PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :
Eli Setiani
NIM. 15.0101.0024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :
Eli Setiani
NIM. 15.0101.0024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Eli Setiani

NPM **15.0101.0024**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Mulato Santosa, S.E., M.Sc
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM
Ketua

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., MM
Sekretaris

Mulato Santosa, S.E., M.Sc
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 23 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Eli Setiani
NPM	: 15.0101.0024
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo)

Adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 29 Juli 2019
Pembuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
A20F3AFF897192908
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Eli Setiani
NPM. 15.0101.0024

Eli Setiani
NPM. 15.0101.0024

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Eli Setiani
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Tempat, tanggal lahir	:	Magelang, 23 Juni 1995
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Alamat Rumah	:	RT/RW 003/11 Dusun Brajan Desa Danurejo Kecamatan Mertoyudan Kabupaten Magelang
Alamat Email	:	eli.setiani.88@gmail.com
Pendidikan Formal	:	
Sekolah Dasar (2001 - 2007)	:	Madrasah Ibtidaiyah Trimaja
SMP (2007 - 2010)	:	SMPN 3 Mertoyudan
SMK (2011 - 2014)	:	SMK Bhakti Karya
Perguruan Tinggi (2015 - 2019)	:	S_1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
Pendidikan Non Formal	:	
Pengalaman Organisasi	:	1. Anggota Himpunan Mahasiswa Manejemen (2015) 2. Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (2016– 2017) 3. Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (2017-2018) 4. Pengurus Forum Mahasiswa Bidikmisi Universitas Muhammadiyah Magelang (2015 – 2019)
Penghargaan	:	-

Magelang, 29 Juli 2019
Peneliti

Eli Setiani
NPM. 15.0101.0024

Eli Setiani
NPM. 15.0101.0024

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : “ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.

(Surat Al-Insyirah Ayat 6)

الْجَاهِلِينَ خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ

Artinya : “Jadilah engkau pemaaf dan suruhlah orang mengerjakan yang ma'ruf, serta berpalinglah dari pada orang-orang yang bodoh.”

(Surat Al-A’raf Ayat 199)

“Jangan putus asa dalam mencari ilmu bila ilmu yang dicari itu tidak mau masuk ke dalam sanubari, tapi bersabarlah, karena air yang lembut itu apabila menetes ke atas sebiji batu yang besar secara berterusan, batu itu pasti akan memiliki lekuk”.

~Merry Browne

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia– Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI" (Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo)"** sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santosa, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang, sekaligus selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penelitian serta penyusunan skripsi.

5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu serta melayani dengan baik.
6. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bantuan penyediaan buku referensi dan Pustakawan/Pustakawati yang telah melayani peminjaman buku dengan baik.
7. Seluruh Pimpinan dan Karyawan CV Sembodo Joyo yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
8. Bapak Daryanto, Ibu Karomi, Bapak Sukar, dan Ibu Suci selaku orang tua penulis yang tidak pernah putus memanjatkan do'a dan memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam mendukung penyelesaian studi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu mohon kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menyempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, instansi, serta pembaca sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama.

Magelang, 29 Juli 2019
Penulis

Eli Setiani
NPM. 15.0101.0024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP v
MOTTO vi
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Kontribusi Penelitian 8
1. Manfaat Teoritis 8
2. Manfaat Praktis 9
E. Sistematika Pembahasan 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS 11
A. Telaah Teori 11
1. Teori Herzberg 11
2. Komitmen Organisasi 12
a) Pengertian Komitmen Organisasi 12
b) Tiga Bentuk Komitmen Organisasi 13
3. Kepuasan Kerja 15
a. Pengertian Kepuasan Kerja 15
b. Faktor – faktor kepuasan kerja 17
4. Stres Kerja 18
a. Pengertian Stres Kerja 18
b. Faktor Stres Kerja 19
5. Motivasi 21
a. Pengertian Motivasi 21

b. Tujuan Pemberian Motivasi 22
c. Faktor-faktorMotivasi Kerja 23
d. Teori Motivasi Kerja 23
6. Kompensasi 24
a. Pengertian Kompensasi 24
b. Jenis – Jenis Kompensasi 25
c. Tujuan Pemberian Kompensasi 26
B. Telaah Penelitian Sebelumnya 28
C. Perumusan Hipotesis 30
D. Model Penelitian 42
BAB III METODE PENELITIAN 44
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data 44
B. Populasi dan Sampel 46
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabelnya 47
D. Metode Analisis Data 51
a. Uji Instrumen Penelitian 51
b) Pengujian Hipotesis 53
c) Alat Analisis 55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60
A. StatistikDeskriptif Variabel Penelitian 60
B. Hasil Pengujian Validitas / Realibilitas 65
C. Hasil Pengujian Hipotesis 68
D. Analisis Path 73
E. Pembahasan 78
BAB V KESIMPULAN 86
A. Kesimpulan 86
B. Keterbatasan Penelitian 88
DAFTAR PUSTAKA 91
LAMPIRAN- LAMPIRAN 95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 28
Tabel 3.1 Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi 59
Tabel 4.1 Penyebaran Rincian Kuesioner 60
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Responden 61
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 63
Tabel 4.4 Uji Validitas 66
Tabel 4.5. Uji Reliabilitas 67
Tabel 4.6 Hasil Uji R Kuadrat 68
Tabel 4.7 Hasil Uji R Kuadrat 69
Tabel 4.8 Uji t 69
Tabel 4.9 Hasil uji t 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian 43
Gambar 4.1 Analisis JAlur Stres Kerja 75
Gambar 4.2 Analisis Jalur Motivasi 76
Gambar 4.3 Analisis Jalur Kompensasi 77
Gambar 4.4 Analisis Jalur 85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Kuesioner 96
Lampiran 2. Data Kuesioner` 102
Lampiran 3. Statistik Deskriptif 114
Lampiran 4. Uji Validitas 115
Lampiran 5. Uji Realibilitas 120
Lampiran 6. Data r tabel 122
Lampiran 7.Analisis Path 123
Lampiran 8. Uji t 125
Lampiran 9. Uji F 126
Lampiran 10. Data t tabel 127
Lampiran 11. Data F tabel 128

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai vaiabel mediasi. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 104 reponden karyawan CV Sembodo Joyo. Metode analisis yang digunakan adalah analisis path, uji F, uji t. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji t yang menggambarkan tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikan 0,237 > 0,05, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,024 < 0,05, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, tidak terdapat pengaruh yang singnifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,107 > 0,05, tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikan 0,133 > 0,05, tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan tingkat singnifikan 0,416 > 0,05, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan tingkat signifikan 0,012 < 0,05. Stres Kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja dengan tingkat singnifikan 0,9048 > 0,05. Motivasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,4665 > 0,05. Kompensasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,2069 > 0,05.

