

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Baitul Maal Hidayatullah

///
Oleh :

Veri Muldani¹, Ahmad Faisal²

¹ Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹Email: verymuldani1st@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

²Email: ahmad@unsurya.ac.id

Abstract :

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) is an amil zakat institution which is engaged in collecting zakat, infaq, alms, Waqf and grants as well as humanitarian social funds and company's Corporate Social Responsibility (CSR), distributes through educational programs, social da'wah, humanitarian and economic in national based. Based on the documentation data at BMH, it informs that employee performance does not comply with the targets set by the management. The purpose of this study was to examine the effect of workload, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance.

This study uses a quantitative approach with an explanatory or causal design. The population in this study were all employees at BMH. The type of data used is secondary data in the form of a questionnaire. Selection of the number of samples using the probability sampling method, the number of samples determined using the Slovin formula, and determined as many as 100 respondents. Data analysis using path analysis. The results found that workload affects organizational commitment, job satisfaction affects organizational commitment, workload affects employee performance, job satisfaction affects employee performance, organizational commitment affects employee performance.

Keywords : *Workload, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.*

LATAR BELAKANG MASALAH

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH), yang merupakan lembaga amil zakat yang bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, infaq, sedekah, Wakaf dan Hibah berikut dana sosial kemanusiaan dan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi secara nasional.

Kantor layanan LAZNAS BMH hadir di 30 Provinsi dengan unit penghimpunan (UPP) zakat, infak dan sedekah mencapai 97 se Indonesia. Kami wujudkan semua sebagai komitmen untuk menjadi perantara kebaikan, memberi kemudahan bagi masyarakat dalam menunaikan ZISWAF menuju Indonesia yang lebih bermartabat. Kiprah program BMH dari hasil pengelolaan zakat telah melintasi berbagai daerah di Indonesia, setidaknya 287 Pesantren telah eksis dan berkiprah, 5213 Dai Tangguh telah meyebar seantero nusantara, ribuan keluarga dhuafa telah terberdayakan dan mandiri, ribuan anak usia sekolah mendapatkan pendidikan yang layak.

Laznas Baitul Maal Hidayatullah selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat khususnya para donatur, kinerja Laznas BMH akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitik beratkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah. Factor factor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam baik bersumber dari factor finansial maupun non finansial.

Pada lingkungan Laznas Baitul Maal Hidayatullah, kepuasan kerja merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh atasan. Karena jika para karyawan merasa puas dalam ruang lingkup pekerjaannya maka akan berpengaruh baik pada organisasi, sebaliknya, jika dalam diri karyawan muncul rasa ketidakpuasan maka akan menjadi pemicu munculnya permasalahan yang akan memberikan dampak kurang baik.

Komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Pengaruh kepribadian tiap karyawan yang berbeda dan pengalaman kerja karyawan menyebabkan perbedaan pada cara mereka dalam memegang komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan yang rendah di tunjukan dengan kinerjanya yang menurun, prestasi kerja yang tidak baik, dan bermalas-malasan dalam bekerja.

Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan terhadap organisasi akan menyebabkan terjadinya tingkah laku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan ada loyalitas positif terhadap organisasi. Selain itu karyawan akan

selalu berusaha menunjukkan tingkah laku kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan terbentuk apabila atasan mampu mendistribusikan kekuasaannya sehingga dapat diterima dan di pandang sebagai sesuatu yang dapat mendorong terciptanya komitmen organisasi yang tinggi dari seluruh karyawan dalam organisasi. Hal yang penting dalam membangun komitmen organisasi pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah adalah kepercayaan dari semua pelaku organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1) Kinerja

Menurut Fachreza, musnadi, said dan majid M Shabri Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.

Menurut Mangkuprawira dalam Rahayu, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan berpendapat kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang mempengaruhi kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Robbins berpendapat bahwa kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkjan diri untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Malthis kinerja karyawan atau kinerja sumber daya manusia adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Dari seluruh pendapat ahli yang telah disampaikan di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan dimana ditunjukkan dengan hasil kerja dengan standar teknis dan etika pada organisasi.

