



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.
GIFTINDO SEMPURNA HAVENS LAUNDRY
BADUNG BALI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE
PERFORMANCE BY MEDIATING ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON CV.
GIFTINFO SEMPURNA HAVENS LAUNDRY BADUNG BALI*

SKRIPSI

Oleh:

Mar'atul Muslimah

NIM. 150810201007

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.
GIFTINDO SEMPURNA HAVENS LAUNDRY
BADUNG BALI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE
PERFORMANCE BY MEDIATING ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON CV.
GIFTINFO SEMPURNA HAVENS LAUNDRY BADUNG BALI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Mar'atul Muslimah

NIM. 150810201007

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UNIVERSITAS JEMBER**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mar'atul Muslimah

NIM : 150810201007

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada CV.
Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan dari orang 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 ada paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Oktober 2019

Yang menyatakan,

Mar'atul Muslimah

NIM 150810201007

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali**

Nama Mahasiswa : **Mar'atul Muslimah**

NIM : **150810201007**

Jurusan : **S-1 Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tanggal Persetujuan : **10 Oktober 2019**

Pembimbing I

Pembimbing II

Wiji Utami, S.E., M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001

Chairul Saleh, S.E., M.Si.
NIP. 19690306 199903 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D.
NIP. 19690120 199303 1 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASI PADA CV. GIFTINDO SEMPURNA HAVENS
LAUNDRY BADUNG BALI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Mar'atul Muslimah

NIM : 150810201007

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

31 Oktober 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S. (.....)

NIP. 19560404 198503 1 002

Sekretaris : Drs. Sudarsih, M.Si. (.....)

NIP. 19621212 199201 2 001

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M. (.....)

NIP. 19691007 199902 1 001

Mengetahui dan menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

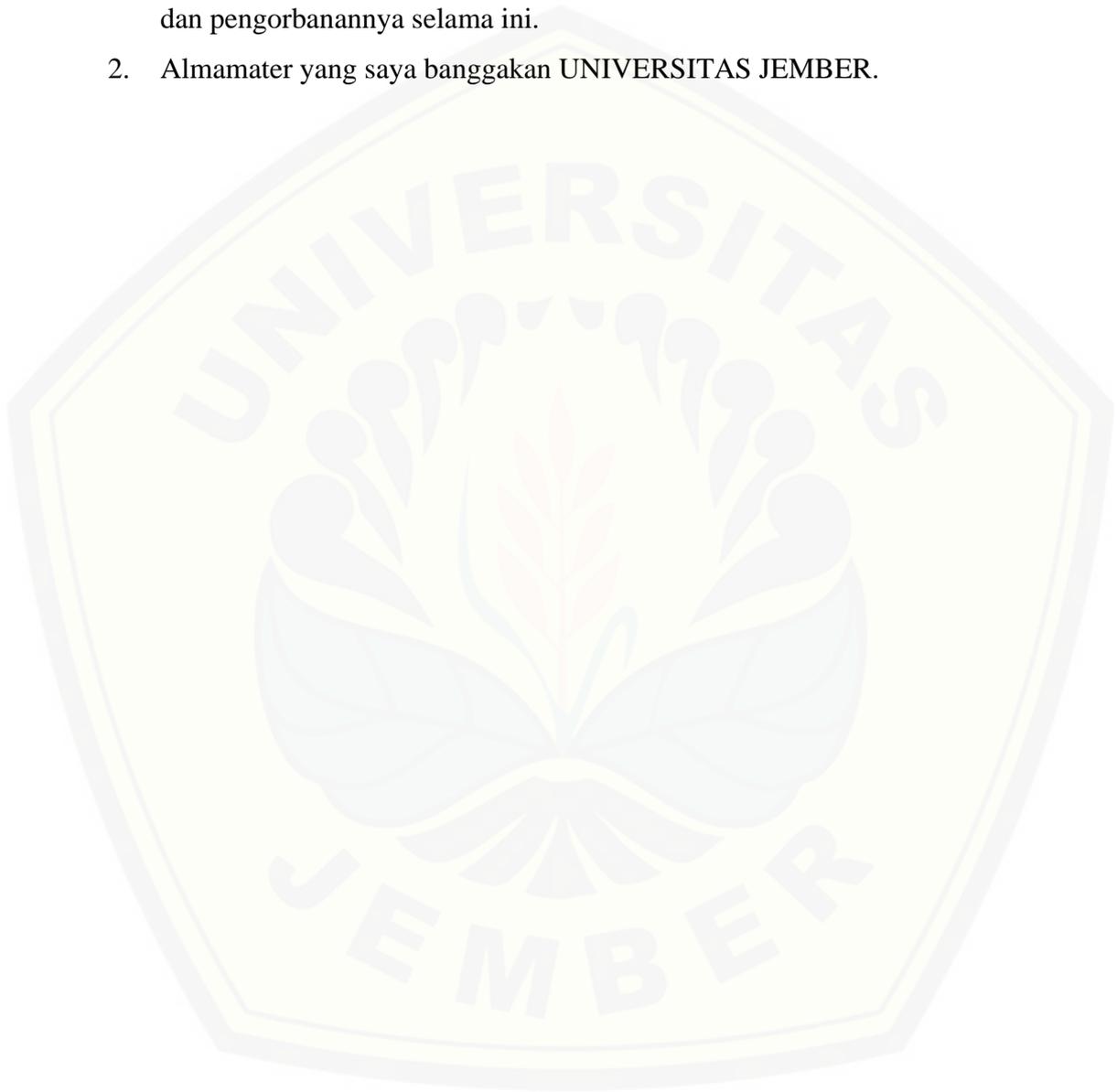
Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M, Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua dan kedua adikku tercinta, atas doa, semangat, kasih sayang dan pengorbanannya selama ini.
2. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

"Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al-Insyiroh : 6)

“Jangan tertipu dengan pujian, ingat banyak nyamuk yang mati karena tepuk tangan”

(Anonymous)

“Aku memang pejalan kaki yang lambat, tapi aku tidak pernah mundur”

(Abraham Lincoln)

“Mili koyo banyu, kuat koyo watu, sabar koyo bapak ibu”

(Lintang Trisula)

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASI PADA CV. GIFTINDO SEMPURNA HAVENS
LAUNDRY BADUNG BALI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE BY MEDIATING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON CV. GIFTINFO SEMPURNA HAVENS
LAUNDRY BADUNG BALI*

Oleh

Mar'atul Muslimah

Nim. 150810201007

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama: Wiji Utami, S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota: Chairul Saleh, S.E., M.Si.

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali; Mar'atul Muslimah; 150810201007; 2019; 97 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan (Moehariono, 2012). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang dapat memicu peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan seringkali disesuaikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri. Adanya keseimbangan antara kompensasi dan beban kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab-akibat dan pengujian hipotesis. Metode penelitian ini adalah metode survey dan wawancara dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Variabel yang digunakan sebanyak empat variabel dengan menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna

Havens Laundry Badung Bali, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, komitmen organisasi tidak berefek positif signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, serta komitmen organisasi berefek negatif signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

Dapat disimpulkan bahwa adanya keseimbangan antara kompensasi dan beban kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, tinggi rendahnya kompensasi tidak selalu memengaruhi kinerja karyawan karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, dan beban kerja yang tinggi akan memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

SUMMARY

The Influence of Compensation and Workload on Employee Performance by Mediating Organizational Commitment on CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali; Mar'atul Muslimah; 150810201007; 2019; 97 pages; Departement of Management Faculty of Economics and Business Jember University

Employee performance is a major problem in an organization or company, because an organization will be able to achieve its objectives or not, highly dependent on the good performance produced by its employees. Performance is a picture of the implementation plan of a program of activities or policies in realizing the goals, objectives, vision and mission of the company as outlined through the strategic planning of an organization or company (Moeheriono, 2012). In an effort to improve employee performance, there are many factors that can improve company performance including compensation. Compensation given to employees is agreed in accordance with workloads that are the responsibility of the employees themselves. The balance between compensation and workload can affect the level of organizational commitment.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and workload on organizational commitment, the effect of compensation, workload and organizational commitment on employee performance, and the effect of compensation on performance through organizational commitment and the effect of workload on performance through organizational commitment on the CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali. This research is an explanatory research that is research that explains the causal relationship and hypothesis testing. This research method is a survey and interview method with 37 respondents. The variables used are four variables using the path analysis.

The results of this study indicate that compensation has a significant positive effect on organizational commitment of employees of CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, workload has a significant negative

effect on the organizational commitment of employees of CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, compensation does not significantly influence employee performance CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, workload has a significant negative effect on employee performance CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, organizational commitment has no significant positive effect on employee performance CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, organizational commitment has a significant positive influence in mediating the effect of compensation on employee performance CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, as well as organizational commitment has a significant positive influence in mediating the effect of workload on employee performance CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

It can be concluded that the balance between compensation and workload can increase organizational commitment of employees of CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali Laundry, high and low compensation does not always affect the performance of employees of CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali, and a high workload will affect the high and low performance of the employees of CV Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

PRAKATA

Dengan mengucap rasa puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan penulis, tetapi berkat keagungan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan para jajarannya.
3. Drs. Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Wiji Utami, S.E., M.Si. dan Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Drs. Sampeadi, M.S., Drs. Sudarsih, M.Si., dan Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. selaku dosen penguji.
6. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama berproses di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
8. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Sami'is dan Ibu Imro'atul Khasanah, yang telah memberi kasih sayang, motivasi dan doa serta dukungan moril maupun materiil sampai terselesaikannya skripsi ini.

