Testing 2
by Bagus Kusuma
KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSAI
DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
LPD KECAMATAN KERAMBITAN TABANAN

[Organizational Commitment, Workload, and Compensation in Increasing
Employee Satisfaction LPD Kerambitan Tabanan]

Bagus Nyoman Kusuma Putra¹, Tiksnayana Vipraprastha²
¹,² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
Diterima Tanggal Bulan Tahun / Disetujui Tanggal Bulan Tahun

ABSTRACT

This study aims to determine whether organizational commitment, workload, and
compensation for job satisfaction of LPD employees in Kerambitan Tabanan District.
Samples were collected using a saturated sampling technique involving 113 respondents. The
data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results
showed that: (a) there was a significant and positive effect between organizational
commitment and employee job satisfaction (b) there was a significant and negative effect
between workload and employee job satisfaction, and (c) there was a significant and positive
effect of compensation between and job satisfaction.

Keywords: organizational commitment, workload, compensation, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, beban kerja,
dan kompensasi memberikan dampak pada kepuasan kerja pada karyawan LPD Kecamatan
Kerambitan Tabanan. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode teknik sampling
jenuh yang berjumlah 113 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian
ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) ada pengaruh
yang signifikan dan positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan (b)
ada pengaruh yang signifikan dan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan,
dan (c) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: komitmen organisasi, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja

*Korespondensi Penulis:
E-mail: bgskusumaputra@unmas.ac.id
PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu jenis lembaga bukan Bank yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berhubungan dengan investasi dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, kredit, atau bentuk lainnya yang disamarkan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki peran yang sangat penting dalam usaha mikro kecil (UMK) dan masyarakat di Desa Pakraman di Bali melalui pelayanan jasa keuangan yang di berikan sesuai dengan kebutuhan, prosedur yang sederhana, proses yang singkat, pendekatan personal, serta kedekatan lokasi LPD dengan nasabah yang mudah ditemukan.


Pada perusahaan komitmen organisasional menjadi titik berat dimana komitmen yang dimiliki anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi tersebut (Kingin, et.al 2010:18). Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai perlakuan yang di terima dalam organisasi dan bagaimana persepsi ini akan memberikan pengaruh bagi organisasi seperti kepuasan dan kinerja karyawan (Greenberg, 2011). Jika harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan tersebut, sehingga akan meningkatkan keinginan bertahan dan rasa puas untuk bekerja pada perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi, karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain (Handart, 2013:239). Sehingga komitmen dalam organisasi perlu diperhatikan secara maksimal untuk menjaga kelancaran aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan, sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan imbalan yang di berikan secara financial ataupun non financial yang diterima orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi (Simamora, 2004:445). Dengan mendapatkan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi status sosial, kebutuhan-kebutuhan fisik, dan egoistiknya sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Mondy (2008:5) menyatakan kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang di berikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah berikun. Untuk mencari karyawan yang berkualitas kompensasi ini merupakan faktor yang dapat dipakai sebagai strategi ataupun alat bagi perusahaan, namun kompensasi juga dapat menjadi sumber ketidak puasan karyawan jika tidak di tentukan dengan tepat misalnya perusahaan telah memberikan kompensasi gaji atau upah yang tinggi tetapi kurang memikirkan keastaan karyawannya dimasa mendatang, kebijakan tersebut akan mengurangi loyalitas karyawan kepada perusahaan yang akan mengakibatkan perputaran karyawan meningkat.


\[ \text{H1 : Adanya pengaruh nyata antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan} \]


\[ \text{H2 : Adanya pengaruh nyata antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan} \]

Kompensasi ialah penghargaan, baik itu finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada pengelola anggaran untuk balas jasa terhadap kontribusi karyawan kepada organisasinya. Kompensasi yang memadai dapat menumbuhkan memotivasi karyawan agar tetap bertahan di dalam

H3 : Adanya pengaruh nyata antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Adapun kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