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah Tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan, Keuletan dan daya tahan kerja, disiplin dan absensi, Kerja sama antar rekan kerja, Inisiatif/kreativitas yang dimiliki, Tanggung Jawab dan Kesungguhan bekerja.

2) Beban Kerja

Beban Kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Schultz and Schultz dalam Arifin et al mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.

Menurut Soeprihantob Beban kerja merupakan satu unsur yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Menurut Tarwaka mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Gopher & Doncin dalam Moniharapon mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi.

Berdasarkan seluruh uraian diatas maka dapat disintesisikan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Indicator yang digunakan dalam penelitian ini adalah tekanan waktu, jadwal kerja atau jam kerja, role ambiguity dan role conflict role ambiguity, repetitive action dan tanggung jawab.

3) **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari karakteristiknya. Karyawan yang memiliki perasaan positif berarti ia merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga akan lebih produktif daripada yang tidak puas. Kepuasan kerja merupakan tolok ukur yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian di dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Menurut Sunyoto Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya.

Edy mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Locke yang dikutip oleh Hidayati dan Saputra kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Siagian, kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Sudiardhita, et al. menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Luthans dalam Oktavia, mendefinisikan kepuasan kerja ke dalam tiga pengertian yaitu pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja sehingga kepuasan dapat dilihat dan diduga.

Berdasarkan uraian diatas dapat **disintesisikan** bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan restasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam, maupun di luar pekerjaan dan kombinasi dalam dari luar pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja dari penelitian ini adalah tugas, Pekerjaan, Sikap mendukung dan kesetaraan, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan penghasilan dan Kondisi pekerjaan.

4) **Komitmen Organisasi**

Menurut Duha, Timotius Komitmen organisasi adalah kesadaran daripada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Alkahtani mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi dan keterlibatan dalam organisasi.

Menurut Porter, Steers, Mowday, & Boulian dalam Alkahtani mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keyakinan kuat dalam organisasi dan kemauan untuk mengerahkan upaya signifikan terhadap organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Yulan dan Bernarto mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan di mana anggota dari organisasi berupaya mempertahankan keadaannya di dalam sebuah organisasi dan memihak organisasi tersebut dengan segala keberadaan dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Werner dalam Yulan dan Bernarto juga menyatakan dengan jelas bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang sangat terkait erat dengan kinerja dan pergantian karyawan.

Menurut Luthans dalam Yulan dan Bernarto menyatakan bahwa komitmen adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan anggota organisasi kepada organisasi di mana dia bekerja.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Yulan dan Bernarto Komitmen organisasi adalah derajat keinginan karyawan untuk bertahan di tempat di mana dia bekerja, dan di dalamnya terkandung sikap kesetiaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Harianto memberikan definisi komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi.

Berdasarkan seluruh urian diatas maka dapat **disintesis** bahwa komitmen organisasi adalah komitmen personel terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga keberlangsungan organisasi.

Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecintaan pegawai kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaan saat ini, mengorbankan kepentingan pribadi, Keterikatan pegawai kepada pekerjaan dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

