PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI DI KOTA MAGELANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1

Di susun oleh:

Rafif Salim

18.0101.0073

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, seluruh perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perushaan dengan berbagai macam cara. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dasarnya perusahaan sudah memiliki visi misi, salah satunya untuk memperoleh profit. Hal tersebut mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) masih mempunyai kiprah dalam organisasi dan perusahaan. SDM merupakan kunci utama yang dimiliki perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Arianty , et al., (2016) mengatakan bahwa "sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai akal dan perasaaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan pekerjaan yang dihasilkan untuk perusahaan". Sumber daya manusia juga merupakan pegawai yang siap, cakap, dan waspada, dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena efektivitas dan keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan yang sangat bergantung dengan kualitas dan kinerja sumber daya manusia dpaam organisasi maupun perusahaan tersebut.

memiliki arti yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahan karena efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang sangat bergantung dengan kualitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perushaan tersebut. "Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga dalam suatu organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal, baik organisasi profit, karena dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik" menurut Prayogi pada jurnal (Jufrizen & Kanditha,

2021). Maka perlu perlakuan yang spesifik dalam pengelolaan tenaga kerja yang pada dasarnya kinerja tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang, kinerja yang baika akan membentuk suasana yang optimal dalam rangka mewujudkan keberhasilan organisasi.

Menurut Haryani & Hidayah, (2015) "Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas serta kuantitas dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dengan standar tersebut diharapkan kinerja seseorang pada suatu organisasi dapat membentuk kualitas yang baik". Dalam menciptakan kinerja yang baik terdapat banyak cara yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi agar tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaanya. Perilaku ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dirasakan dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan" menurut (Hasibuan, 2018). Di beberapa kedai kopi di Kota Magelang, jadi terdapat sistem menunggu pelanggan sampai pulang padahal sudah melebihi jam operasional karyawan, sebagai contoh para karyawan harus tutup dan menghentikan kegiatan operasional pada pukul 23.00 WIB tetapi menjadi pukul 02.00 WIB padahal di keesokan harinya para karyawan harus buka dan melakukan kegiatan operasional lagi seperti di sistem. Maka kondisi badan dan kesehatan karyawan terganggu dan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Jufrizen & Kanditha (2021) Keadilan prosedural merupakan persepsi tentang kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan suatu organisasi dalam membuat keputusan. Tidak hanya pada proses pembuatan atau pengambilan keputusan, terlebih lagi anggota organisasi

harus melihat dan merasakan keadilan prosedural ketika menggunakan keputusan tersebut, baik dalam bentuk peraturan, kebijakan, bagi hasil dan yang lainnya. Keadilan prosedural sebenarnya berkaitan dengan bagaimana kebijakan dan peraturan diterapkan secara setara kepada seluruh pegawai. Keadilan prosedural sebenarnya berkaitan dengan bagaimana kebijakan dan peraturan yang diterapkan secara merata kepada seluruh karyawan. Keadilan prosedural mengacu pada kesesuaian yang dirasakan berkenaan dengan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan mengenai pemerataan hasil.

Menurut Handoko, (2017) "kompensasi merupakan segalan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas upah kerja mereka atau gaji pokok merupakan pembayaran yang diterima karyawan secara berjangka bulanan, mingguan atau per jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka". Menurut Hasibuan, (2018) "kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uag, barang yang diberikan secara langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada sebuah perusahan. Kompensasi berbentuk uang, ialah kompensasi yang dibayar menggunakan sejuamlah uang kartal pada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang ialah komoensasi yang dibayar menggunakan barang. Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan menjadi suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Formulir penggajian, slip gaji dan upah dipergunakan untuk mengontrol transfer keuangan antara pemberi kerja dengan karyawan".

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan bahwa sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga suatu organisasi atau perusahaan berupaya untuk dapat mengembangkan komitmen karyawam dalam mencapai kestabilan karena diyakini bahwa seorang karyawan yang berkomitmen dengan hal tersebut akan bekerja