9. Guru-guruku selama berproses di SDN Bareng V, MTsN Bareng, SMAN Bareng Jombang, yang telah menjadi jembatan menuju bangku perkuliahan.
10. Kedua adikku, Laili Nikmatul Khusnah dan Miftakhul Fahmi Ilmi, serta seluruh keluarga besar baik di Jawa maupun di Kalimantan yang telah memberi semangat dan dukungannya selama ini.
11. Teman-teman seperjuangan semasa kuliah Raras, Febriana, Fitri, Citra, Nurul, Shinta, Eva, Firda, Jenni, Icha, Putri, Wulan, dan Ellend, yang senantiasa menemani, membantu dan memberi semangat.
12. Motivator pribadi, penyemangat, sekaligus pendengar terbaik Jefri, Danes, Sainia, dan Meida.
13. Seluruh karyawan dan pimpinan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua Pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kompensasi.....	7
2.1.2. Beban Kerja.....	11
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	13
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	17

2.2. Penelitian Terdahulu.....	19
2.3. Kerangka Konseptual.....	25
2.4. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Rancangan Penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Sampel.....	28
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	29
3.5. Identifikasi Variabel.....	30
3.6. Definisi Operasional Variabel dan Skala Variabel.....	31
3.7. Metode Analisis Data.....	34
3.7.1. Uji Instrumen.....	34
3.7.2. Uji Normalitas Data.....	35
3.7.3. Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	36
3.7.4. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7.5. Uji Hipotesis (uji t).....	39
3.7.6. Perhitungan Jalur.....	40
3.7.7. <i>Trmming Theory</i>	41
3.8. Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Singkat CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry.....	45
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.4. Hasil Uji Instrumen.....	58
4.4.1. Uji Validitas.....	58
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	59
4.4.3. Uji Normalitas Data.....	60
4.5. Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	61
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.6.1. Uji Multikolinieritas.....	63
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas.....	64

4.7. Uji Hipotesis (uji t).....	65
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
4.8.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Havens Laundry.....	70
4.8.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Havens Laundry.....	71
4.8.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Havens Laundry.....	72
4.8.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Havens Laundry.....	73
4.8.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Havens Laundry.....	73
4.8.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Havens Laundry.....	74
4.8.7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Havens Laundry.....	75
4.9. Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	50
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja.....	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.9 Perhitungan Normalitas Data.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Transformasi Data.....	61
Tabel 4.11 Nilai Koefisien Jalur.....	61
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas pada Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	63
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas pada Kompensasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja..	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis.....	66
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan <i>Direct Effect</i>	68
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan <i>Indirect Effect</i>	69

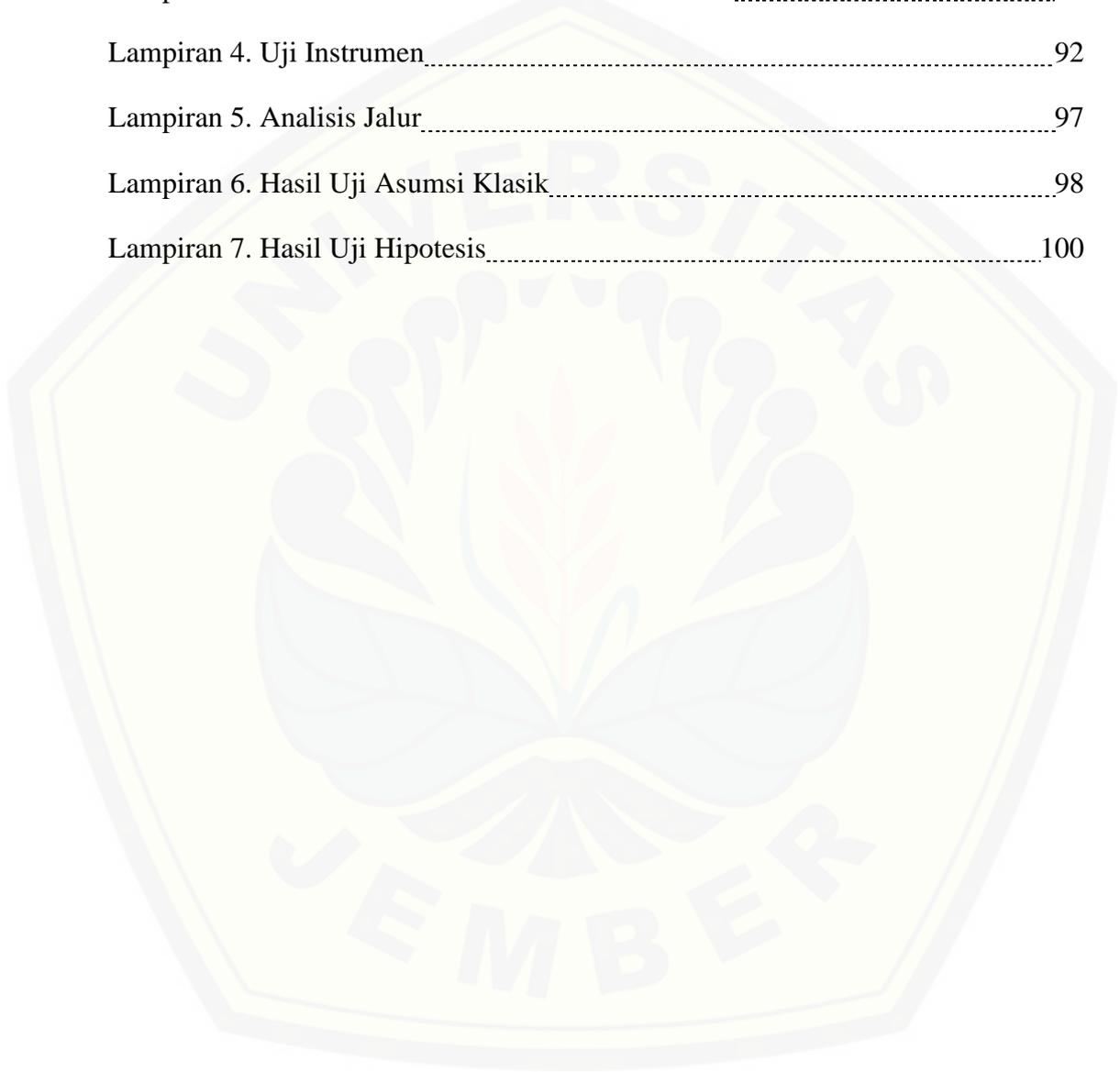
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry.....	46
Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur.....	62
Gambar 4.3 Hasil <i>Scatterplot</i> pada Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	64
Gambar 4.4 Hasil <i>Scatterplot</i> pada Kompensasi, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja 65	



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	87
Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	88
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	92
Lampiran 5. Analisis Jalur	97
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis.....	100



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya organisasi memiliki faktor yang paling penting, faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor utama di setiap kegiatan yang ada di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Semua kegiatan ataupun keputusan yang akan diambil oleh organisasi dilakukan oleh manusia yang menjadi tanggung jawabnya sebagai anggota dari organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau potensi yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan, baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan juga terdapat faktor masukan pembangunan, seperti faktor sumber daya alam, material, dan finansial, namun faktor-faktor tersebut tidak akan bisa memberi manfaat yang optimal untuk perbaikan kesejahteraan masyarakat tanpa adanya faktor sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang ada di perusahaannya. Manajemen perusahaan dituntut untuk dapat mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan (Moehariono, 2012). Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan, karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Karyawan akan menentukan apakah sumber daya organisasi seperti mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku dan yang lainnya dapat memberikan kontribusi yang optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan

sebuah organisasi. Strategi dalam menjalankan bisnis terutama bisnis di bidang jasa, keberhasilannya akan ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya.

Era globalisasi saat ini menuntut perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Peningkatan kualitas dan kinerja karyawan ini dilakukan dengan harapan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia bisnis saat ini. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kerjasama antara pemimpin, pemilik, dan karyawan. Pemilik perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, begitupun sebaliknya. Karyawan juga mengharapkan adanya timbal balik atau balas jasa atas kinerja yang dihasilkan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang dapat memicu peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Rivai, 2008:357). Pemberian kompensasi kepada karyawan bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang namun juga sebagai upaya menarik, memelihara, memberi semangat, serta mempertahankan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Begitupun dengan karyawan, mereka juga memiliki kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, hal ini akan memicu meningkatnya kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan seringkali disesuaikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri. Beban kerja tergolong ke dalam faktor ekstrinsik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik maupun psikis dan reaksi emosional pada karyawan. Selain itu, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat membuat karyawan cepat bosan terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan minimnya tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan sehingga dapat mengurangi perhatian karyawan terhadap pekerjaannya dan secara otomatis akan menurunkan tingkat konsentrasinya. Tingkat konsentrasi yang rendah akan

mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mengerti dan memahami jumlah atau beban kerja dan menyesuaikannya dengan jumlah dan kemampuan karyawan.