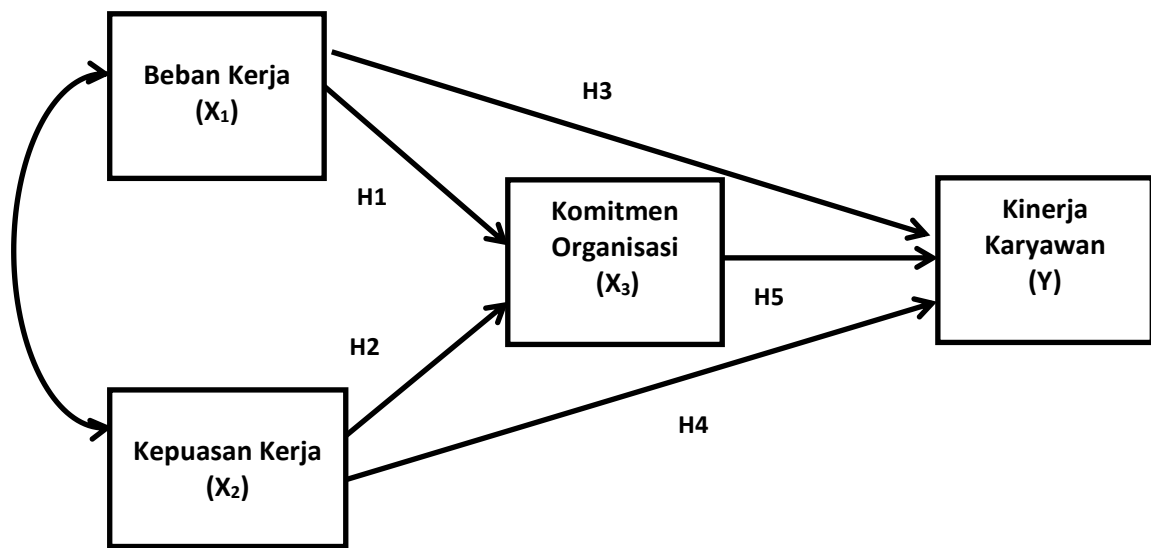
Hipotesis 1 : diduga Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi (X_3).

Hipotesis 2 : diduga Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi (X_3).

Hipotesis 3 : diduga Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis 4 : diduga Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis 5 : diduga Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).



Gambar Kerangka Berpikir Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-21.

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

- Uji normalitas data skor Beban Kerja (X_1) berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai assymp. Signifikansi $KS = 0,061$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS tabel ($n = 100$; $\alpha = 0,05$) $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi Beban Kerja (X_1) berasal dari populasi distribusi **normal**.
- Uji normalitas data skor Kepuasan Kerja (X_2) berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai assymp. Signifikansi $KS = 0,076$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS tabel ($n = 100$; $\alpha = 0,05$) $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi Kepuasan Kerja (X_2) berasal dari populasi distribusi **normal**.
- Uji normalitas data skor Komitmen Organisasi (X_3) berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai assymp. Signifikansi $KS = 0,234$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS tabel ($n = 100$; $\alpha = 0,05$) $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi Komitmen Organisasi (X_3) berasal dari populasi distribusi **normal**.

- d) Uji normalitas data skor Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai *assymp. Signifikansi KS* = 0,188. Nilai ini ternyata lebih besar dari *KS tabel* ($n = 100; \alpha = 0,05$) = 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi Kinerja Karyawan (Y) berasal dari populasi berdistribusi **normal**.

Tabel Uji Normalitas

| Variabel | Nilai α | Nilai sig.KS | Keterangan |
|----------|----------------|--------------|------------|
| X1 | 0,05 | 0,061 | Normal |
| X2 | 0,05 | 0,076 | Normal |
| X3 | 0,05 | 0,234 | Normal |
| Y | 0,05 | 0,188 | Normal |

B. Uji Linaritas

Uji Persyaratan selanjutnya dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya hubungan yang linear. Oleh karena itu perlu diadakan uji signifikansi dan linearitas model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik.

- Uji Linearitas beban kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai probabilitas Linearity $0,28 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Beban Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang Linear maka telah memenuhi kriteria Linearitas.
- Uji Linearitas Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan nilai probabilitas Linearity $0,143 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang Linear maka telah memenuhi kriteria Linearitas.
- Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai probabilitas Linearity $0,009 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang Linear maka telah memenuhi kriteria **Linearitas**.
- Uji Linearitas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai probabilitas Linearity $0,005 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang Linear maka telah memenuhi kriteria **Linearitas**.
- Uji Linearitas Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai probabilitas Linearity $0,014 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang Linear maka telah memenuhi kriteria **Linearitas**.