Kata kunci : Komitmen organisasi, Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, kepuasan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan perusahaan dan tujuan perusahaan, yaitu sebagai penggerak aktifitas serta produktifitas, untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu perusahaan harus memberdayakan karyawannya dengan baik agar perusahaannya tetap bisa beroperasi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan komitmen karyawan yang baik. Karena dengan komitmen karyawan yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik dan akan membuat karyawan mengalami kepuasan tersendiri atas kinerja yang dilakukan, sehingga karyawan tersebut bisa loyal serta lebih komitmen terhadap tempat kerjanya. Menurut Steers (1997:11) mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (bersedia berusaha sebaik mungkin demi organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan seorang anggota terhadap organisasinya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *job erichment*, stres kerja, kepuasan kerja, motivasi, *work value*, pengembangan karir dan kompensasi. Dari berbagai macam variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, peneliti akan mengambil beberapa

variabel yang akan digunakan dalam penelitianya yaitu stres kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Karena seseorang yang termotivasi maka ia dapat mengerjakan suatu pekerjaannya dengan penuh semangat dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut menurut Robbin dan Judge (2013), teori motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Selanjutnya komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas

jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Dessler (2009:46) dalam penelitian Cahyaningtyas dan Hadi (2016) kompensasi karyawan merupakan semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha).

Selain kompensasi, komitmen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan pada pekerjaan seperti, kebutuhan rasa puas dan harapan untuk pekerjaan menjadi menarik, menantang dan memuaskan. Karena dengan perasaan puas dengan pekerjaan maka akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Menurut Eslami dan Gharakhi (2012) dalam penelitian Wibowo et al. (2015) terdapat hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka komitmen organisasi mereka semakin tinggi pula. Menurut Hasibuan (2015:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Sudibjo (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kemudian stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas dan Hadi (2016), hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wardhaniet al. (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Menurut Pahi et al. (2016) dalam penelitian Nasution (2017), mengungkapkan pada pengujian yang berhubungan dengan variabel mediasi, ditemukan bahwa terdapat tambahan pengaruh negatif variabel stres kerja dalam memaksimalkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, atau kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya dapat meningkatkan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai, semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai akan menaikan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, demikian pula sebaliknya, Sepa (2013) dalam penelitian Nasution (2017).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu, **pertama**, tetap menggunakan dan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Diharapkan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel mediasi. Sehingga penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya, **kedua**, penambahaan variabel kompensasi. Penambahan variabel ini digunakan untuk mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, **ketiga**, tempat lokasi yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Tuckman (1988) dalam Sugiyono (2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan CV Sembodo Joyo. Perusahaan ini memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 150 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata terdapat fenomena bahwa komitmen karyawan pada organisasi masih kurang. Ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang keluar dengan persentase tiap tahunnya mengalami kenaikan

dan penurunan. Berdasarkan hasil wawancara juga menunjukkan masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.1
Data Karyawan yang keluar pada
Tahun 2015- 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar Pertahun	Persentase (%)
1	2015	150	49	32,67 %
2	2016	150	35	23,33 %
3	2017	150	50	33,33 %
4	2018	150	57	38 %

Sumber : Data Karyawan

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa pertahun persentase karyawan yang keluar dari perusahaan selalu ada peningkatan, pada tahun 2015 menunjukkan persentase sebesar 32,67 %, namun pada tahun 2016 persentase karyawan yang keluar menurun yaitu ditunjukkan persentase sebesar 23,33 %. Selanjutnya pada tahun berikutnya 2017 menunjukkan persentase sebesar 33,33 % dan tahun 2018 menunjukkan sebesar 38 %. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terjadi ketidak konsistennya data karyawan yang keluar dari perusahaan. Dengan adanya data tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi masih kurang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV Sembodo Joyo)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
8. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh antara stres kerja pada komitmen organisasi.
9. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh antara motivasi pada komitmen organisasi.
10. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh antara kompensasi pada komitmen organisasi.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

b. Bagi pembaca khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen kejuruan Sumber Daya Manusia, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada masalah atau topik yang sama.

2. **Manfaat Praktis**
   a. Bagi perusahaan atau organisasi, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajer dalam memperhatikan Sumber Daya Manusia melalui pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
   b. Serta penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dalam hal mengambil sebuah keputusan sehingga dapat diharapkan bisa meminimalisir kejadian atau situasi yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan

E. **Sistematika Pembahasan**

BAB I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah yaitu landasan pemikiran secara garis besar, baik secara teoritis dan fakta serta pengamatan yang menimbulkan minat dan penting untuk dilakukan penelitian. Perumusan masalah adalah pertanyaan tentang keadaan, fenomena dan atau konsep yang memerlukan pemecahan dan memerlukan jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan. Tujuan penelitian dan kontribusi penelitian bagi pihak-pihak yang terkait. Sistematika pembahasan merupakan bagian yang mencakup uraian ringkas dan materi yang dibahas setiap bab.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, berisi tentang landasan teori mengenai teori yang melandasi penelitian ini, dan menjadi acuan teori dalam analisis penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang merupakan permasalahan yang akan diteliti. Perumusan hipotesis adalah dugaan sementara yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

BAB III Metode Penelitian, berisi variabel penelitian dan definisi operasional penelitian yaitu tentang deskripsi tentang variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan secara jelas, penentuan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dan metode analisis merupakan deskripsi tentang jenis atau model analisis dan mekanisme alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, berisi deskripsi objek penelitian, analisis data yang dikaitkan dengan uji validitas, uji realibilitas dan dengan teknik analisis path analisis yang digunakan dalam mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen.

BAB V Bab ini merupakan bab terakhir dari peneitian ini yang berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Herzberg

Menurut pendapat Wibowo (2016:323) menyatakan bahwa untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola "*command and control*" (perintah dan kendali) menjadi "*advice and consent*" (nasehat dan persetujuan) sebagai cara memotivasi. Perubahan sifat dimulai ketika *employers* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk.

Motivasi bersifat jangka panjang, sehingga inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai para karyawan untuk bekerja berdasarkan inisiatif serta mendorong untuk menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetensi.