lebih keras dan melangkah lebih jauh dalam mencapai tujuan organisasi. (Mayer & Allen, n.d.). Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis sebuah komitmen organisasi dapat mempengaruhi beberapa perilaku penting sehingga organisasi berfungsi secara efektif. Gibson, et al., (2000) "menyatakan bahwa tanpa adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi". Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung bertahan di organisasi ataupun perusahan. Keterlibatan yang tinggi mengurangi kebutuhan akan manajemen, keterlibatan yang tinggi dalam mengkoordinasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Pengaruh keterlibatan yang tinggi ini dapat menunjukan kepercayaan diri serta dukungan yang kuat untuk tujuan organisasi. "Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, serta karyawan dengan keterlibatan yang tinggi memiliki pandangan dan perilaku yang positif terhadap organisasi serta melakuan yang terbaik untuk kepentingan organisasi". (Porter, et al., 2002).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Jufrizen dan Kanditha, (2021). Selanjutnya kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu kinerja pegawai sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu **pertama** dengan menambah variabel keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi. Hellriegel dan Slocum (2009:46) pada jurnal Santika & Khoiriyah, (2021) juga mengungkapkan hal yang senada ketika menjelaskan definisi keadilan prosedural, "*procedural justice refers to the perceived fairness of the rules, guidelines, and processes for making decisions*". Bagi mereka, keadilan prosedural merupakan persepsi tentang kepantasan/kewajaran peraturan, panduan, dan proses dalam membuat keputusan. Menurut Fajar dan Heru pada jurnal (Hindardjo & Utami , 2019) "Kompensasi merupakan seluruh extrinsic rewards yang didapatkan oleh karyawan dalam bentuk upah, bonus (insentif), dan beberapa

tunjangan (benefits)". Kinerja atau produktivitas sumber daya manusoa juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kompensasi, lingkungan keja, kepuasan kerja dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan merupakan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai". Robbins, (2014) "menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan membawa kesuksesan bagi organisasi".

Perbedaan **kedua** terletak pada pemilihan sampel. Menurut data dari Komunitas Kopi Magelang (KKM) dari tahun 2018 sampai 2022 kurang lebih saat ini terdapat 65 kedai kopi yang ada di seluruh Kota Magelang. Maka perlu dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah keadilan prosedural dapat berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap terhadap kinerja.
3. Menguji dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja.
4. Menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kota Magelang.

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman terhadap para manajer untuk mengetahui bagaimana cara perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan agar tidak merasa terbebani dengan prosedur yang diterapkan.

2. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memebrikan pelajaran dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan untuk mengetahuai pengaruh dari kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

a. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang menginterprestasikan penyebab sikap seseorang yang dipengaruhi olej kondisi internal maupun kondisi eksternal. Kondisi internal diwakili oleh sifat, karkter, sikap dan lain-lain, ataupun kondisi eksternal yang diwakili oleh tekanan kondisi tertentu yang memberi pengaruh terhadap perilaku seseorang. (Luthans, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karwayan yang berkerja sebagai barista di beberapa kedai kopi di Kota Magelang, dimana pada dasarnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu bahwa mereka dihargai sesuai dengan berbagai aspek situasi kerja organisasi ditempat mereka bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja melibatkan psikologis individu dalam organisasi, yang disebabkan oleh keadaan yang dia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tida menyenangkan dan bagaimana karyawan memandang mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat mencerminkan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. (Rosita & Yuniati, 2016). Persepsi bisa berupa perasaan dan perilau orang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan, (2018) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan". Balouch & Hassan, (2014) menunjukkan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas karyawan dan perputaran kerja karyawan (turnover)". Penilaian tentang kinerja juga bergantung dari jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang sudah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan mampu menggunakan segala potensinya secara efektif dan efisien.

Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena karyawan dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan dengan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kedisiplinan kerja dan kecintaan yang tinggi, serta loyalitas karyawan semakin mingkat. Jadi kepuasan kerja yang bagus dapat terjadi apabila sistem prosedur yang dijalankan sudah sesuai dengan tatanan yang berlaku dan begitu juga berlaku untuk sebaliknya. Kepuasan dalam masing masing karyawan bisa tercermin pada sikap positif yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya dengan melaksanakan tanggung jawabnya secara baik. Kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

c. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan kepantasan yang dipersepsikan dari sebuah proses yang digunakan oleh organisasi dalam memilih penyaluran penghargaan. Keadilan prosedural artinya keadilan organisasi

yang berhubungan dengan mekanisme pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Menurut Robbins, (2014) "keadilan organisasi lebih fokus pada bagaimana pekerja merasakan otoritas serta pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka, sebagian besar pekerja mengevaluasi seberapa adil mereka diperlakukan". Menurut Dessler, (2015) "keadilan organisasi secara umum dibagi menjadi tiga, yaitu keadilan organisasi sebagai keadilan atas hasil, kedua keadilan organisasi sebagai keadilan atas proses atau aspek regulasi, kemudian ketiga keadilan interaksional sebagai keadilan atas interaksi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan".