Tabel Hasil Linearitas

| Variabel | Nilai F_{tabel} | Nilai F_{hitung} | Keterangan |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------|
| Y X ₁ | 0,28 | 0,05 | Linear |
| Y X ₂ | 0,145 | 0,005 | Linear |
| Y X ₃ | 0,009 | 0,005 | Linear |
| X ₃ X ₁ | 0,005 | 0,05 | Linear |
| X ₃ X ₂ | 0,014 | 0,05 | Linear |

C. Uji Homogenitas (Uji Levene)

Uji homogenitas data bertujuan untuk mengetahui apakah kedua sampel berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Jika nilai Lavene Test $> 0,05$, maka data sampel homogen, berarti data yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Hasil output SPSS untuk uji homogenitas masing-masing variable adalah sebagai berikut:

- a) Uji homogenitas Komitmen Organisasi (X_3) atas Beban Kerja (X_1).
Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Lingkungan Kerja (X_3) atas Gaya Kepemimpinan (X_1), hasil perhitungan diperoleh Lavene Test = $0,062 > 0,05$, maka data adalah **homogen**
- b) Uji homogenitas Lingkungan Kerja (X_3) atas Kompensasi (X_2).
Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Lingkungan Kerja (X_3) atas Kompensasi (X_2), hasil perhitungan diperoleh Lavene Test = $0,144 > 0,05$, maka data adalah **homogen**
- c) Uji homogenitas Kinerja Karyawan (Y) atas Gaya Kepemimpinan (X_1).
Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Karyawan (Y) atas Gaya Kepemimpinan (X_1), hasil perhitungan diperoleh Lavene Test = $0,150 > 0,05$, maka data adalah **homogen**.
- d) Uji homogenitas Kinerja Karyawan (Y) atas Kompensasi (X_2).
Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Karyawan (Y) atas Kompensasi (X_2), hasil perhitungan diperoleh Lavene Test = $0,081 > 0,05$, maka data adalah **homogen**.
- e) Uji homogenitas Kinerja Karyawan (Y) atas Lingkungan Kerja (X_3). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Karyawan (Y) atas Lingkungan Kerja (X_3), hasil perhitungan diperoleh Lavene Test = $0,116 > 0,05$, maka data adalah **homogen**.

Tabel Hasil Uji Homogenitas

| Variabel | Nilai signifikansi Lavene hitung | Nilai sig. Lavene | Keterangan |
|-------------------------------|----------------------------------|-------------------|------------|
| X3 - X1 | 0,05 | 0,062 | Homogen |
| X3 - X2 | 0,05 | 0,144 | Homogen |
| Y - X1 | 0,05 | 0,150 | Homogen |
| Y - X2 | 0,05 | 0,081 | Homogen |
| X ₃ X ₂ | 0,114 | 0,116 | Homogen |

D. Pengujian Model

Setelah dilakukan analisis model struktural pengaruh antar variabel, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Lingkungan Kerja (X_3)

Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Lingkungan Kerja (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{31} = 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{31}) = 0,389 Dengan t hitung = 4,208. Dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,01 diperoleh t tabel (0,05) = 1,66. Dan t tabel (0,01) = 2,37, karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Lingkungan Kerja.

2. Kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Lingkungan Kerja (X_3)

Untuk menguji bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Lingkungan Kerja (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{32} = 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{32}) = 0,497 Dengan t hitung = 5,37. Dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,01 diperoleh t tabel (0,05) = 1,66. Dan t tabel (0,01) = 2,37, karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Kompensasi berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Lingkungan Kerja.

3. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{Y1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y1}) = 0,397 Dengan t hitung = 4,01. Dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,01 diperoleh t tabel (0,05) = 1,66. Dan t tabel (0,01) = 2,37, karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{Y2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y2}) = 0,241. Dengan t hitung = 2,31. Dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,01 diperoleh t tabel (0,05) = 1,66. Dan t tabel (0,01) = 2,37, karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Kompensasi berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y3} = 0$$

$$H_1 : \beta_{Y3} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y3}) = 0,276. Dengan t hitung = 2,61. Dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,01 diperoleh t tabel (0,05) = 1,66. Dan t tabel (0,01) = 2,37, karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Lingkungan Kerja berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis telah dapat dibuktikan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu Beban Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan BMH karena apabila Beban Kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan penurunan Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan.

