238	0.097	2.523	0.012

Koefisien Determinasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
y	0.787	0.798	0.037	21.105	0.000
z	0.685	0.701	0.053	13.026	0.000



Multikolinearitas

	VIF
x1.1	1.404
x1.2	1.217
x1.3	1.383
x1.4	1.554
x2.1	1.444
x2.2	1.649
x2.3	1.919
x2.4	1.769
x2.5	1.639
x2.6	2.100
y1	1.294
y2	1.460
y3	1.353
y4	1.558
z1	1.369
z2	1.406
z3	1.459
z4	1.288