Ketika karyawan tidak dapat merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas dalam perusahaan menurun. Luthans, (2016) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja menjadi salah satu variabel yang akan mempengaruhi kinerja". "Perlakuan adil secara prosedur telah didemonstrasikan agar dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja" (Muji Rahayu, 2013). Jadi keputusan harus dijalankan dan diambil secara akurat agar prosedural yang tetapkan sesuai dengan yang terjadi di lapangan jika tidak akan terjadi ketidakseimbangan yang akan berdampak pada perusahaan maupun karyawan. Bukan hanya dalam proses pembuatan atau pengambilan keputusan, namun lebih jauh, keadilan prosedural sudah semestinya mewujudkan dan pula dirasakan oleh anggota organisasi dalam penerapan keputusan tersebut, baik dalam bentuk peraturan, kebijakan, pembagian hasil dan yang lainnya.

Kompensasi

Dalam perkembangan zaman yang semain maju, eksistensi sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumbar daya yang lainnya. Perusahaan dituntut untuk bisa membangun kinerja perusahaan yang berkualitas guna menunjang pencapaian tujuan suatu perusahaan. Agar perusahaan mampu membangun kinerja karyawan yang berkualitas tinggi, perusahaan perlu

memerhatikan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial. Menurut Martoyo pada jurnal Hindardjo & Utami, (2019), "kompensasi ialah pengaturan keseluruhan dari pemberian balas budi bagi employers maupun employees baik yang dilakukan secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (nonfinansial)". Handoko, (2017) "kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka yang berupa upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima oleh karyawan secara bulanan, mingguan, maupun setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka". (Hasibuan, 2018) dalam mengemukakan bahwa "Kompensasi ialah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang yang berbentuk langsung maupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi". Jaminan merupakan kompensasi yang tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja

a. Jaminan asuransi
b. Jaminan keamanan pegawai
c. Jaminan cuti
d. Jaminan kafetaria: Jam kerja sesuai

Pemberian berupa kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila seorang karyawan memandang pemberian kompensasi yang tidak memadai, prestasi kerja, untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan serta melakukan serangkaian perbaikan agar selalu dapat meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan bapat bertumbuh dan unggul dalam melakukan persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu komponen dari perilaku. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan akan memihak kepada suatu organisasi dan tujuannya, dan verniat untuk memelihara keanggotaannya tersebut. Saat seseorang memiliki keterlibatan yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang bersifat individu, sementara itu komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2013). Komitmen kerja dalam perusahaan tidak terlepas dari hubungan anatara karyawan dan pekerjaan di tempat bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh organisasi dan perusahaan tersebut. (Rozikin, 2012).

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, komitmen organisasi mempengaruhi perilaku yang penting shingga organisasi dapat berfungsi secara efektif. Nasution, (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yang kuat akan tetap tinggal bersama perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi akan cenderung tinggal di organisasi ataupun perusahaan. Keterlibatan yang tinggi dapat mengurangi kebutuhan akan pengawasan, serta keterlibatan yang kuat dapat menyelaraskan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Pengaruh keterlibatan yang tinggi dpaat menunjukkan kepercayaan diri yang kuat serta dukungan demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi berusaha untuk mencapai tujuan organisasi serta karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi biasanya memiliki pandangan yang positif, perilaku terhadap organisasi dan berusaha melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi tersebut, (Porter, et al., 2002) dalam jurnal (Pratama, 2018) .

e. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dnegan tanggung jawab yang diberikan kepadanyaaa”. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. “Dalam proses kerja, penilaian kinerja juga diperlukan, dimana tujuan dari penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna mengevaluasi kinerja karyawan yang sedang terjadi saat ini dan masa lalu atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut”. (Arianty , et al., 2016).

“Kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan individu dalam melaksanakan *jobdesk* sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan, dengan standar tersebut kinerja karyawan dalam suatu organisasi yang diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar”. (Hidayah & , 2013). Kualitas serta kuantitas karyawan yang baik tidaknya dapat di nilai dari hasil kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan. Hal ini berpengaruh juga pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target karena peran karyawan sangat berpengaruh penting untuk perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diharuskan terus memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang telah dilakukan oleh Muis, et al., (2018) mengenai variabel komitmen organisasi. Sebanyak 60 responden dijadikan sebagai

sampel dalam penelitian ini. Kuisioner dalam bentuk daftar pertanyaan, studi dokumentasi dan wawancara (*interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data pada penelitian ini. Sedangkan data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinan. Penelitian menghasilkan temuan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara bersamaan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah disusun oleh Pratama, (2018) mengenai variabel komitmen organisasi. Sebanyak 100 pegawai beacukai dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan yaitu uji asumsi klasik menggunakan Program *Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) For Windows Ver. 24*. Didapatkan hasil bahwa regresi linier sederhana maupun berganda, diperoleh hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai 5,025 dan signifikan sebesar 0,000, jadi variabel kepuasan kerja karyawan pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi dan kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha, et al., (2019) mengenai variabel kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 65 responden pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Metode analisis data yang digunakan adalah berdasarkan rumus analisis regresi linier sederhana guna mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Hasil temuan yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang adalah baik, sehingga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian,

Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Uji t menghasilkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,920 > t table 1,997 yang berarti H0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Pengujian dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS *ver*. 22.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina, (2019) mengenai variabel kepuasan kerja. Penelitian ini mengunakan 100 karyawan sebagai sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui kuisioner diukur dengan format skala likert. Data dianalisis menggunakan analisis regresi ganda dan dibantu program SPSS *ver*. 23. Temuan penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hindardjo & Utami, (2019) mengenai variabel kompensasi. Dalam penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel. Metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) untuk mengolah data, dimana membutuhkan dua tahap guna menganalisis Fit Model dari sebuah penelitian. Didapatkan hasil bahwa korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan, yang berarti Kinerja karyawan BMT tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Arismunandar & Khair, (2020) mengenai variabel kompensasi. Penelitian ini menggunakan 65 karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Electrical and Mechanical Facility* sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa secara simultan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian yang dilakukan oleh Santika & Khoiriyah, (2021) mengenai variabel keadilan prosedural. Penelitian ini menggunakan 81 guru sebagai sampel. Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik analisis jalur, dimana teknik yang diterapkan untuk menginterpretasikan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Didapatkan hasil bahwa Kinerja dipengaruhi secara positif oleh keadilan procedural. Yang berarti peningkatan kinerja guru disebabkan oleh keadilan prosedural yang baik.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori atribusi memiliki suatu konsep yaitu merubah tingkah laku dari seseorang. Ketika kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan organisasi dan memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Wirawan, (2010) "kepuasan kerja merupakan anggapan orang mengenai aspek-aspek dari pekerjaan". Hal tersebut dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan, (2018) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa senang dan menyukai pekerjaannya". Sikap tersebut diinterpretasikan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dirasakan dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Balouch & Hassan, (2014) menghasilkan bahwa "kinerja, loyalitas karyawan, *turnover* mempengaruhi kepuasan kerja".

Kepuasan kerja yang bagus dapat terjadi apabila sistem prosedur yang di jalankan sudah sesuai dengan tatanan yang berlaku dan begitu juga berlaku untuk sebaliknya. Perusahaan harus lebih memberikan fokusnya kepada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan dalam menjalankan *jobdesk*nya sesuai dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Adanya perasaan puas terhadap pekerjaannya dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Menurut peneliti terdahulu Prasetyo & Marlina, (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini berarti ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan berefek pada kinerja yang semakin tinggi. Berdasarkan pemasaran diatas sehingga diambil hipotesis sebagai berikut.

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan.

Inti dari definisi dari teori atribusi ini menjelaskan bahwa teori ini dapat mempengaruhi tingkah laku dari seseorang. Ketika keadilan procedural mampu dijalankan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan organisasi dan memaksimalkan kinerja karyawan. Keadilan procedural merupakan keadilan organisasi yang memiliki korelasi dengan kebijakan pengambilan keputusan oleh organisasi yang diunjukkan kepada karyawannya. Menurut Robbins, (2014) "keadilan organisasi lebih fokus pada bagaimana pekerja merasakan otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka, sebagian besar pekerja mengevaluasi seberapa adil mereka diperlakukan". Aturan-aturan tersebut mempunyai keterlibatan yang sangat penting karena dianggap sebagai perwujudan nilai-nilai proses dasar dalam organisasi.

Jika karyawan tidak merasa puas saat bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Luthans, (2016) menyatakan bahwa "kepuasan kerja menjadi salah satu variabel yang akan mempengaruhi kinerja". Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berkolerasi dengan

kebijakan pengambilan keputusan oleh organisasi yang diunjukkan kepada karyawannya. “Perlakuan adil secara prosedur sudah ditunjukkan bahwa dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja” (Muji Rahayu, 2013). Keadilan organisasional yang diberikan oleh perusahaan bertujuan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam macam-macam bidang sesuai dengan bagian masing-masing karyawan. Menurut peneliti terdahulu Santika & Khoiriyah, (2021) menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keadilan procedural secara langsung dan positif. Berdasarkan pemaparan diatas maka diambil hipotesis sebagai berikut.