Selain faktor kompensasi dan beban kerja, terdapat banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dengan mengapresiasi perhatiannya terhadap perusahaan demi kemajuan yang berkelanjutan (Indah, 2014:3). Komitmen organisasi juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak dan membela suatu organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan sehingga membuat karyawan tersebut semangat dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa komitmen tinggi terhadap perusahaan akan berkontribusi secara maksimal baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran demi kemajuan perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan ini merupakan suatu timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Dengan adanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan saat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu maka perusahaan akan memberikan imbal jasa berupa kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai jasanya sehingga karyawan mau bekerja keras dan meningkatkan kinerjanya.

CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry merupakan salah satu bentuk perusahaan bisnis di bidang jasa laundry hotel yang berlokasi di Badung Bali. Bali terkenal dengan potensi wisatanya yang berlimpah sehingga membuat para pebisnis tertarik untuk membuat hotel sebagai ide bisnis mereka. Para wisatawan baik lokal maupun non lokal tentunya membutuhkan penginapan saat berwisata ke Bali. Dengan adanya wisata dan hotel tentunya berimbas juga pada bisnis jasa laundry. Hal ini dikarenakan setiap orang tentunya memerlukan lingkungan yang bersih termasuk pakaian tamu hotel dan lingkungan hotel. Fasilitas hotel seperti selimut, tirai, *bed cover* dan yang lainnya juga harus memiliki standar kebersihan

yang baik agar tamu hotel betah menginap di hotel tersebut. Dengan adanya kepentingan-kepentingan tersebut membuat hotel bekerjasama dengan pihak CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry yang membuka jasa laundry khusus fasilitas hotel. Saat ini pihak CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry memiliki kerjasama dengan 8 hotel yang ada di Bali yang terdiri dari hotel bintang 1,2,3,4, dan 5.

Kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry dapat dinilai rendah, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pesanan laundry dari hotel yang tidak diterima dan pesanan selesai lebih lama atau tidak tepat waktu. Banyaknya pesanan laundry membuat pekerjaan tak pernah kosong sehingga mengakibatkan pekerjaan terlalu banyak dan menyebabkan beban kerja bagi karyawan. Havens Laundry tergolong perusahaan yang baru sehingga jumlah karyawannya masih tergolong sedikit. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan jumlah karyawan sehingga terkadang menyebabkan karyawan lembur diluar jam kerja shift mereka. Kompensasi atau tambahan bonus diberikan kepada karyawan yang bersedia kerja lembur. Namun kompensasi yang diberikan tersebut tidak sebanding dengan kuantitas lembur karyawannya. Tarif upah lembur per jam sebesar Rp. 16000,-. Adanya ketidakseimbangan dan ketidakadilan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan membuat karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Dari wawancara terhadap pemilik CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali diketahui bahwa karyawan banyak yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Karyawan mengundurkan diri karena menurut mereka kompensasi yang didapat selama bekerja di CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali tidak sesuai dengan kuantitas beban kerja, terlebih lagi karena perusahaan ini masih baru berdiri sehingga kompensasi belum tinggi seperti perusahaan lain. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang kurang maksimal dapat memicu kemunduran dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pokok bahasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?
- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?
- f. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?
- g. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

- f. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.
- g. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Pihak CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi secara lebih maksimal.
- b. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan juga digunakan sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai topik kompensasi, beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.
- c. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan baru dalam penerapan teori dari manajemen sumber daya manusia yang diterima pada masa perkuliahan, dan dapat membandingkan antara teori yang didapat dengan realita kehidupan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Marwansyah (2012:269), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai sebagai balasan atas jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Widodo (2015:155), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi dan diterima oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:294), Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (dikutip oleh Siti, 2019:11) tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah sebagai berikut.

- 1) Ikatan Kerja Sama. Dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat membentuk ikatan kerjasama secara formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- 2) Kepuasan Kerja. Dengan adanya balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif. Program kompensasi yang cukup tinggi akan mempermudah pengadaan karyawan yang *qualified* bagi pihak perusahaan.

- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka akan mempermudah atasan atau manajer untuk memotivasi bawahannya, sehingga karyawan bersedia dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Stabilitas Karyawan. Program kompensasi yang berprinsip adil dan layak akan menjamin stabilitas karyawan karena *turn-over* karyawan relative kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik karena mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh. Dengan adanya program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Suparyadi (2015:272), kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut.

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih berstatus aktif melaksanakan tugas dalam suatu organisasi atau perusahaan.

a) Kompensasi finansial

- (1) Gaji, sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kesediaannya melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- (2) Upah, suatu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah hasil (produksi) yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- (3) Tunjangan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas kontribusinya (baik berupa tenaga, pikiran, dan psikologis) dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain.
- (4) Insentif, imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan suatu imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial dapat berupa mobil dinas, rumah dinas, balai kesehatan perusahaan, maupun asuransi tenaga kerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di suatu organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena pensiun atau meninggal dunia sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di perusahaan.

a) Kompensasi finansial

- (1) Pensiun penuh, kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum.
- (2) Pensiun dini, kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang telah pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu. Jumlah kompensasi yang diberikan lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang telah pensiun penuh.
- (3) Pesangon, kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran atas peraturan yang berlaku di perusahaan.
- (4) Pensiun janda/duda, kompensasi yang diberikan kepada karyawan/karyawati yang berstatus janda/duda yang telah diberhentikan dari pekerjaannya karena sebab meninggal dunia.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan (berupa asuransi kesehatan) yang telah pensiun penuh maupun pensiun dini.

d. Sistem Pemberian Kompensasi

Pemerintah telah menetapkan peraturan tentang pemberian kompensasi yang dikenal dengan Upah Minimum Regional (UMR), sehingga setiap perusahaan harus memberi kompensasi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (dikutip oleh Siti, 2019:13) menjelaskan beberapa patokan yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam praktik sistem kompensasi yaitu sebagai berikut.

- 1) Sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, dan bulan.
- 2) Sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram.
- 3) Sistem borongan, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

e. Faktor-faktor yang memengaruhi Sistem Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2003:155), faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut.

1) Produktivitas Kerja

Organisasi apapun tentunya berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Oleh sebab itu, organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikankompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut.

- 1) Gaji, bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif, tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan, berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawanan.
- 4) Fasilitas, pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke perusahaan, tempat parkir khusus dan tempat tinggal.

2.1.2 Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Munandar (2014:383), beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh karyawan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:6), beban kerja

merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan definisi beban kerja menurut beberapa pendapat dari ahli maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang telah ditarget sebelumnya dan harus diselesaikan oleh karyawan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010:56). Menurut Koesomowidjojo (2017:90), manfaat pengukuran beban kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Memudahkan dalam menentukan jumlah kebutuhan karyawan
- 2) Memudahkan proses dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan
- 3) Memudahkan organisasi dalam mengetahui beban kerja pada periode waktu tertentu
- 4) Memudahkan penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)
- 5) Memudahkan dalam menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan.

c. Faktor yang memengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor internal beban kerja antara lain:
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, merupakan hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan).
- d. Indikator Beban Kerja
- Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator Beban kerja adalah sebagai berikut.
- 1) Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memahami dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan harus mampu menguasai dan memahami kondisi pekerjaannya misalkan mesin-mesin produksi.
 - 2) Penggunaan Waktu Kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - 3) Target yang Harus Dicapai
Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2004:15), Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2007:110), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu

organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Sopiah (2008:155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kesetiaan, kepercayaan, dan kepedulian karyawan terhadap tujuan suatu organisasi serta kontribusinya untuk tetap mempertahankan tujuan organisasi tersebut.

b. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011:2), manfaat komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- 3) Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen (dikutip oleh Suparyadi, 2015:452) adalah sebagai berikut.

- 1) Komitmen Afektif, tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut.
- 2) Komitmen Normatif, tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen Berkelanjutan, tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi tersebut.

d. Cara meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Suparyadi (2015:459), berikut adalah cara meningkatkan Komitmen Organisasi.

1) Membangun kepercayaan

Dalam sebuah organisasi, kepercayaan berfungsi sebagai perekat hubungan antaranggota sehingga diharapkan dapat membentuk kekohesifan dalam organisasi tersebut, sedangkan kekohesifan ini akan memudahkan terbentuknya kerjasama antar karyawan.

2) Promosi dari dalam

Seorang karyawan akan bekerja keras karena mengharapkan adanya imbalan dari perusahaan yang berupa gaji, bonus, maupun promosi. Apabila perusahaan menerapkan kebijakan promosi dari dalam maka hal ini dapat menumbuhkan harapan kepada karyawan tentang adanya kemungkinan mereka untuk bekerja keras dan mempertahankan kebijakan serta melaksanakan peraturan perusahaan.

3) Perlakuan yang adil

Perlakuan yang adil memungkinkan karyawan untuk bersedia bertahan lebih lama dalam suatu organisasi atau perusahaan dan tidak ada keinginan untuk keluar atau berhenti sebagai karyawan dalam perusahaan. Adil disini artinya pemberian imbalan kepada karyawan harus sama dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

4) Mendukung karir karyawan untuk jangka panjang

Dalam rangka mendukung karir karyawan jangka panjang maka organisasi perlu menerapkan sistem promosi berdasarkan kualitas, meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pemberian beasiswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, meningkatkan keterampilan karyawan, serta upaya lain yang diprogramkan oleh organisasi.