METODE PENELITIAN


HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penilaian responden dari variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu organizational commitment, workload, compensation, employee performance. Syarat dan ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai Corrected Item - Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari Corrected Item - Total Correlation ≥ 0,30 (Sugiyono, 2015:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi ada diatas 0,30, dengan demikian maka seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid, sehingga pantas dijadikan instrumen penelitian.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel</th>
<th>Sambol</th>
<th>Skor</th>
<th>Keterangan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Commitment</td>
<td>C01</td>
<td>0,885</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C02</td>
<td>0,882</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C03</td>
<td>0,801</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>Workload</td>
<td>W1</td>
<td>0,764</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>W2</td>
<td>0,725</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>W3</td>
<td>0,715</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>W4</td>
<td>0,760</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>W5</td>
<td>0,740</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>Compensation</td>
<td>C1</td>
<td>0,856</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C2</td>
<td>0,832</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C3</td>
<td>0,825</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C4</td>
<td>0,849</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>Job Satisfaction</td>
<td>JS1</td>
<td>0,808</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JS2</td>
<td>0,909</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JS3</td>
<td>0,872</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JS4</td>
<td>0,756</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JS5</td>
<td>0,805</td>
<td>Baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan t-statistics, dengan cara memilih untuk melakukan pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.
Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kompetensi</th>
<th>Signifikansi</th>
<th>T-Statistik</th>
<th>Keputusan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Commitment Organisational Job Satisfaction</td>
<td>0.020</td>
<td>2.362</td>
<td>H1 Diterima</td>
</tr>
<tr>
<td>Workload Job Satisfaction</td>
<td>0.000</td>
<td>5.755</td>
<td>H2 Diterima</td>
</tr>
<tr>
<td>Compensation Job Satisfaction</td>
<td>0.000</td>
<td>6.327</td>
<td>H3 Diterima</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Selanjutnya, hasil dari analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh nyata antara compensation terhadap job satisfaction. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0.000 dengan nilai t-statistik sebesar 6.327. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017). Kompensasi merupakan suatu imbalan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, pemberian kompensasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih ditingkatkan sesuai dengan kemampuan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula sehingga karyawan akan lebih bersemangat bekerja., begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan kepada
karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan disimpulkan bahwa: (1) commitment organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, ini berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berharap bagi organisasi, dimana giliran mereka organisasi memberikan umpan balik yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan dalam mencapai kepuasan kerja, (2) workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction, ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja seorang pekerja, akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin proporsional beban kerja karyawan, maka semakin tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, dan (3) compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, ini berarti bahwa kompensasi yang tinggi sesuai dengan kemampuan perusahaan, akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja., sebaliknya apabila kompensasi rendah, maka berdampak buruk pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga memiliki kelemahan. Pertama, teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel dan tidak adanya pembagian strata dalam penentuan sampel tersebut. Penelitian dimasa depan diharapkan dapat menggunakan teknik-teknik sampling yang lainnya agar lebih mewakili populasi yang diteliti, seperti menggunakan proporsional random sampling dan yang lainnya. Kedua, penelitian kedepannya diharapkan memakai lokasi penelitian lainnya untuk mendapatkan temuan yang lebih bagus lagi dan memakai teknik analisis lainnya.

References


Irwandy. (2007). Faktor- Faktor yang
Berhubungan Dengan Beban Kerja
Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi
Makasar. Magister Administrasi Rumah
Sakit. Program Pascasarjana Fakultas
Kesehatan Masyarakat, Universitas
Hasanuddin.

Ismail, Shuaiza. (2015). Effects of Ethical
Climate on Organizational Commitment,
Professional Commitment, and Job
Satisfaction of Auditor in Malaysia.
Kalifiyah of Economics and
Management Sciences International
Islamic University Malaysia. Vol 17, No
2, pp. 139-155.

Kingkin, P., Haryanto F. R., dan Ruseno A.
(2010). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja
Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi
Pada Karyawan PT. Royal Korindah di
Purbalingga. Psikologi, Vol. 5 (1), 17-
32.

Malino, Dewi Sartika Dg., Radja, Jusuf,, dan
Sjarahuddin, Herman. (2020). Pengaruh
Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Dengan Burnout Sebagai Variabel
Intervening Pada Kantor Pos Indonesia
Cabang Makasar. Jurnal Niagawan, Vol
9, No 2, Hal 94-101.

Sumber Daya Manusia. Jakarta :
Erlangga.

Murgianto, Siti Sulam, and Suhermin.
(2016). The Effects Of Commitment,
Competence, Work Satisfaction On
Motivation, And Performance Of
Employees At Integrated Service Office
Of East Java. Internasional Journal Of
Advanced Research.

Paijan, Anugrah Utami Putri. (2019). Beban
Kerja dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus
Pada Kantor PT. Tri Podra Parama.
Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis,
Volume 5, No. 03, Hal 152-165.

Rahayu, Ni Made Nadya., dan Riana, I Gede.
(2017). Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel
Amartis Legian. E-Jurnal Manajemen
Unud, Vol. 6, No. 11, Hal 5804-5833.

Riana, I Gede. (2016). Effect Motivation On
Business Performance: The Mediation
Role Of Job Satisfaction And
Leadership (A Study In Village Credit
Institution). European Journal of
Business, Economics and Accountancy.

Rivai, H. V. (2009). Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari
Teori ke Praktek. Jakarta : Raja
Grafindo Persada.

Organisasi : Organizational Behaviour,

Organisasi: Organizational Behaviour,

Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE
YKPN, Yogyakarta.

dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam
Memberikan Asuhan Keperawatan.
Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.

Bandung : Alfabeta.
# Originality Report

## Similarity Index

- **23%**

## Internet Sources

- **23%**

## Publications

- **0%**

## Student Papers

- **0%**

### Primary Sources

<table>
<thead>
<tr>
<th>Rank</th>
<th>Source</th>
<th>Type</th>
<th>Similarity</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>docobook.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>eprints.uny.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>lib.stikes-mw.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>lib.unnes.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>123dok.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>journal.ubm.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

Exclude quotes: On
Exclude bibliography: Off
Exclude matches: < 3%