H2: Keadilan Prosedural Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori atribusi yaitu memahami bagaimana seseorang menjelaskan dirinya dan perilaku orang lain. Teori atribusi ini sangat penting untuk menentukan kepuasan kinerja pada saat karyawan melakukan pekerjaannya. Ketika organisasi memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan dan pekerjaan yang telah di kerjakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan lebih maksimal dan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Menurut Martoyo pada jurnal Hindardjo & Utami, (2019), “keseluruhan pemberian balas jasa kepada karyawan baik langsung (finansial) ataupun tidak langsung (nonfinansial) disebut dengan kompensasi Handoko, (2017), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan berupa upah ataupun gaji pokok bulanan, mingguan, atau setiap jam”. (Hasibuan, 2018) “kompensasi didefinisikan sebagai keseluruhan penghasilan berupa uang, barang langsung atau tak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan”.

Berdasarkan pendapat Andrew pada artikel Hindardjo & Utami, (2019) mengemukakan bahwa “prosedur administrasi upah atau gaji

(kompensasi) menyertakan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan". Kompensasi adalah sesuatu yang disesuaikan sebagai suatu yang setara. Dalam dunia kerja, penghargaan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa berupa uang. Pemberian upah atau gaji bertujuan agar pengelolaan keuangan menjadi teratur. Menurut Rivai pada artikel Hindardjo & Utami, (2019) "kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". Menurut peneliti terdahulu Hindardjo & Utami, (2019) menyimpulkan bahwa kolerasi kompensasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Berdasarkan hal tersebut diatas maka diambil hipotesis sebagai berikut.

H3: Kompensasi Berpengaruh Kerhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam teori atribusi memiliki suatu konsep yaitu merubah tingkah laku dari seseorang. Ketika komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan kepercayaan, kemauan, dan keinginan dari karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Keikutsertaan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya berarti karyawan tersebut memihak pada pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti karyawan memihak perusahaan tempatnya bekerja (Robbins, 2013). Komitmen kerja dalam perusahaan dapat berbentuk korelasi antara karyawan dengan pekerjaan tempatnya bekerja agar tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut tercapai (Rozikin, 2012).

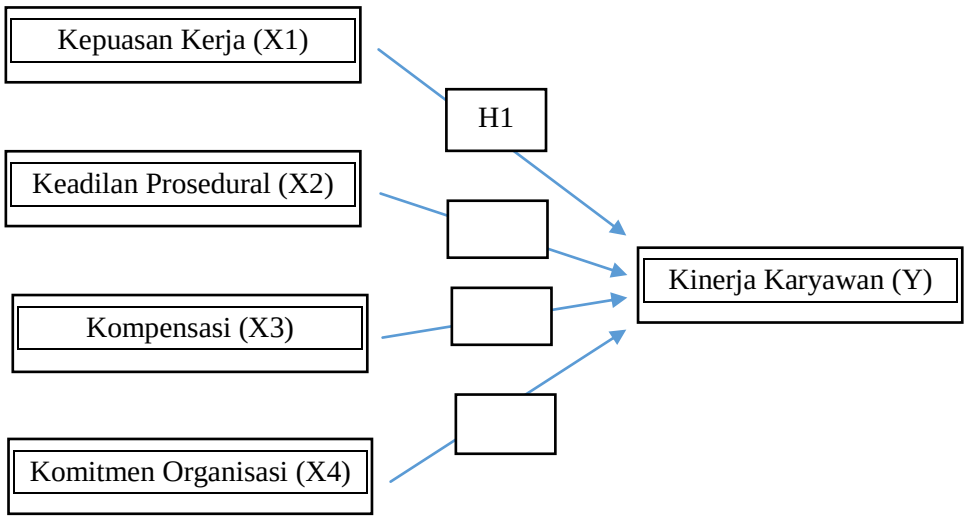
Sebagai bentuk sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk kepedulian terhadap organisasi untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi tersebut. (Luthans, 2016) "*engagement* dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang mendapat banyak perhatian dari para peneliti di bidang perilaku organisasi". Sutrisno, et al., (2018)

menyatakan bahwa “adanya keyakinan, kemauan, dan keinginan guna meraih sebuah tujuan agar bisa mempertahankan eksistensinya eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam situasi baik maupun buruk membuat komitmen organisasional terbentuk”. “Peran penting komitmen pada kinerja karyawan untuk mendorong karyawan agar bertanggung jawab terhadap kewajibannya” (Ramadhan, 2017), berdayakan karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Menurut peneliti terdahulu Pratama, (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi dan kompensasi. Berdasarkan hal tersebut diatas maka diambil hipotesis sebagai berikut.