5) Mengembangkan komunikasi dua arah

Melalui komunikasi dua arah, pimpinan dapat menyampaikan informasi yang diperlukan oleh bawahan sehingga karyawan dapat melakukan tugas dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik antar pemimpin dengan

bawahan maka akan membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan rasa komitmen yang tinggi.

6) Membangun kebersamaan

Adanya kebersamaan antar sesama anggota sebuah organisasi dan antara anggota dengan pimpinan akan mampu menciptakan rasa senang, nyaman, aman, dan terlindungi. Kondisi seperti ini akan membuat setiap anggota organisasi ingin terus bersama-sama dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

e. Faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Suparyadi (2015:454), Komitmen Organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

- 1) Faktor personal, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.
- 2) Faktor internal organisasi, merupakan segala sesuatu yang berasal dari dalam organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen seorang individu yang meliputi imbal jasa, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.
- 3) Faktor eksternal organisasi, merupakan segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen seorang individu seperti kebutuhan ekonomi, kemajuan teknologi, bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, dan produk baru yang lebih menarik.

f. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, *et al* (dikutip oleh Hendrawan, 2017:29), Komitmen Organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut.

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
- 3) Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Hasibuan (2007:34), Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Moehariono (2012:95), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperlihatkan melalui perilaku karyawan selama karyawan tersebut melakukan kegiatan atau tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:98), berikut adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi dalam pencapaian kinerja.

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (tujuan kerja). Dengan adanya motivasi, seseorang akan mempunyai semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang ingin mereka capai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:172), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Kualitas dari hasil kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan berdasarkan ketentuan atau syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- 2) Kuantitas dari hasil kerja, yaitu jumlah hasil kerja karyawan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Kecepatan waktu dari hasil kerja, yaitu lamanya karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dalam waktu yang seefektif mungkin.
- 4) Kehadiran, yaitu kedatangan karyawan di perusahaan sebelum jam kerja dimulai.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kesediaan atau kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh seseorang di masa lalu dengan topik yang sama dan bisa digunakan sebagai acuan atau bahan perbandingan bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan disiplin belajar, motivasi belajar, dan lingkungan teman sebaya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut bisa dilihat dari hal variabel yang digunakan, objek penelitian, maupun periode penelitian.

Penelitian pertama dilakukan oleh Lukia *et al* (2013) dengan tujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kota Magelang dengan jumlah 150 orang dan diambil 75 orang pegawai sebagai sampel dengan metode sampel probabilitas dengan cara *stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lukia *et al* dapat diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai PDAM Kota Magelang. Tuntutan Tugas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai PDAM Kota Magelang. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai PDAM Kota Magelang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukia *et al* dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian, alat analisis, dan cara pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (Kompensasi dan Beban kerja), satu variabel mediasi (Komitmen Organisasi), dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lukia *et al* menggunakan empat variabel independen (Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja) dan satu variabel dependen (Komitmen Organisasional). Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Lukia *et al* di Magelang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Lukia *et al* adalah regresi linier berganda. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sedangkan penelitian oleh Lukia Zuraida *et al* menggunakan *stratified random sampling*.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurul *et al* (2015) dengan tujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah 68 pegawai dan diambil keseluruhan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Nurul *et al* maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Secara parsial hanya variabel Lingkungan Kerja yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul *et al* dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian, dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (Kompensasi dan Beban kerja), satu variabel mediasi (Komitmen Organisasi), dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul *et al* menggunakan tiga variabel independen (Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Nurul *et al* di Minahasa Utara. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Nurul *et al* adalah regresi linier berganda.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ervanda *et al* (2016) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional, secara parsial ataupun simultan. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik sebanyak 30 karyawan dan diambil keseluruhan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Ervanda *et al* maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi Karyawan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Kompensasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ervanda *et al* dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian, dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (Kompensasi dan Beban kerja), satu variabel mediasi (Komitmen Organisasi), dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ervanda *et al* menggunakan dua variabel independen (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) dan satu variabel dependen (Komitmen Organisasional). Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Ervanda *et al* di Gresik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Ervanda *et al* adalah regresi linier berganda.

Penelitian keempat dilakukan oleh Nuray dan Moazzam (2016) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 261 responden yang bekerja di dua puluh organisasi garmen readymade berbeda (RMG) di Chittagong, Bangladesh. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Nuray dan Moazzam maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di dua puluh organisasi garmen readymade berbeda (RMG) di Chittagong, Bangladesh. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuray dan Moazzam dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian, dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua

variabel independen (Kompensasi), satu variabel mediasi (Komitmen Organisasi), dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nuray dan Moazzam menggunakan satu variabel independen (Kompensasi) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Nuray dan Moazzam di Bangladesh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Nuray dan Moazzam adalah regresi linier sederhana.

Penelitian kelima dilakukan oleh Ranti (2016) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang menjadi bagian dari kantor Perusahaan Listrik Negara daerah Pekanbaru dengan jumlah 76 karyawan dan diambil keseluruhan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Ranti maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara daerah Pekanbaru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ranti dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian, dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen (Kompensasi dan Beban kerja), satu variabel mediasi (Komitmen Organisasi), dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ranti menggunakan satu variabel independen (Komitmen Organisasi) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Ranti Sapitri di Pekanbaru. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Ranti adalah regresi linier sederhana.

Penelitian keenam dilakukan oleh Fernando *et al* (2017) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan dan diambil keseluruhan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan alat uji analisis

Regresi Linier Berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et al* maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et al* dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian, dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (Kompensasi dan Beban kerja), satu variabel mediasi (Komitmen Organisasi), dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et al* menggunakan dua variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et al* di Manado. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Fernando *et al* adalah regresi linier berganda.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Kadek (2017) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah kabupaten Tabanan dengan jumlah 76 pegawai dan diambil keseluruhan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan alat uji analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kadek maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah kabupaten Tabanan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah kabupaten Tabanan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek dapat dilihat dari lokasi penelitian dan alat analisis. Tempat penelitian ini adalah di Bali sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan oleh Kadek di Tabanan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian

ini adalah analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Kadek adalah regresi linier berganda.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lukia Zuraida, Dwi Novitasari, dan Agus Susarman (2013)	Kepemimpinan (X1), Tuntutan Tugas (X2), Beban Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Komitmen Organisasional (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional. Tuntutan Tugas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional Beban Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional.
2.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang (2015)	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial hanya variabel Lingkungan Kerja yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieq, dan Yuniadi Mayowan (2016)	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Karyawan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Kompensasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

Dilanjutkan pada halaman 25

Lanjutan tabel 2.1 halaman 24

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Nuray Akter dan MdMoazzam Husain (2016)	Kompensasi (X) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	Ranti Sapitri (2016)	Komitmen Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Fernando Reinhard Tjibrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong (2017)	Beban kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Beban Kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

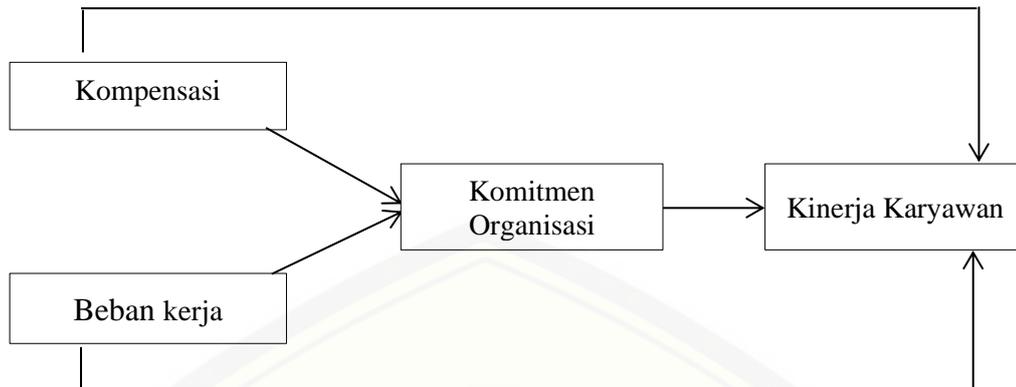
Sumber: Lukia (2013), Nurul (2015), Ervanda (2016), Nuray (2016), Ranti (2016), Fernando (2017), Kadek (2017).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Suparyadi (2015:294), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan

organisasi atau perusahaan. Koesomowidjojo (2017:6) mendefinisikan beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2007:110), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67), adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Tabel penelitian terdahulu pada poin 6.2 diatas terdapat tujuh peneliti. Peneliti pertama yakni Ervanda Wildam P. *et al* yang meneliti tentang variabel Kompensasi. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional. Penelitian kedua yakni Lukia Zuraida *et al* yang meneliti tentang variabel Beban Kerja. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional. Penelitian ketiga yakni Ranti Sapitri yang meneliti tentang variabel Komitmen Organisasi. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. penelitian selanjutnya yakni Nurul Ikhsan S. *et al*, Nuray Akter *et al* dan Kadek Ferrania P. yang meneliti variabel Kompensasi. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. penelitian selanjutnya yakni Fernando Reinhard T. *et al* dan Kadek Ferrania P. yang meneliti tentang variabel Beban Kerja. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Dari uraian diatas maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:93), Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut.