Seperti teori *Herzberg* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang didasarkan pada '*motivators*' dan '*hygiene factors'*. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai *hygiene factors* adalah (a) *salary and benefits* (gaji dan tunjangan), (b) *working conditions* (kondisi kerja), (c) *company policy*

(kebijakan organisasi), (d) *status* (kedudukan), (e) *job security* (keamanan kerja), (f) *supervision and authonomy* (pengawasan dan otonomi), dan (g) *office life* (kehidupan di tempat kerja). Dalam penelitian ini lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan masuk dalam *hygiene factors* kategori *working conditions* (kondisi kerja), karakteristik pekerjaan, *company policy* (kebijakan organisasi).

Sedangkan *motivators* merupakan dorongan kepada seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang perlu dilakukan manager untuk memelihara tenaga kerja. Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada saatnya, kemampuan untuk mencapai terletak pada mempunyai pekerjaan yang menyenangkan, sehingga semakin banyak individual dapat merasakan kepuasan atas kemajuan. Sebagai *motivators* adalah (a) *achievement* (prestasi), (b) *recognition* (pengakuan), (c) *job interest* (minat pada pekerjaan) (d) *responsibility* (tanggung jawab), dan (e) *advencement* (kemajuan). Penelitian ini karakteristik individu dan motivasi kerja masuk dalam *motivators (*kategori), *achievement* (prestasi) dan *advencement* (kemajuan).

2. Komitmen Organisasi

a) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan

sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi menurut Anik dan Arifuddin (2003) dalam penelitian Insasi (2016).

b) Tiga Bentuk Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) dalam penelitian Insasi (2016), menjelaskan keterikatan komitmen organisasi yang terdiri dari tiga tema yang berbeda yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitmen*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi (*continuance commitment*), komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitmen*). Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1991) dalam penelitian Insasi (2016), terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

   Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi

karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam penelitian Siamto (2018), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dan organisasi, dengan organisasinya dan memiiki implikasi terhadap

keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut.

a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagaimana para karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kegembiraan terhadap pekerjaan berarti karyawan tersebut memperoleh kepuasan terhadap

pekerjaan yang dilakukannya, dan sebaliknya jika karyawan harapan yang diinginkan tidak tercapai, maka perasaan gelisah yang ada pada diri karyawan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja pada umumnya akan mempunyai pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan yang puas atas pelaksanaan pekerjaan, berarti keinginan karyawan atas hasil kerja sesuai dengan realita atau kenyataan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan,kebutuhan,hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Sementara itu menurut Siagian (2000) dalam penelitian Wijaya 2015 berpendapat bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu di dahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Namun menurutnya bahwa sekalipun konsep kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana namun demikian tetep relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan cara pandang seseorang baik

yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1994) dalam Sinambela (2016:302) bahwa masalah rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu fenomena yang banyak meyakini dan rusaknya kondisi dalam suatu organisasi.

b. Faktor – faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja

Menurut Robins dalam Yunika (2008), kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketenangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Karena dengan stres yang dialami maka dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan – pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan maka semakin rendahnya komitmen organisasi, dan semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Apabila stres dibiarkan tanpa adanya penanganan yang serius dari perusahaan, ini dapat berdampak buruk bagi karyawan, karena dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan tertekan dalam bekerja, serta karyawan akan mengalami sakit karena tidak mampu menangani stres kerja sehingga dapat mengakibatkan karyawan melakukan pengunduran diri dari tempat kerja. Maka dari itu perusahaan harus mempertimbangkan dan menentukan keputusan untuk mengurangi atau menekan stres kerja, salah satunya dengan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka.

b. Faktor Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Setiap pekerjaan dapat menyebabkan stres bagi karyawan tergantung pada rekasi karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor stres *on the job* antara lain :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah yang terjadi diluar perusahaan. Adapun penyebab stres *off the job* antara lain :

1. Kekuatiran fianansial
2. Masalah keluarga
3. Masalah fisik

4. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
5. Masalah pribadi

Menurut Alves (2005) dalam penelitian Wibowo et al. (2015) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013), stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Supardi dan Anwar (2004:47) motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Menurut Rivai (2005:455), motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* (tidak terlihat) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi sebagai pendorong atas pengerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga eleman yaitu kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dengan begitu dorongan ini merupakan komponen berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Sedangkan menurut Stokes (1996:92), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan

lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi bisa datang dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi bisanya timbul karena seseorang mengalami rasa yang belum terpuaskan atau merasa belum puas akan suatu kebutuhan yang belum terpenuhi. Maka dengan kejadian tersebut menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Setelah kebutuhan terpenuhi maka individuakan mengalami penurunan tekanan. Jadinya dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan terutama dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Saydam (2000: 328) dalam Kadarsiman (2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3) Meningkatkan disiplin kerja.
4) Meningkatkan prestasi kerja.
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sadyam (2000 : 370), mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1) Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, terdiri dari kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
2) Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan, tersiri dari gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri.

d. Teori Motivasi Kerja

1) Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hierarkis (bertingkat) yaitu, menurut Siagian (1985:131) terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanana, kebutuhan sosial, kebutuhan akan *prestise*, kebutuhan mempertinggi kapasistas kerja.

2) Teori ERG dari Alderfer

Pada tahun (1969), Alderfer mengemukakan bahwa tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kemajuan.

3) Teori Motivasi Prestasi dari Clelland

Menurut McCelland dalam Ivancevich et al. (2007:154-155) yang mengembangkan serangkaian deskriptif, yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

a. Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
b. Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
c. Mengingkinkan umpan balik atas kerja.

6. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Kesimbangan antar konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektifitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2011:239), kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2009:46) dalam penelitian Cahyaningtyas dan Hadi

(2016), menyatakan bahwa kompensasi karyawan merupakan semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha). Jika kompensasi dikelola dengan baik maka dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan. Sebaliknya jika tidak dikelola dengan baik dan pemberian kompensasi yang tidak cukup maka akan terjadi menurunnya kepuasan karyawan dan juga menurunnya komitmen organisasi, serta dapat menimbulkan karyawan mungkin akan pergi meninggalkan perusahaan.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Langsung

a) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c) Upah insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

2) Kompensasi Tidak Langsung

a) *Benefit* dan *service* kompensasi tambahan (*financial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:121-122) dalam penelitian Manik (2016) ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi antara lain:

1) Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2) Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3) Pengadaan efektif.

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah.

Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Riset Gap
1.	Wibowo et al. (2015)	Independen : - Stres Kerja -Kepuasan Kerja Dependent : -Komitmen Organisasi	-Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komtmen organisasi	
2	Ariawan, dan Sriath (2018)	Independet : - Stres Kerja - Kepuasan Kerja Dependent : - Komitmen organisasi	-Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	
3	Wardhani et al. (2015)	Independent : - Motivasi Dependent -Komitmen Organisasi Intervening -Kepuasan Kerja	-Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja -Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	Saran penelitian selanjutnya menambahkan variabel.
4	Prasetya dan Sudibjo (2016)	Independent : - Kepuasan kerja - Stres Kerja Dependent -Komitmen Organisasi Intervening - Motivasi Kerja	-Kepuasan berpengaruh positi terhadap motivasi dan komitmen organisasi -Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi dan komitmen organisasi. -Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.	Saran penelitian selanjutnya menambahkan variabel.

Tabel 2.1.
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Riset Gap
5	Hidayat (2015)	Independent : - Kompensasi -Pengembangan Karier Dependent -Komitmen Organisasi	-Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	
6	Cahyaningtya dan Hadi (2016)	Independent : -Kompensasi -Pengembangan karir Dependent : -Komitmen organisasi	-Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja	Saran penelitian selanjutnya, menambahkan variabel gaya kepemimpinan, karakteristik struktur organisasi, kepuasan kerja
7	Hakim dan Hidayat (2018)	Independent : - Stres kerja - Kepuasan kerja Dependent : -Komitmen organisasi	-Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitemen organisasi. -Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	Saran penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain seperti : -Pengembangan karir -Kompensasi

Sumber : Berbagai Sumber Penelitian Terdahulu

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Handoko (2011:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasi, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Stres kerja dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen organisasi dan loyalitas karyawan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Sudibjo (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarmidzi dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al. (2015) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Siamto (2018) mengatakan semakin tinggi tingkat stres kerja berimplikasi rendahnya komitmen organisasi.

Menurut Sepa (2013) dalam penelitian Nasution (2017) jika semakin rendah tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan maka akan menaikkan komitmen organisasi dan sebaliknya semakin tinggi tingkat

stres yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan komitmen organisasi. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Menurut Bergh dan Theron dalam penelitian Prasetya dan Sudibjo (2016) berpendapat bahwa stres adalah suatu kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al. (2015), menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.Sedangkan kepuasan kerja menurut Priansa (2014:291) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Sepa (2013) dalam penelitian Nasution (2017), jika semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan menaikan kepuasan kerja, dan sebaliknyan semakin tinggi tingkat stres yang dialami dan dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H2 :Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Rivai (2011:837), motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012:278) dalam penelitian Parimita et al. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan mengarahkan yang diberikan. Motivasi sebagai pendorong atas pengerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga eleman yaitu kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Motivasi bisa berasal dari internal ataupun ekternal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita et al. (2018) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Sudibjo (2016) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Purnama (2016) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dipenelitian yang dilakukan oleh Purnama (2016) juga menunjukkan apabila motivasi kerja yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisaional, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja kurang tinggi atau baik maka akan secara signifikan menurunkan komitmen organisasional. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H3 :Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati segala daya dan upaya dan seluruh kemampuan dan pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi secara efisien dan efektif dapat tercapai (Mangkunegara 2013:93). Menurut Kadarisman (2012:276) menyatakan motivasi merupakan penggerak atau pendorong, dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian atau tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:219) dalam penelitian Purnama et al. (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi bisa datang dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi biasanya timbul karena seseorang mengalami rasa yang belum terpuaskan atau merasa belum puas akan suatu kebutuhan yang belum terpenuhi. Karena dengan motivasi yang ada pada diri karyawan atau yang diberikan kepada karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaanya dengan baik agar tujuan yang dinginkan tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita et al. (2018) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H4 :Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurniawan dkk. (2014) dalam penelitian Arta dan Surya (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, perusahaan memberikan harapan terhadap karyawannya untuk menunjukkan tingkat kesetiaan dalam memajukan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi persepsi karyawan, untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Usman Fauzi (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arta dan Surya (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas dan Hadi (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dipenelitiannya juga menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan komitmen karyawan tersebut. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H5 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh Kompensai Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013), dalam penelitian Akmal dan Tamini (2015) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaanya maka karyawan tersebut akan merasakan puas akan hasil yang didapatkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Tamini (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas dan Hadi (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menegaskan bahwa kompensasi dapat menaikkan kepuasan kerja, dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan, jika pemberian kompensasi dikelola dengan baik maka akan menaikkan kepuasan kerja dan sebaliknya jika kompensasi tidak dikelola dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H6 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Hariadja (2002:90) dalam penelitian Rozzaid (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas–tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2008:193) dalam penelitian Rozzaid (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan seseorang tehadap pekerjaanya. Karyawan yang merasakan kegembiraan terhadap pekerjaan berarti karyawan tersebut memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan sebaliknya jika karyawan harapan yang diinginkan tidak tercapai, maka perasaan gelisah yang ada pada diri karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Sudibjo (2016) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan olah Nasution (2017) menunjukkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisais.

Sedangkan hasil penelitian Pi et al. (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan dalam peningkatan komitmen

organisasinya dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasinya. Menurut Pramitha dkk. (2010) dalam penelitian Ariawan dan Sriathi (2018). Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

8. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Menurut Alves (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2008:368) dalam penelitian Siamto (2018), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:204), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Jadi Stres kerja dapat di nyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan promosi, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan stres kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Nasution (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kemudian stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja.

Dipenelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan kontibusi dalam menurunkan tingkat stres terhadap komitmen organisasi. Semakin baik kepuasan kerja yang dilaksanakan karyawan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu memediasi stres kerja terhadap komitmen orgaisasi. Semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi demikian pula sebaliknya Sepa (2013). Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H8 :Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

9. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) dalam penelitian Wardhani (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Pinder (2008:11) dalam penelitian Paramita (2018) motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam pemberian motivasi kepada karyawan, pemberian motivasi ini berguna mendorong karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan dorongan yang ada maka karyawna akan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan sehingga dapat mencapai rasa puas atau kepuasan dalam diri karyawan akan hasil yang dicapai. Semakin baik dan tinggi motivasi atau dorongan yang ada dalam diri karyawan maka akan menaikkan rasa kepuasan, dengan meningkatnya rasa kepuasan maka komitmen organisasi akan naik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani et al. (2015) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Apabila semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan juga semakin tinggi. Sehingga ketika kepuasan yang dimiliki karyawan tinggi maka komitmen organisasional yang dimiliki karyawan juga tinggi. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H9: Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melaluikepuasan kerja.

10. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Menurut Hasibuan (2013) dalam penelitian Akmal dan Tamini (2015), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Davis dan Werther 1996). Kompensasi sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan juga karyawan. Karena jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memlihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parimita et al. (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakuakan oleh Cahyaningtyas dan Hadi(2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Zainal et al. (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Hal ini berarti jika kompensasi diberikan secara wajar dan adil, maka dapat tercapainya kepuasan kerja yang tinggi, semakin tinggi nilai

kompensasi, maka semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja, dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan menaikkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

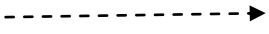
H10 :Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

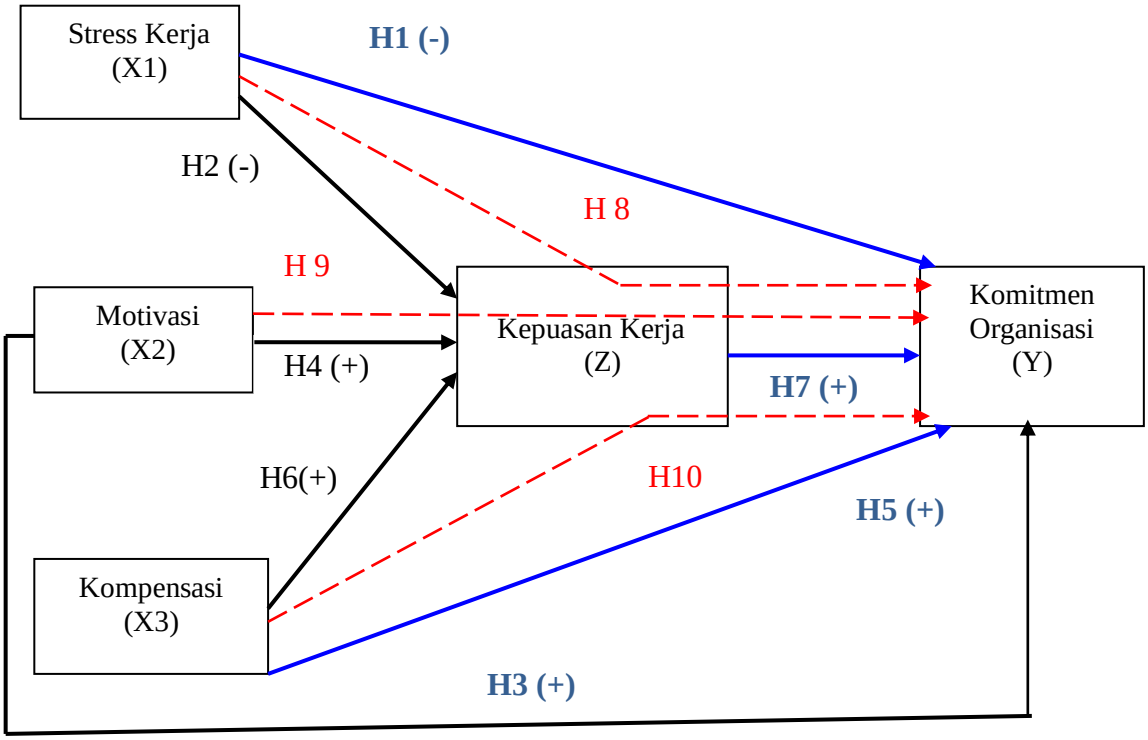
D. Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen yaitu stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependent yaitu komitmen organisasi. Mengetahui pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja. Mengetahui motivasi terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh gambar model penelitian yang akan digunakan peneliti yaitu :

Pengaruh Secara Langsung


Pengaruh Secara Tidak Langsung



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (14:2015), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. *Positivisme* adalah suatu aliran filsafat yang menyatakan ilmu alam sebagai satu-satunya sumber pengetahuan yang benar dan menolak aktifitas yang berkenaan dengan metafisik. Tidak mengenal adanya spekulasi, semua didasarkan pada data empiris. Data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian yaitu menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner (Supriyanto dan Maharani:2013). Sumber primer adalah sumber data yang diperoleh melalui atauberasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Sumber primer umumnya menunjukan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode Penelitian adalah cara–cara yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan instrument penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaanya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto:2006). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner, merupakan angket yang disusun terstruktur guna menjaring data sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani: 2013). Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada karyawan CV Sembodo Joyo, dan variabel dalam kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu sebagai berikut :
   a. Sangat Setuju (SS) memiliki skor (5)
   b. Setuju (S) memiliki skor (4)
   c. Netral (N) memiliki skor (3)
   d. Tidak Setuju (TS) memiliki skor (2)
   e. Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor (1)
b. Wawancara melalui tanyajawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung di CV Sembodo Joyo, atau wawancara dengan pihak HRD mengenai informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian tersebut.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sejumlah individu atau penduduk yang setidaknya memilikia kesamaan sifat. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sembodo Joyo. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagian sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling.* Menurut Sugiyono (2010) *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian dengan tujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih *representative*. Alasan menggunakan teknik ini yaitu karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti oleh penulis.

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun, karena dengan karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun sudah dapat memahami dan mengetahui mengenai komitmen organisasi serta sudah dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabelnya

Menurut Singarimbun dan Efendi (2003:46) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Berikut ini adalah definisi operasional dari setiap variabel penelitian.

1. Stres kerja

   Luthas (2008) dalam penelitian Nasution (2017) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri dari yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

   Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat stres kerja karyawan adalah sebagai berikut Alves et al. (2004) dalam penelitian Ariawan dan Sriath (2018).

   a. Tuntutan (*demands*) yaitu persepsi karyawan tentang tekanan waktu dan kecepatan dalam penyelesaian tugas yaitu permasalahan mengenai tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai.
   b. Kontrol (*control*) yaitu pengawasaan ataupersepsi karyawan tentang tugas yang tidak sesuai dengan wewenang jabatan.
   c. Dukungan (*support*) persepsi karyawan tentang dukungan kepala perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Motivasi

Menurut Rivai (2005: 455), motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian Purnama (2016).

a. Gaji yang diterima sesuai tugas, dan gaji dapat memenuhi kebutuhan.
b. Perasaan nyaman dan aman yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
c. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
d. Bantuan dari rekan kerja.
e. Penghargaan dan pujian.
f. Dorongan dari atasan.