H4: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir ini mendeskripsikan korelasi dari variabel bebas, dalam konteks ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Keadilan Prosedural (X2), Kompensasi (X3), Komitmen Organisasi (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah contoh kerangka model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

a) Populasi

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan" (Sugiyono, 2014). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di kedai kopi yang ada di Kota Magelang.

b) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek dalam penelitian dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi. "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2014), hal ini akan mempengaruhi kesimpulan akhir penelitian. Sugiyono, (2014) menyatakan bahwa "kualitas sampel sangat mempengaruhi kualitas hasil kesimpulan penelitian, karena kesimpulan penelitian atas sampel akan di generalisasikan kepada populasi". Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi sehingga sampel yang di ambil dari populasi harus betul betul representatif. Bila sampel yang dipilih tidak representiatif maka kesimpulan yang dibuat atas akan menjadi salah.

Untuk itu dalam menentukan penelitian ini menggunakan Teknik *Nonprobability Sampling* yang memberikan kesempatan atau peluang yang tidak sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih sebagai sampel, dengan ini dapat melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner kepada responden yang berjumlah 40 orang barista yang telah berkerja minimal selama 2 (dua) tahun sebagai barista di kedai kopi yang berasal dari Berdikari Koffe (satu barista),

Kedai Seteras (dua barista), Serangkai Sanggar Kopi (tiga barista), Kedai Malawas (lima barista), Sakopi (dua barista), Aygo Coffee and Co (tiga barista), Tiga Pilar (dua barista), Atap Coffee and Eatery (lima barista), Senopati Kopi (empat barista), Kanos Sc (dua barista), Brainnsuck (dua barista) Coffeeville Brewery (empat barista), Pondok Indah Mertua (satu barista), The Lokal Folk (dua barista), The Cabin Coffee Bar (dua barista) .

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. "Data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal" (Sugiyono, 2014). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

"Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data" (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi berkenaan dengan pendapat, harapan, presepsi, keinginan dan lain-lain dari individu atau responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan langsung kuesioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di beberapa kedai kopi di Kota Magelang.

C. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono, (2014) "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert, maka variabel yang

diukur dijabarkan menjadi indikator variable". Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

Pengukuran *instrument* yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
c. Netral (N) dengan nilai skor 3
d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

A. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang pengetahuan, kesesuaian pelaksanaan tugas, tingkat ketelitian dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas. (Dessler, 2015) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran kinerja antara lain berupa:

a. Pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan.
b. Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan prosedur perusahaan.
c. Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan kualitas yang ingin dicapai perusahaan.
d. Tingkat ketelitian dan kerapihan dalam bekerja.
e. Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Item item untuk mengukur variable ini berasal dari penelitian (Muji Rahayu, 2013). Variabel ini diukur dengan 9 (sembilan) pertanyaan yang terdiri atas 9 (sembilan) indikator Kepuasan Kerja. Indikator pengukuran untuk variable Independen (Kepuasan Kerja) ini meliputi:

1) Gaji.
2) Promosi.
3) Atasan.
4) Manfaat ganda.
5) Penghargaan.
6) Kondisi operasional pekerjaan.
7) Rekan kerja.
8) Lingkungan kerja.
9) Komunikasi.

C. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Item item untuk mengukur variable ini berasal dari penelitian Muji Rahayu, (2013) . Variabel ini diukur dengan 6 (enam) pertanyaan yang terdiri atas 6 (enam) indikator Keadilan Prosedural. Indikator pengukuran untuk variable Independen (Keadilan Prosedural) ini meliputi:

1) Keakuratan informasi.
2) Keterwakilan / *representative*.
3) Meminimalkan bias.
4) Konsisten.

5) Etis.
6) Dapat diperbaiki.

D. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah di kerjakannya. Item item untuk mengukur variabel ini berasal dari penelitian Henry, (2004). Variabel ini diukur dengan 4 (empat) pertanyaan yang terdiri atas 4 (empat) indikator Kompensasi. Indikator pengukuran untuk variabel Independen (Kompensasi) ini meliputi:

1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3) Fasilitas yang memadai.
4) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

E. Komitmen Organisasi

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Item item untuk mengukur variable ini berasal dari penelitian Ingarianti, (2015). Variabel ini diukur dengan 4 (empat) pertanyaan yang terdiri atas 3 (tiga) indikator Komitmen Organisasi. Indikator pengukuran untuk variable Independen (Komitmen Organisasi) ini meliputi:

1) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai nilai organisasi.
2) Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.