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

H₂: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

H₄: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

H₆: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

H₇: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena-fenomena di kehidupan nyata terutama fenomena yang ada di objek penelitian. Menurut Arikunto (2002:6), Rancangan penelitian merupakan suatu usulan atau rancangan kegiatan yang digunakan oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga dapat memperoleh data yang valid dan sesuai dengan topik penelitian. Penelitian ini membutuhkan informasi atau data-data yang akurat sesuai dengan kebutuhan peneliti guna pengolahan data. Informasi-informasi tersebut mencakup sumber khusus perolehan data, strategi pengumpulan data, serta cara penganalisisan data.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, dapat diketahui bahwa penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*), karena penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi pada karyawan CV. Giftindo Havens Laundry.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali yang berjumlah 37 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dijadikan sebagai dugaan terhadap populasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Arikunto (2006:112) menyatakan apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik digunakan keseluruhan sehingga penelitiannya

merupakan populasi. Tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15%, 15-25% atau lebih. Dari penjelasan diatas besaran sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah 37 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang didapat dari responden dan digunakan sebagai ide pokok untuk mengetahui segala hal yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner berbentuk tulisan dan akan diterjemahkan ke dalam angka dengan menggunakan skala likert. Angka-angka terjemahan tersebut akan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik. Jenis-jenis data berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitiannya (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden (karyawan) mengenai data diri responden dan tanggapan responden terhadap Kompensasi, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi melalui wawancara, observasi serta kuesioner dengan mendatangi langsung ke CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari akun sosial media milik CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali tentang struktur organisasi dan data jumlah karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan

mengajukan pertanyaan pada sampel melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup berkaitan dengan Kompensasi, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara melakukan kesepakatan antara peneliti dengan responden (karyawan) serta pemilik CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali untuk bertemu waktu yang telah disepakati.

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pemilik perusahaan untuk memperoleh informasi jumlah karyawan yang bekerja di CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali. Wawancara juga dilakukan dengan responden yang terkait dengan pedoman pertanyaan yang ada di kuesioner penelitian maupun hal-hal yang diperlukan untuk melengkapi informasi dalam penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2010:59), variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Independen (X)

X_1 : Kompensasi

X_2 : Beban Kerja

2. Variabel Mediasi (Z)

Z: Komitmen Organisasi

3. Variabel Dependen (Y)

Y: Kinerja Karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian guna mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan-batasan objek yang akan diteliti. Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini.

- a. Kompensasi (X_1), adalah segala bentuk pendapatan yang diperoleh oleh karyawan baik yang berupa gaji maupun bonus selama bekerja di CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali. Adapun indikator dari Kompensasi menurut Simamora (2004:442), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut.

1. Gaji

Gaji merupakan tarif bayaran yang diterima oleh karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali berdasarkan prestasi kerja karyawan dalam tiap bulan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa tunai di luar gaji yang diberikan oleh CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali kepada karyawan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu balas jasa yang berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali kepada karyawan sesuai dengan status jabatannya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana yang diberikan oleh CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali guna menunjang penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

- b. Beban Kerja (X_2), adalah kuantitas pekerjaan yang dianggap sebagai beban oleh karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali selama menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator dari Beban

Kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator Beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Suatu keadaan dimana karyawan memahami dan menguasai kondisi pekerjaan yang ada di CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali misalnya mesin cuci, ironer, dan mesin spotting.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Karyawan harus bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

3. Target yang Harus Dicapai

Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

- c. Komitmen Organisasi (Z), adalah suatu keadaan dimana karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali untuk mengenal, terikat, dan mempertahankan kesetiiaannya pada organisasi yang merekrutnya. Adapun indikator Komitmen Organisasi menurut Mowday, *et al* dalam Hendrawan (2017:29), Komitmen Organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut.

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Sikap karyawan yang menunjukkan rasa bangga dan menganggap CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Sikap karyawan yang bersedia bekerja keras demi memajukan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

3. Penerimaan nilai organisasi

Sikap karyawan yang bersedia menerima nilai-nilai yang dianut oleh CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

4. Penerimaan tujuan organisasi

Sikap karyawan yang bersedia menerima tujuan yang telah ditetapkan oleh CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali.

d. Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja yang diperlihatkan melalui perilaku karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali selama karyawan tersebut melakukan kegiatan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja karyawan (Subekhi dan Jauhar, 2012:172) adalah sebagai berikut.

1. Kualitas dari hasil kerja

Kualitas kerja yang dicapai oleh karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dan syarat maupun kesesuaiannya.

2. Kuantitas dari hasil kerja

Jumlah hasil kerja karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3. Kecepatan waktu dari hasil kerja

Lamanya karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam waktu yang seefektif mungkin.

4. Kehadiran

Kedatangan karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama

Ketersediaan karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry Badung Bali untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan sebuah acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur suatu data dan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan alat ukur *skala likert*. *Skala likert* merupakan alat ukur yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial yang ada di sekitarnya (Sugiyono, 2010:132). Dalam penelitian ini, variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan menggunakan skala likert yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang ditetapkan sebagai sampel. Melalui skala likert variabel-variabel yang diukur tersebut dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian dijadikan sebagai acuan guna menyusun poin-poin berupa pernyataan.

Pengukuran skala likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori jawaban dan setiap jawaban tersebut akan diberi skor seperti berikut.

1. Sangat setuju (SS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Netral (N) : skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan diteliti, apakah data tersebut valid atau tidak. Uji validitas ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasilnya dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Keputusan pada setiap butir pernyataan dapat dianggap valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2010:172). Berikut adalah rumus metode *pearson product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (n \sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi *product moment*

n : jumlah pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$: jumlah pengamatan dari nilai Y

Jika data dinyatakan tidak valid maka harus dilakukan perbaikan kuesioner dan melakukan penyebaran data ulang.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini berguna untuk menguji konsistensi suatu instrumen dalam mengukur fenomena yang ada. Alat pengukur reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* (α). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 (Arikunto, 2006:196). Rumus perhitungan reliabilitas :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas

r : koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Jika data tidak reliabel maka akan dilakukan perbaikan kuesioner dan melakukan penyebaran data ulang.

3.7.2 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Uji kenormalan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* Test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusannya :

- a. Signifikan > 0,05 berarti data terdistribusi normal.
- b. Signifikan < 0,05 berarti data tidak terdistribusi normal.

Langkah-langkah uji *Kolmogrov-Smirnov* adalah sebagai berikut.

- a. Merumuskan hipotesis
 - H_0 : Data yang berdistribusi normal
 - H_a : Data tidak berdistribusi normal

- b. Menentukan tingkat signifikansi (α)
Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.
- c. Menguji dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*
- d. Menghitung *p-value*
- e. Membandingkan *p-value* dengan tingkat signifikansi (α)
 - 1) Jika *p-value* $> \alpha$, maka H_0 diterima (data berdistribusi normal)
 - 2) Jika *p-value* $< \alpha$, maka H_a ditolak (data tidak berdistribusi normal)
- f. Menarik kesimpulan

Jika data tidak berdistribusi normal maka akan dilakukan transformasi data untuk memperbaiki data yang tidak berdistribusi normal. Transformasi data dilakukan dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam bentuk *Z-Score*. *Z-Score* adalah nilai data yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Data yang masih tidak berdistribusi normal setelah dilakukannya transformasi data maka ditangani dengan menggunakan teori limit pusat. Teori limit pusat menyatakan bahwa ukuran sampel besar (lebih besar sama dengan 30) akan menjamin distribusi data mendekati normal (Gujarati, 1992:70).

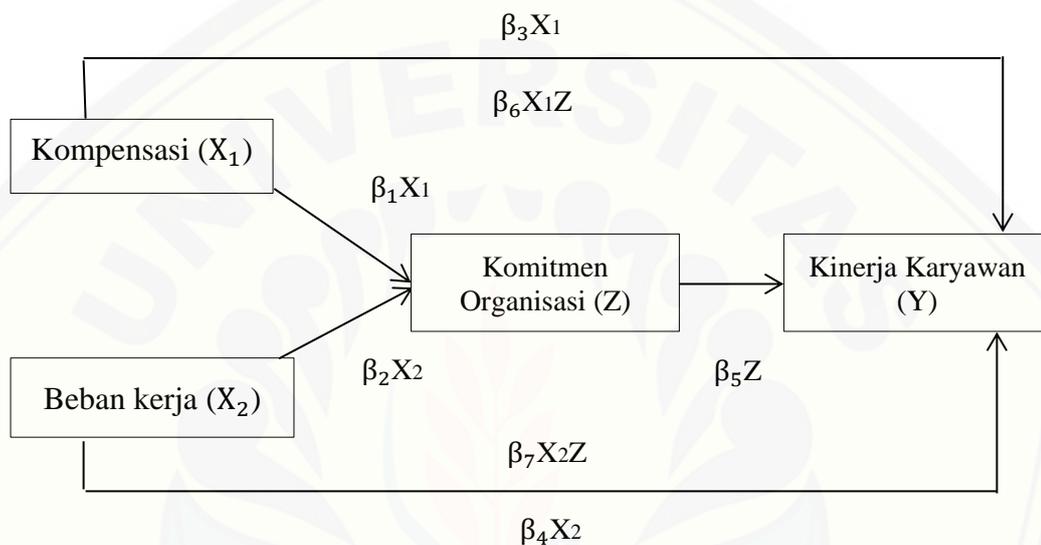
3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis Jalur (*path analysis*). Menurut Sarwono dan Budiono (2012:207) analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenus terhadap variabel dependen endogenus. Menurut Sarwono dan Budiono (2012:208) tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya ialah untuk:

1. Melihat hubungan antar variabel dengan didasarkan pada model apriori
2. Menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer
3. Menggambar dan menguji suatu model yang matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya
4. Mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya

5. Menghitung besarnya pengaruh suatu variabel independen exogenus atau lebih terhadap variabel dependen endogenus lainnya.