3. Kompensasi

Kepuasan kerja menurut Davis (1995) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan upah, dalam penelitian Akmal dan Tamini (2015)yaitu :

a. Upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, upah yang adil dan layak, puas akan upah yang didapatkan.
b. THR yang diharapkan, pemberian tepat waktu dan sesuai dengan waktu lamaya bekerja.
c. Pemberian insentif untuk karyawan yang berprestasi, insentif memberikan semangat, insentif sesuai dengan prestasi.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Davis (1995) adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima Robbins (2013:312).

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja menurut Frederick Herzberg dalam Hartono (2013) dalam penelitian Ariawan dan Sriath (2018) adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

   Adalah persepsi karyawan tentang kondisi pekerjaan apakah pekerjaan tersebut menarik dan nyaman.

b. Prestasi kerja (*Achievement*)

   Adalah persepsi karyawan tentang kemampuan untuk menunjukan prestasi kerja yang lebih baik.

c. Promosi (*Promotion*)

   Adalah persepsi karyawan tentang tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan yaitu dengan promosi berupa jabatan yang lebih tinggi.

d. Pengakuan (*Recognition*)

   Adalah persepsi karyawan tentang pengakuan berupa pemberian penghargaan prestasi kerja bagi setiap karyawan yang mampu berprestasi.

e. Tanggung Jawab (*Reponsibility*)

Adalah persepsi karyawan tentang kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai jabatan yang diberikan dan kemampuan dalam menerima arahan dari pimpinan atau jabatan yang lebih tinggi.

5. Komitmen organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1963) dalam penelitian Siamto (2018), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiiki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian Gondokusumo dan Sutanto (2015), sebagai berikut.

1) Kebanggan terhadap perusahaan, yaitu karyawan merasa bangga dan nyaman akan tempat ia bekerja.
2) Kesediaan untuk berpihak atau berkorban bagi perusahaan, yaitu karyawan bertanggung jawab akan pekerjaanya dan menaati semua peraturan yang ada.
3) Kesetiaan terhadap perusahaan, yaitu karyawan memiliki perasaan cinta pada perusahaan sehingga seakan akan terdapat hubungan antar dirinya terhadap perusahaan.

D. Metode Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen, 1 variabel mediasi dan 3 variabel independent. Analisis untuk menguji penelitian ini menggunakan anlisis regresi. Analisis regresi merupakan teknik dalam statistik untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi liner berganda.

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Menurut Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013;47-48) validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Instrument yang valid berarti instrument mampu mengukur tentang apa yang diukur.

Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid bearti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasi skor item dengan total item-item tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data

dari variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya validitas atau instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. (Arikunto, 2006: 168)

Uji validitas instrumen dapat menggunkan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\ \{(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} = koefisien korelasi

N = banyak sampel

ΣX = jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel x (jumlah skor total)

ΣY = jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel y (jumlah skor total)

Dengan kriteria pengujian apabila rhitung > r table dengan 0,05 maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka alat ukur tersebut adalah tidak valid.

2. Uji realibilitas

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:49) menyatakan bahwa realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*.

Hasil pengujian realibilitas pada semua variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 menunjukkan reliable dan kuesioner dikatakan handal (Ghozali 2016).

b) Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

   Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satuli. Menurut Ghozali (2016:95) nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

2. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

   Menurut Ghoizali (2018) menyatakan bahwa uji statistik f pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji model yang digunakan oleh *fit* atau tidak.

Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = n – k – 1. k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *p value* < α = 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya model yang digunakan bagus atau *fit*.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *p value* > α = 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya model yang digunakan tidak bagus atau tidak *fit*.

3. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2018). Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat α = 5% dengan derajat kebebasan df = n –k – 1 yang merupakan uji satu sisi (*one tiled test*) (Ghozali 2018). Adapun kriteria uji t yaitu:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau *p value* < α = 0,05, maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau *p value* > α = 0,05, maka Ho tidak dapat ditolak, dan Ha tidak dapat diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Alat Analisis

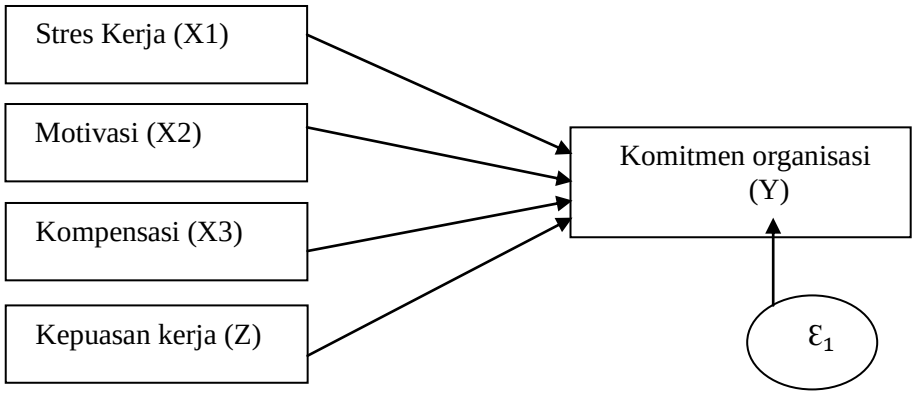
a. Menggunakan *Path Analysis*

Menurut Tuckman (1988) dalam Sugiyono (2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Analisis data yang digunakan dalam uji efek mediasi adalah *path analysis*. Dengan perolehan data berasal dari penyebaran kuesioner.

Analisis jalur menggunakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisi jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Model dari diagram jalur terdapat dua persamaan yaitu :

1. Persamaan Model Pertama



Didapatkan rumus :

$$\mathbf{Y} = \boldsymbol{Pyx_1X_1} + \boldsymbol{Py_2X_2} + \boldsymbol{Pyx_3X_3} + \boldsymbol{Pyz\ Z} + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Y = variabel dependent (Komitmen Organisasi).

Z = kepuasan kerja.

X1 = stres kerja.

X2 = motivasi.

X3 = kompensasi.

Pyx_1 = koefisien jalur stres kerja terhadap komitmen organisasi.

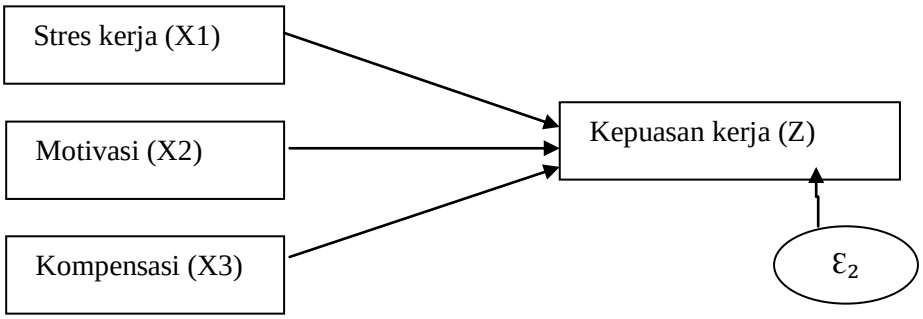
Pyx_2 = koefisien jalur motivasi terhadap komitmen organisasi.