3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

E. Uji Kualitas Data

2. Uji Validitas

Untuk menentukan kualitas data primer, perlu dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Menurut Ghozali, (2011) "uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas item butir pernyataan dengan teknik *corrected item tool*. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Nilai r yang diperoleh dilakukan dengan r tabel, bila nilai r hitung < nilai r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Bila r hitung > nilai r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji kualitas data yang perlu dilakukan berikutnya adalah uji reliabilitas. (Ghozali, 2011) mengungkapkan bahwa "uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu". "Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.70 maka dapat dikatakan konstruk atau variabel tersebut adalah reliable" (Nunnaly, 1994 dalam (Ghozali, 2011)

1. Alat Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2014) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, X3,

X4). Cara ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yang terdiri dari keadilan prosedural, kompensasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Rumus statistik

$$Y= a + \beta 1X1+ \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Keadilan Prosedural

X3 = Kompensasi

X4 = Komitmen Organisasi

β 1 = Koefisien regresi variabel X1, Kepuasan Kerja

β 2 = Koefisien regresi variabel X2, Keadilan Prosedural

β 3 = Koefisien regresi variabel X3, Kompensasi

β 4 = Koefisien regresi variabel X4, Komitmen Organisasi

2. Uji Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji R Square (R2) digunakan untuk menunjukkan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. “Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin

kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas" (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (goodness of feet) (Ghozali, 2011).

Rumus yang digunakan adalah:

Fhit = (R^2/K)/((1-R^2)/(n-k-1))

Keterangan:

R2 = koefisien determinasi

n = ukuran sampel

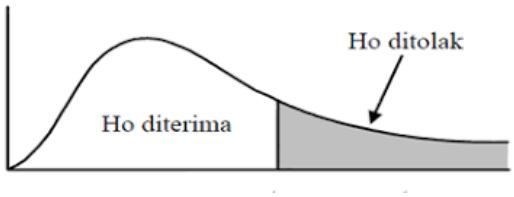
k = jumlah variabel bebas

Tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan df = (k) dan (n-k-1).

Kesimpulan pengujian:

Jika p value ≥ α = 0,05 atau Fhitung ≤ Ftabel, maka Ha tidak dapat diterima atau Ho diterima, artinya variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

"Jika p value ≤ α = 0,05 atau Fhitung ≥ Ftabel, maka Ha diterima atau Ho ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen" (Ghozali, 2011).



Gambar 3. 1 Kurva Uji F

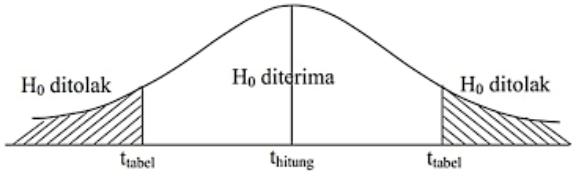
c. Uji t (Parsial)

Uji t diguanakan untuk menunjukkan variabel independen secara individu atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. 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. Menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df = n-k-1.

Kesimpulan pengujian:

Jika p value ≥ α = 0,05 atau t test ≤ t tabel, maka Ha tidak dapat diterima atau Ho diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

"Jika p value ≤ α = 0,05 atau t test ≥ t tabel, maka Ha diterima atau Ho ditolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen" (Ghozali, 2011).



Gambar 3. 2 Kurva Uji T

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Secara persial keadilan prosedural memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3. Secara persial kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
4. Secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil maka dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi organisasi:

1. Kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh yang baik. Dengan cara tetap menjaga kepuasan kerja yang baik dan selalu dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan terdorong untuk melakukan kinerjanya dengan baik.
2. Keadilan prosedural pada penelitian ini memiliki pengaruh yang baik. Dengan cara selalu menerapkan keadilan prosedural yang sesuai dengan prosedur maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan melaksanakan kinerjanya dengan baik.
3. Kompensasi pada penelitian ini mempengaruhi kinerja dengan sangat baik. Dengan selalu memberikan kompensasi yang sesuai maka dapat mempengaruhi kinerja. Dengan kompensasi yang

sesuai dengan apa yang telah mereka berikan maka karyawan akan merasa puas dan kinerja yang baik akan membuat organisasi dapat mencapai tujuan yang telah di targetkan.

4. Komitmen organisasi pada penelitian ini memiliki pengaruh yang baik. Dengan cara tetap menjaga komitmen dan selalu dapat menjaga baik komitmen antara organisasi dengan karyawan maka karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya yang membuat kinerjanya menjadi semakin baik.

A. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, sehingga dapat diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada kinerja karyawan yang berkerja di kedai kopi yang ada di Kota Magelang dan akan lebih baik jika dapat dilakukan di kedai kopi di luar Kota Magelang

DAFTAR PUSTAKA

Adha, S., Wanda, D. & Susanto, Y., 2019. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Ekonomi Vokasi,* Volume 2 no 1.

Adhi, L., 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. pp. 1-102.