Dengan *path analysis* dilakukan estimasi pengaruh kausal antarvariabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta yang signifikan terhadap jalur. Berikut ini adalah diagram jalur maupun koefisien jalur.



Keterangan:

$\beta_1 X_1$ = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

$\beta_2 X_2$ = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$\beta_3 X_1$ = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

$\beta_4 X_2$ = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

$\beta_5 Z$ = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

$\beta_6 X_1 Z$ = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_1 melalui Z terhadap Y

$\beta_7 X_2 Z$ = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_2 melalui Z terhadap Y

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut.

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + \beta_6 X_1 Z + \beta_7 X_2 Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Keterangan :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Beban Kerja

Z = Komitmen Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

ε = Variabel Pengganggu

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

A. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF < 5$ dan nilai $tolerance > 0.10$, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas (Gujarati, 2009:234).

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu model pengujian yaitu dengan uji Gletser untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati, 2009:237). Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 atau 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola gambar *scatterplot*.

Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
2. Titik-titik data tidak tidak mengumpul , hanya diatas atau dibawah saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

3.7.5 Uji Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Nilai t hitung dapat diketahui pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$.

Pengambilan keputusan :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 (hipotesis 0) diterima dan H_a (hipotesis alternatif) ditolak
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 (hipotesis 0) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t : Hasil hitung

b : Koefisien regresi variabel bebas

Sb : Kesalahan standard koefisien regresi (standard error dari variabel bebas)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas (Kompensasi dan Beban kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas (Kompensasi dan Beban Kerja) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.6 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *Trimming theory*. Namun jika semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan telah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Adapun langkah perhitungannya adalah sebagai berikut.

A. Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)

1. pengaruh variabel Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

$$DE_{ZX1} = X_1 \longrightarrow Z$$

2. pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$$DE_{ZX2} = X_2 \longrightarrow Z$$

3. pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja

$$DE_{YX1} = X_1 \longrightarrow Y$$

4. pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja

$$DE_{YX2} = X_2 \longrightarrow Y$$

5. pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$$DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$$

B. Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel Kompensasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$$IE_{YZX1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel Beban Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$$IE_{YZX2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

C. Menghitung pengaruh total (*total effect* atau EI)

1. Pengaruh Kompensasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$$TE_{YZX1} = DE_{YX1} + IE_{YZX1}$$

2. Pengaruh Beban Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

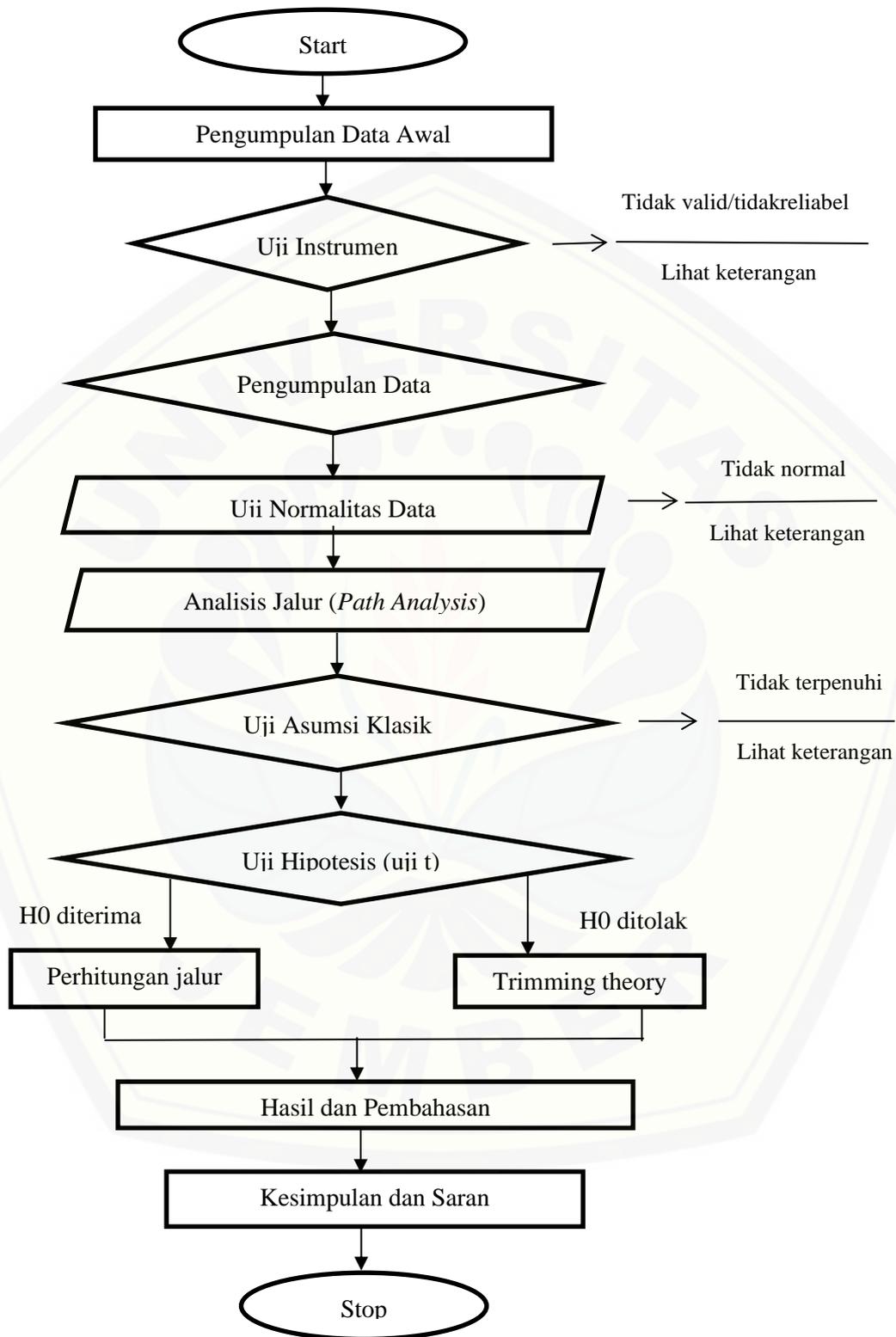
$$TE_{YZX2} = DE_{YX2} + IE_{YZX2}$$

3.7.7 *Trimming Theory*

Model ini digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *Trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan model *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Adapun langkah pengujian *path analysis* menggunakan model *trimming* sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan tersruktur
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuain antar model analisis jalur
- f. Merangkum kedalam tabel
- g. Memaknai dan menyimpulkan.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