Pyx_3 = koefisien jalur kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Pyz_1 = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Ɛ1 = *error of term* atau variabel pengganggu pada variabel komitmen organisasi.

2. Persamaan Model Kedua



Didapatkan rumus :

$$\mathbf{Z} = \boldsymbol{Pzx_1X_1} + \boldsymbol{Pzx_2X_2} + \boldsymbol{Pzx_3X_3} + \varepsilon_2$$

Keterangan :

Y = variabel dependent (Kepuasan Kerja).

Z = kepuasan kerja.

X = variabel independent.

X1 = stres kerja.

X2 = motivasi.

X3 = kompensasi.

Pzx_1 = koefisien jalur stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pzx_2 = koefisien jalur motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pzx_3 = koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Ɛ1 = *error of term* / variabel pengganggu pada variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh langsung*(Direct effect)*

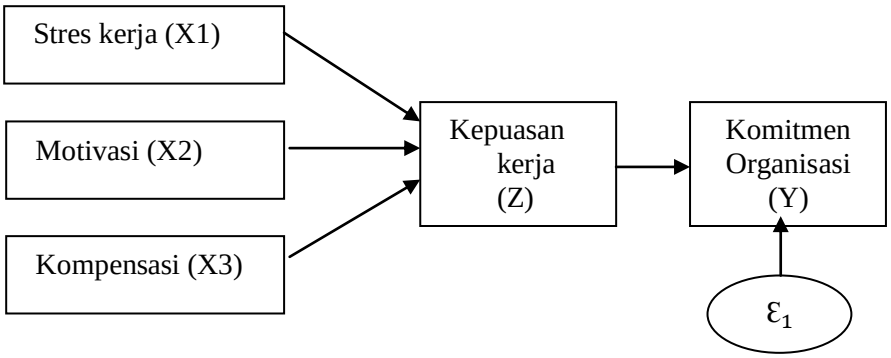
X $\longrightarrow$ **Y :**$\boldsymbol{P_{yx}}$

Y $\longrightarrow$ **Z :**$\boldsymbol{P_{zy}}$

3. Model Ketiga

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yaitu variabel

mediasi. Pengaruh X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut. Pengaruh tidak langsung *(inderect effect)*



X ⟶ **Z** ⟶ **Y : (P_{zx1}) (P_{zy})**

X ⟶ **Z** ⟶ **Y : (P_{zx2}) (P_{zy})**

X ⟶ **Z** ⟶ **Y : (P_{zx3}) (P_{zy})**

Keterangan :

Y = variabel dependent (Komitmen Organisasi).

Z = variabel mediasi (Kepuasan Kerja)

X1 = stres kerja.

X2 = motivasi.

X3 = kompensasi.

Pzx_1 = koefisien jalur stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pzx_2 = koefisien jalur motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pzx_3 = koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja.

P_{zy} = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Ɛ1 = *error of term* atau variabel pengganggu pada variabel komitmen organisasi.

b. Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\ \{(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterprestasikan dengan berpedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 -0.19	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,237 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Maka keputusannya **H1 tidak diterima.** Hal tersebut bearti menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh komitmen organisasi.
2. Stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Maka keputusanya **H2 diterima**. Hal tersebut berarti menunjukan bahwa semakin sedikit tekanan atau beban kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan karyawan sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Maka keputusannya **H3 diterima**. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.
4. Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai signifikan 0,107 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Maka

keputusannya **H4 tidak diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang selalu diberikan oleh perusahaan serta motivasi yang ada dalam diri karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meyelesaikan pekerjaaan.

5. Kompensasi (X3) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,133 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Maka keputusannya **H5 tidak diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga dengan kompensasi yang sudah diberikan perusahaan kepada karywan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ada, tidak dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kompensasi yang diterima karyawan juga tidak dapat berpengruh terhadap komitmen organisasi.
6. Kompensasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai signifikan 0,146 lebih besardari nilai alpha 0,05. Maka keputusannya **H6 tidak diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan serta kompensasi yang telah diterima oleh karyawan tidak dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai signifiakn 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka keputusannya **H7 diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berpengaruh terhadap komitemen organisasi. Kepuasan kerja ini dapat juga berupa karyawan merasa puas

akan pekerjaan, yang selama ini diterima, sehingga dengan rasa puas maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.

8. Stres kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan variabel mediasi antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Maka keputusannya **H8 tidak diterima.**
9. Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan variabel mediasi antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Maka keputusannya **H9 tidak diterima.**
10. Kompensasi (X3) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan variabel mediasi antara kompensasi terhadap komitmen organisasi. Maka keputusannya **H10 tidak diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan ada banyak faktor organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 responden dengan presentase sebesar 69,3 %.

C. Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian, dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

   a. Saran yang diberikan bagi organisasi adalah sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, tetap meningkatkan dan mempertahankan variabel motivasi dengan cara tetap memberikan motivasi terhadap karyawan setiap hari sebelum melakukan pekerjaan. Karena dengan motivasi yang selalu diberikan kepada karyawan, dapat meningkatkan dan mendorong komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Motivasi yang tinggi maka akan berdampak pula pada tingkat tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi.

   b. Selain itu perusahaan harus terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan cara tetap memberikan kompensasi dan jaminann kesehatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Karena dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan pula komitmen organisasi serta dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Perusahaan perlu melakukan kegiatan atau kebijakan yang dapat mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya
   a. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel stress kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisaisi. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian dengan menggunakan variabel organisasi lainnya yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
   b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.
   c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Agi Syarif Hidayat. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (studi kasus pada PT Bank Syariah Cabang Bandung Suniaraja).*Ecodemica.ISSN 2355-0295.Vol lll.No.1 April.*Tersedia di : http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/ views [Diakses pada 15 Februari 2019].

Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini.2015.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Gayamakmur Mobil Medan.*Jurnal Bisnis Administrasi.Vol. 04. No.02.*tersedia di :http://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/[Diakses pada 30 Februari 2019].