Akbar, S., 2018. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan. *JIAGANIS,* Volume 3 no 2, pp. 1-17.

Arianty , N., Bahagia, R., Lubis, A. & Siswandi, Y., 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Penerbit Perdana.

Arismunandar, M. F. & Khair, H., 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* Volume 3 no 2, pp. 273-282.

Balouch, R. & Hassan, F., 2014. Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turn over intention. *International journal of learning and development,* Volume 4 no 2, pp. 120-140.

Dessler, G., 2015. *manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Ultivariate dengan program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly Jr, J. H., 2000. *Organization : Behaviour, structure, and process.* s.l.:McGraw-Hill.

Handoko, T., 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S., 2003. *Manajemen sumber daya manusia.* revisi ed. jakarta: bumi aksara.

Hasibuan, M. S., 2018. *Manajemen sumber daya manusia.* revisi ed. jakarta: bumi aksara.

Henry, S., 2004. *Manajemen sumber daya manusia.* 3 ed. Yogyakarta: STIE YKPN.

H. & H., 2015. Pengaruh Distribusi Keadilan dan Prosedur Keadilan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi ,* Volume 35 no 1.

Hidayah, S. & H., 2013. pegaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan bmt hudatama semarang. *jurnal ekonomi manajemen akuntansi*.

Hindardjo, A. & Utami , R. A., 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam,* Volume 11 no 1, pp. 151-167.

Indrawati, A., 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

Ingarianti, T. M., 2015. Pengambangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP,* Volume 6 no 1, pp. 80-91.

Jufrizen, J. & Kanditha, E. S., 2021. Pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis,* Volume 10 no 1, pp. 1-17.

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A. & Gultom, P., 2017. The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management,* Volume 11 no 1, pp. 53-60.

Luthans, F., 2016. *Perilaku Organisasi.* 10 ed. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, A., 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* bandung: remaja rosda karya.

Mayer, J. & Allen, N., n.d. *TCM employee commitment survey academic users giude.* s.l.:University of Western Ontario.

Muis, M. R., Jufrizen, J. & Fahmi, M., 2018. pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal ekonomi dan ekonomi syariah,* Volume 1 no 1.

Muji Rahayu, R. H., 2013. *Pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai variabel intervening "skripsi".* Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta.

Nasution, M. I., 2017. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *jurnal ilmiah manajemen,* Volume 7 no 3, pp. 407-428.

P., 2002. *keadilan distributif dan keadilan prosedural sebagai determinan kepuasan pada penilaian kinerja dan komitmen organisasional.* Yogyakarta: tesis magister sains manajemen UGM.

Porter, M., Sachs, J. & Mc Arthur, J., 2002. *Competitiveness and stages of economic development.* s.l.:s.n.

Prasetyo, E. T. & Marlina, P., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen,* Volume 3 no 1, pp. 2579-9312.

Pratama, A., 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Semarak,* Volume 1 no 3, pp. 2622-3686.

Pratiwi, A., Suryandari, N. & Susandya, A., 2020. pengaruh profesionalisme, independensi, dan kompetensi autor terhadap kualitas audit pada kantor akuntan publik di provinsi bali. *jurnal kharisma,* Volume 2 no 1, pp. 2716-2710.

Ramadhan, T., 2017. Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal riset manajemen dan bisnis fakultas ekonomi UNIAT,* Volume 2 no 3.

Robbins, S. P., 2013. *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Jilid II ed. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P., 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

Rosita, T. & Yuniati, T., 2016. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.. *jurnal ilmu dan riset manajemen*, Volume 5 no 1, pp. 1-20.

Rozikin, K., 2012. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan unit kebun pabatu.* s.l.:FE Universitas Sumatera Utara.

S., 2008. *Perilaku Organisasional.* Pertama ed. Yogyakarta: Andi.

S., 2008. *Statistika untuk penelitian.* Bandung: Alfabeta.

S., 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Santika, I. D. & Khoiriyah, B., 2021. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 5 no 2, pp. 4166-4171.

Sutrisno, S., Haryono, A. T. & Warso, M. M., 2018. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Journal of management ,* Volume 4 no 4.

Usman, J., Sukmayuda, D. N. & Kurniawati, S., 2019. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Sepatu di Provinsi Banten daerah Tangerang. *Tinjauan Internasional Manajemen dan Pemasaran,* Volume 9 no 1, pp. 98-103.

Widiastuti, R. K., 2016. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sabagai Variabel Intervening. pp. 1-218.

Wirawan, W., 2010. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.

Zezen, E., R Ery , W. & Nurcahyono, 2022. Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, Volume 2 no 2, pp. 141-149.