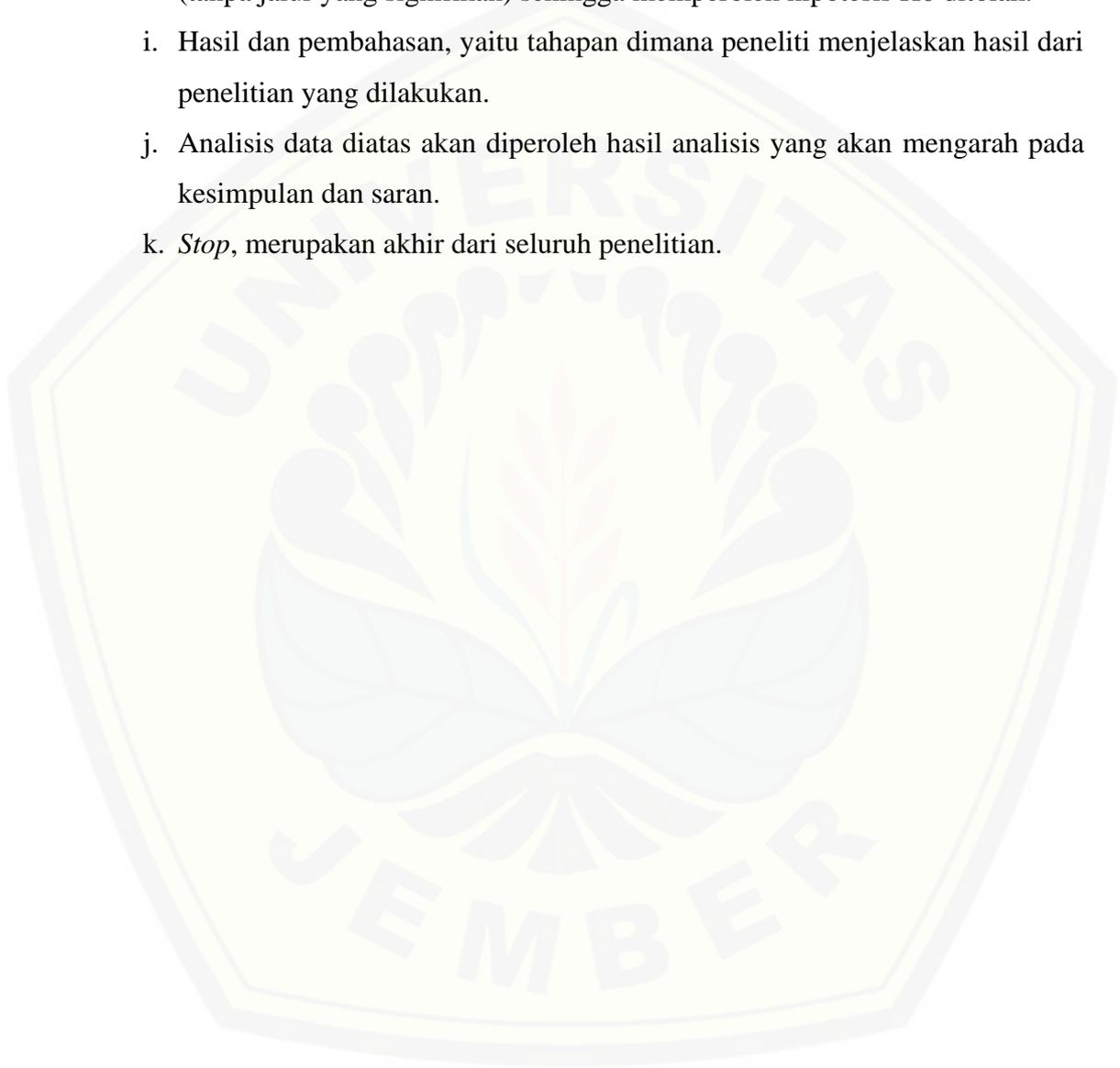
Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. *Start* merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (Observasi, wawancara, dan kuesioner) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
 1. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 2. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.

Jika data pada uji coba valid dan reliabel maka dilakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Namun jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur baru.
- d. Jika data pada uji coba pendahuluan dinyatakan valid dan reliabel maka dilakukan pengumpulan data untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan cara menyebarkan keseluruhan kuesioner kepada responden.
- e. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Jika data normal maka lanjut pada langkah selanjutnya yaitu uji asumsi klasik, namun jika data tidak berdistribusi normal maka dilakukan perbaikan dengan melakukan transformasi data ke dalam bentuk *Z-Score*.
- f. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
- g. Setelah melakukan uji asumsi klasik, maka data tersebut dapat diketahui layak atau tidaknya data yang telah diproses akan dilanjutkan pada proses pengaruh jalur dengan analisis jalur path (*path analysis*).

- h. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t. Apabila pada uji hipotesis H_0 nya diterima maka jalur tersebut harus dihilangkan, kemudian dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang signifikan) sehingga memperoleh hipotesis H_0 ditolak.
- i. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- j. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- k. *Stop*, merupakan akhir dari seluruh penelitian.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) pada karyawan Havens Laundry. Nilai signifikan dengan arah positif yang membuktikan bahwa semakin baik kompensasi maka komitmen berorganisasi akan semakin baik.
- b. Beban kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) pada karyawan Havens Laundry. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka komitmen organisasi akan semakin menurun.
- c. Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Havens Laundry. Nilai signifikan bukan ke arah positif yang membuktikan bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja tidak sepenuhnya meningkat.
- d. Beban kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Havens Laundry. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- e. Komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Havens Laundry. Nilai signifikan bukan ke arah positif yang membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja tidak sepenuhnya meningkat.
- f. Komitmen organisasi tidak berefek positif signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pada karyawan Havens Laundry. Nilai signifikan bukan ke arah positif yang membuktikan bahwa semakin baik kompensasi maka komitmen organisasi dan kinerja karyawan tidak sepenuhnya meningkat.
- g. Komitmen organisasi berefek negatif signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan Havens Laundry. Hal

ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka komitmen organisasi dan kinerja akan semakin menurun.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

- a. Bagi pihak perusahaan Havens Laundry, walaupun karyawan bekerja dengan baik, namun perlu dilakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja yang ada, sehingga terdapat keseimbangan beban kerja antar karyawan dan dilakukan evaluasi atau analisa beban kerja secara menyeluruh agar tercipta beban kerja yang optimal.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkreasikan atau menambahkan variabel-variabel yang ada dengan variabel yang berbeda dan memperluas responden sehingga dapat mengembangkan penelitian agar lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akter, N. dan M. M. Husain. 2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*. 4(8): 103-116.
- Alimah, S. N. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, R.W. 2004. *Management, 7th edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Gujarati dan Porter. 2009. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gujarati, D.N. 1992. *Essentials of Econometrics*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hardianty, I. 2014. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *Jom Fekon*. 1(2): 1-19.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Latan dan S. Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik & Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mekta, H. Q. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis Dan Publik*. Jakarta: Rajawali.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makassar: PKP2A II.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6): 3370-3397.
- Pratama, E. W., M. A. Musadieq, dan Y. Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. 34(1): 1-9.
- Putra, B. R. 2012. Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. dan P. T. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahlan, N. I., P. A. Mekel, dan I. Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 52-62.
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 2(2): 1-9.
- Sarwono, Jonathan, dan H. Budiono. 2012. *Statistic Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Desertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Subekhi dan Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tjiabrata, F. R., B. Lumanaw, dan L. O. H. Dotulong. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2): 1570–1580.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zuraida, L., D. Novitasari, dan A. Sudarman. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (EKBISI)*. VII(2): 245-261.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.
GIFTINDO SEMPURNA HAVENS LAUNDRY

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan CV. Giftindo Sempurna Havens Laundry

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mar'atul Muslimah

NIM : 150810201007

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Universitas : Jember

Mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja dan kerahasiaan identitas serta jawaban responden yang sudah diberikan akan terjaga rahasianya.

Atas ketersediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Mar'atul Muslimah

NIM 150810201007

LEMBAR KUESIONER

a. Identitas Responden

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
3. Pendidikan terakhir :
4. Jabatan :

b. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

c. Daftar Pertanyaan

1. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya.					
2.	Insentif yang saya terima dari perusahaan ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya.					
3.	Saya mendapat tunjangan sesuai dengan status jabatan saya.					
4.	Perusahaan ini menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
5.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah mendukung suasana kerja saya.					

2. Beban Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya telah sepenuhnya memahami kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2.	Saya dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.					
3.	Saya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					

3. Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan tetap memilih bekerja di perusahaan ini daripada di perusahaan lain.					
2.	Saya bersedia bekerja keras guna memajukan perusahaan.					
3.	Saya dapat menerima nilai-nilai yang dianut di perusahaan ini.					
4.	Saya dapat menerima tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan ini.					

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai aturan perusahaan.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

No.	1	2	3	4	5	Kompen sasi	1	2	3	Beban Kerja	1	2	3	4	Komit Men	1	2	3	4	5	Kinerja
1	2	2	2	4	3	13	3	2	2	7	2	3	4	4	13	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
5	3	2	2	5	5	17	2	3	3	8	3	3	3	3	12	4	4	4	3	4	19
6	2	4	2	4	4	16	2	2	2	6	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17
7	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
8	5	4	2	4	4	19	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	3	4	19	1	2	2	5	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
12	4	3	2	2	3	14	1	2	2	5	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	2	2	2	14	2	2	2	6	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
14	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	4	16	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	5	5	19	2	2	3	7	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19
17	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	4	13	4	4	5	3	3	19
19	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	2	2	3	7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
23	4	3	3	4	4	18	2	2	3	7	3	4	4	4	15	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
25	3	3	4	4	4	18	3	3	3	9	4	3	2	3	12	3	2	4	4	5	18
26	2	4	2	4	4	16	3	3	3	9	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
27	2	2	2	4	4	14	2	3	3	8	3	4	3	3	13	4	4	4	3	3	18
28	4	4	2	4	4	18	2	2	2	6	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	18
29	3	2	2	4	4	15	2	1	2	5	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17
30	3	2	2	4	4	15	2	1	2	5	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
31	3	3	2	4	4	16	2	2	2	6	3	4	4	4	15	4	4	4	5	4	21
32	4	4	2	5	4	19	1	2	2	5	2	4	4	3	13	4	4	4	4	5	21
33	4	2	2	4	4	16	2	2	2	6	3	3	4	4	14	5	4	4	4	3	20
34	3	3	2	4	4	16	2	1	1	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	4	3	3	2	12	3	3	4	4	4	18
36	4	4	4	4	3	19	2	2	3	7	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	1	13	3	4	4	11	3	4	3	4	14	3	3	3	3	4	16

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Kompensasi (X_1)