Al Madi, faisal N., Husam Assal, Faiz Shrafat, dan Dia Zeglat. 2017. *The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitmen.* European Journal of Business and Management.ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) *Vol 9. N0 15.*Tersedia dihttps://www.Researchgate.net/publication/ 317344795_The_Impact_of__of_Employee_Motivation_on_Organizational_ Commitment. [Diakses pada 25 februari 2019].

Bawoleh, Vergina Sheren., Sifrid S. Pangemanan, Maria V. J. Tielung. 2015. *The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In Pt. Sig Asia Bitung.* ISSN:2303-11. Vol 3 No 3. Tersedia di Jurnal EMBA. [Diakses pada15 Februari 2019].

Bima Prasetya, Niko Sudibjo. 2016. Peran Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Editor Di Penertbit ABC Jakarta. *ISSN : 2541 – 3400.* Tersedia di *:*http://cmbs.untar.ac.id/images/prosiding/2016/32%20%20Bima%20Prasety. pdf.[Diakses pada 10 Januari 2019].

Edwin B. Flippo. *Manajemen Personalia.Edisi keenam Jilid ke 1.*Jakarta.Erlangga.

Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2.*Yogyakarta. Andi Yogyakarta.

Fitri Astuti Cahyaningtyas dan Sudharto P. Hadi.2016.Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitemen Kerja.*Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.5.No. 2.September.*Tersedia di :https://ejournal3.undip.ac. id/index.php/jiab/article/view/14546 [Diakses pada 5 Maret 2019].

*Galinesia is a friend to learn.*Teori Regresi Berganda Lengkap menurut Pendapat Para Ahli Statistik.Tersedia di https://www.galinesia.com/2017/11/teori-regresi-linier-berganda-lengkap.html. [Diakses 11 Maret 2019. Pukul 16.00].

Gondokusumo, Steven dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Karyawan. Vol 17. No 2. September. [Diakses 27 Mei 2019. Pukul 20.00].

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Ekometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Heidjrachman Ranupajndojo dan Suad husnan. 2000.*Manajemen Prsoanalia. Edisi Empat.* Yogyakarta.BPFE-Yogyakarta.

I Gede Nanda Wiguna Arta dan Ida Bagus KEtut Surya.2017.Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Pada Agent PRU Megas.*E-Jurnal Manajemen Unud.ISNN 2302-8912.Vol. 6. No.8.* Tersedia di :https://media.neliti.com/media/publications/255366-pengaruh-kompensasi-terhadap-komitmen-or-11863cc [Diakses pada 17 februari 2019].

K. Nath Gangai dan R Agrawal. 2015. *Job Satisfaction and Organizational Commitment : It is Important for Employee Performance. Jurnal Manajeme Bisnis. 5 (4).*

Lukmanul Hakim dan Agi Syarif Hidayat. 2018. *The Effectof Job Stress and Job Satisfaction on Organizational commitment .Indonesia Journal Of Bussines And Economics.ISNN 2621-6167.e-ISNN 2621-4466. Vol. 1.Issue 1. June.* Tersedia di :https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe/article/view/1363 [Diakses pada 5 Maret 2019].

M. Kadarisman.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.

Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Fremamedia Group.

Muhlisin Riadi. 2017. Dimensi dan Faktor Membangun Komitmen Organisasi. https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html. [Diakses 14 Maret 2019. pukul 20.00].

Muhammad Irfan N. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 7. No 3. Oktober.*Tersedia di :https://www.researchgate.net/profile/Muhammad_Nasution9/publication/322037303_ [Diakses pada 15 Februari 2019].

Parimita, Widya., Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.*Jurnal Riset Manajmen Sains Indonesia. E-ISNN 2301-831. Vol 9. No. 1.*Tersedia di :http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/6785 [Diakses pada 15 Februari 2019].

Pi, Chia tai., Shih Kuan Chiu dan Jer Yan Lin. 2016. *Effect of Employee Work Stress, Work Satisfaction and Work Values on Organizational Commitmen.Business and Entrepreneurship Journal. Vol 5. No 1. ISSN: 2241-3022.* Tersedia di https:ideas.respec.org/a/spt/busent/v5y2016ilf5. [Diakses pada Maret 25 Februari 2019].

Putu Agus Yoga Ariawan dan Ayu Sriath. 2018. Pengaruh stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar.*E-Jurnal Manajemen Unud.* ISSN *2302 – 8912..Vol 7. No 2.*Tersedia di :https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/35573[Diakses pada 10 januari 2019].

Purnama, Nurul Qomarianing., Bambang Swasto Sunuharyo dan Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.*Jurnal Adminisstrasi Bisnis (JAB).Vol. 40.No. 2.November.*Tersedia di :http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1605 [Diakses pada 27 Februari 2019].

Pratama, Ervanda Wildan. M. Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Vol 34. No 1. Mei. Tersedia di https://media.neliti.com. [Diakses 25 Mei 2019. Pukul 00.05]

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi. Edisi Ke Delapan, Jilid 1*& 2. Jakarta. PT Prihalindo.

Rozzaid, Yusron., Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi dn Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia.Vol.1.No.2 Desember.*Tersedia di :http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/24.[Diakses pada 25 februari 2019].

Sjafri Mangkuprawira. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta. Ghalia Indonesia

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung. Alfabeta.

T. Hani Handoko. Manajemen *Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi 2.*Yogyakarta.BPFE-Yogyakarta.

Wadhawan, Chanchal., Mridula Mishra, Kanika Garg. 2017. *A Study of Relationship between Compensation and Organizational Commitment in Pharmaceutical Sector. International Journal of Computer Applications (0975 – 8887) International Conference on Advancements in Engineering and Technology (ICAET 2017.* [Diakses pada 21 Juni 2019].

Wahadi Siamto. 2018. Pengaruh Stress Kerja, Promosi dan Turnover Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor. *ISSN 2621- 797X. Jurnal Disrupi Bisnis. Vol. 1.No. 1.Juli.*Tersedia di :http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php /DRB/article/view/1671. [Diakses pada 15 Januari 2019].

Wibowo,I Gede Putro., Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional Karyawan.E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.ISSN : 2937 -3067. Tersedia di ::https://media.neliti.com/.../44714-ID-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kepuasan-kerja- [Diakses pada 10 Januari 2019].

Zandi, Reza Gholam., Ayesha Aslam, M Umar Nasir, dan Dong Jiayi. 2018. *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitmen a study of Employee's Performance in Malaysian Call Centers. Internasional Journal of Engineering dan Technology, Vol 7.* Tersedia di https://www.sciencepubco.com/index.php/ijet/article/view/21595/10264.[Diakses pada 25 Februari 2019]