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.8	10.8	10.8
	3	12	32.4	32.4	43.2
	4	20	54.1	54.1	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.2	16.2	16.2
	3	11	29.7	29.7	45.9
	4	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	40.5	40.5	40.5
	3	7	18.9	18.9	59.5
	4	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	6	16.2	16.2	21.6
	4	26	70.3	70.3	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	1	2.7	2.7	5.4
	3	6	16.2	16.2	21.6
	4	27	73.0	73.0	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

b. **Beban Kerja (X₂)**

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.5	10.5	10.5
	2	27	71.1	71.1	81.6
	3	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.9	7.9	7.9
	2	27	71.1	71.1	78.9
	3	7	18.4	18.4	97.4
	4	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	25	65.8	65.8	68.4
	3	11	28.9	28.9	97.4
	4	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

c. **Komitmen Organisasi (Z)**

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	17	44.7	44.7	50.0
	4	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28.9	28.9	28.9
	4	27	71.1	71.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	10	26.3	26.3	28.9
	4	27	71.1	71.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.7	2.7
	3	8	21.1	21.6	24.3
	4	28	73.7	75.7	100.0
	Total	37	97.4	100.0	
Missing	System	1	2.6		
Total		38	100.0		

d. **Kinerja Karyawan (Y)**

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	30	78.9	78.9	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	5	13.2	13.2	15.8
	4	32	84.2	84.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	31	81.6	81.6	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28.9	29.7	29.7
	4	25	65.8	67.6	97.3
	5	1	2.6	2.7	100.0
	Total	37	97.4	100.0	
Missing	System	1	2.6		
Total		38	100.0		

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21.1	21.6	21.6
	4	26	68.4	70.3	91.9
	5	3	7.9	8.1	100.0
	Total	37	97.4	100.0	
Missing	System	1	2.6		
Total		38	100.0		

Lampiran 4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1. Kompensasi (X₁)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Kompensasi
Item_1	Pearson Correlation	1	.538**	.429**	-.034	.072	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.841	.670	.000
	N	38	38	38	37	37	37
Item_2	Pearson Correlation	.538**	1	.572**	-.020	.021	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.909	.904	.000
	N	38	38	38	37	37	37
Item_3	Pearson Correlation	.429**	.572**	1	.046	.084	.732**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.786	.620	.000
	N	38	38	38	37	37	37
Item_4	Pearson Correlation	-.034	-.020	.046	1	.716**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.841	.909	.786		.000	.002
	N	37	37	37	37	37	37
Item_5	Pearson Correlation	.072	.021	.084	.716**	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.670	.904	.620	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Kompensasi	Pearson Correlation	.666**	.698**	.732**	.490**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Beban Kerja (X₂)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Beban_Kerja
Item_1	Pearson Correlation	1	.569**	.454**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	37	37	37	37
Item_2	Pearson Correlation	.569**	1	.746**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37
Item_3	Pearson Correlation	.454**	.746**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000
	N	37	37	37	37
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.773**	.914**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Komitmen Organisasi (Z)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Komitmen_Or ganisasi
Item_1	Pearson Correlation	1	.402*	.218	.144	.623**
	Sig. (2-tailed)		.014	.196	.395	.000
	N	37	37	37	37	37
Item_2	Pearson Correlation	.402*	1	.728**	.475**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.003	.000
	N	37	37	37	37	37
Item_3	Pearson Correlation	.218	.728**	1	.594**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.196	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37
Item_4	Pearson Correlation	.144	.475**	.594**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.395	.003	.000		.000
	N	37	37	37	37	37
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.623**	.848**	.827**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Kinerja_Karyawan
Item_1	Pearson Correlation	1	.725**	.368*	.215	-.084	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.201	.623	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_2	Pearson Correlation	.725**	1	.295	.131	-.106	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000		.077	.439	.531	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_3	Pearson Correlation	.368*	.295	1	.476**	.288	.722**
	Sig. (2-tailed)	.025	.077		.003	.084	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_4	Pearson Correlation	.215	.131	.476**	1	.577**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.201	.439	.003		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_5	Pearson Correlation	-.084	-.106	.288	.577**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.623	.531	.084	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.635**	.587**	.722**	.763**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas**X₁****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	3

Z**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	4

Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	5

g. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	BEBAN KERJA	KOMITMEN ORGANISAS I	KINERJA
N		37	37	37	37
Normal Parameters ^a	Mean	17.4324	6.5676	14.5676	19.1351
	Std. Deviation	2.40994	1.44416	1.57305	1.53047
Most Extreme Differences	Absolute	.202	.301	.251	.309
	Positive	.156	.301	.181	.205
	Negative	-.202	-.185	-.251	-.309
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227	1.834	1.528	1.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098	.002	.019	.002

a. Test distribution is Normal.

Uji Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SQRT_X2	SQRT_Y
N		37	37
Normal Parameters ^a	Mean	12.6757	19.7297
	Std. Deviation	.94440	1.36725
Most Extreme Differences	Absolute	.203	.202
	Positive	.203	.136
	Negative	-.202	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238	1.228
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093	.098

a. Test distribution is Normal.

--	--

Lampiran 5. Analisis Jalur**a. *Direct Effect*****Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Beban_Kerja	Kompensasi	Komitmen_Organisasi
Komitmen_Organisasi	-,427	,258	,000
Kinerja_Karyawan	-,357	,142	,142

b. *Indirect Effect***Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Beban_Kerja	Kompensasi	Komitmen_Organisasi
Komitmen_Organisasi	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	-,061	,037	,000

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

X-Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.874	2.148		5.994	.000	8.509	17.239					
Kompensasi	.258	.091	.395	2.836	.008	.073	.443	.527	.437	.372	.887	1.127
Beban_Kerja	-.427	.152	-.392	-2.813	.008	-.736	-.118	-.525	-.434	-.369	.887	1.127

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

XZ-Y

Coefficients^a

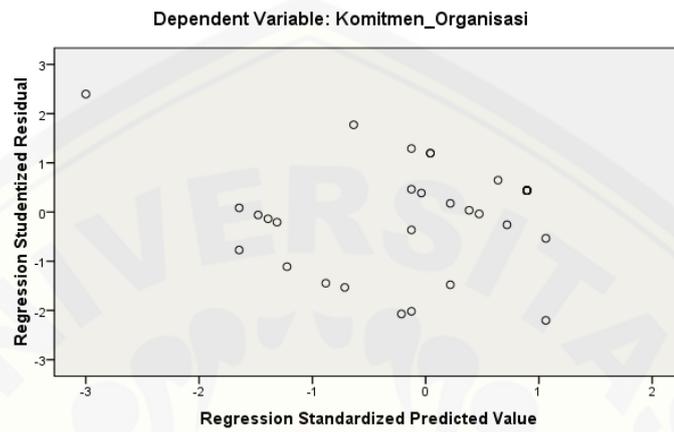
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.936	3.275		5.171	.000	10.273	23.600					
Kompensasi	.142	.108	.223	1.316	.197	-.077	.360	.413	.223	.189	.717	1.394
Beban_Kerja	-.357	.179	-.336	-1.990	.055	-.721	.008	-.488	-.327	-.285	.720	1.389
Komitmen_Organisasi	.142	.182	.146	.780	.441	-.229	.513	.440	.135	.112	.586	1.707

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Uji Heterskedastisitas

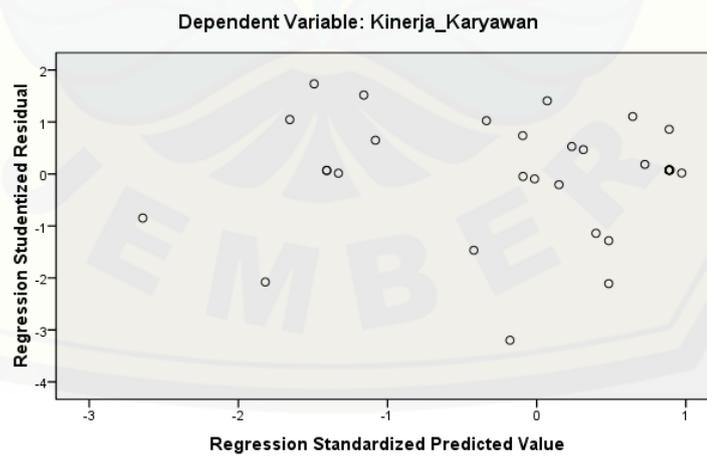
X-Z

Scatterplot



XZ-Y

Scatterplot



Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen_Organisasi <--- Kompensasi	,258	,088	2,919	,004	
Komitmen_Organisasi <--- Beban_Kerja	-,427	,148	-2,894	,004	
Kinerja_Karyawan <--- Komitmen_Organisasi	,142	,175	,815	,415	
Kinerja_Karyawan <--- Kompensasi	,142	,103	1,374	,169	
Kinerja_Karyawan <--- Beban_Kerja	-,357	,172	-2,078	,038	

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Beban_Kerja	Kompensasi	Komitmen_Organisasi
Komitmen_Organisasi	-,427	,258	,000
Kinerja_Karyawan	-,357	,142	,142

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Beban_Kerja	Kompensasi	Komitmen_Organisasi
Komitmen_Organisasi	,000	,000	,000
Kinerja_Karyawan	-,061	,037	,000