Besarnya kontribusi secara langsung Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah 0,320 (cukup signifikan), oleh karena itu dengan beban kerja yang meningkat menyebabkan penurunan komitmen organisasi artinya perusahaan atau lembaga harus memberikan beban kerja yang cukup terhadap karyawannya agar komitmen organisasinya meningkat.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu kepuasan kerja mempengaruhi langsung secara positif terhadap Komitmen organisasi, artinya apabila Kepuasan kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan peningkatan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Besarnya kontribusi secara langsung kompensasi terhadap Lingkungan Kerja adalah 0,679 (cukup signifikan), oleh karena itu untuk menciptakan kondisi komitmen organisasi yang meningkat perusahaan atau lembaga harus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya dengan cara memberikan kompensasi (gaji, bonus, tunjangan dan asuransi kesehatan) terbaik yang bisa diberikan oleh perusahaan.

3. Beban Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, yaitu Beban Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Beban Kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,144 (cukup signifikan), oleh karena itu untuk mengoptimalkan

kinerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memberikan beban kerja yang cukup agar kinerja karyawan meningkat.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima kebenarannya, yaitu kompensasi mempengaruhi langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Kepuasan Kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,439 (cukup signifikan), oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja yang optimal, yang mampu mendorong semangat karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, yaitu komitmen organisasi mempengaruhi langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Komitmen Organisasi mengalami peningkatan akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,403 (cukup signifikan), oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan Komitmen Organisasinya bagi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan BMH, artinya apabila Beban Kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan penurunan Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan BMH.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan BMH, artinya apabila Kepuasan kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan peningkatan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan BMH.
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMH, artinya apabila Beban Kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan BMH.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMH, artinya apabila Kepuasan Kerja mengalami peningkatan akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan BMH.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMH, artinya apabila Komitmen Organisasi mengalami peningkatan akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan BMH.

Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja karyawan BMH secara langsung dipengaruhi oleh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, jika kualitas Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen

Organisasi ditingkatkan , akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, E. H., Maidin, A., Abdullah, T., Naiem, F., Buraerah, S., Handayanif, R., & Prihantono, P. 2014. Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*, 6(1), 18–20.
- Akbar, F.H., Hamid, D., Djudi, M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 38, No. 2.
- Ali, Farooqi. 2018. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 8.
- Alkahtani, A. H. 2016. The Influence of Leadership Styles On Organizational Commitment: The Moderating Effect Of Emotional Intelligence. *journal Business and Management Studies*, Vol. 2, No.1.
- Arifin, M.Z., Alhabsji, T., dan Utami, H.N. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2.
- Arika. 2011. *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Armstrong, M. and Baron, A. 2004. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. dan Wesson, Michael J. 2018. *Organizationnl Behavior: Improving performance and comitmmnt in the Workplace*, 6th Edition, New York: McGraw-hill.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. 2014. *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Dirwan, A.2019. *Statistika: Aplikasi Praktis untuk Penelitian*. Depok. Rajawali Pers
- Duha, Timotius. 2016. *perilaku organisasi*, Yogyakarta: Deepublish.
- Fachreza., Musnadi, Said, dan Majid M. Shabri Abd. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Universitas Unsiyah: Aceh.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Donnelly, J.H., John, I.M. dan Robert, K. 2012. *Organizational Behavior, stucture, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of the Americaas, New York, NY 10020: McGraw –hill.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,

- Harini, S., & Kartiwi, N. 2018. Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol. 3, No.10, p. 15–22.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S.N. dan Saputra, S.D. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal Maksipreneur*. Vo. 7, No. 2. p. 162-173.
- Humairoh Humairoh, and Wardoyo. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan)*.
- Kanchanapa, S. dan Karnsomdee, P. 2019. The Influence Of Perceived Workload And Job Burnout On Organizational Commitment Of Employee Of Thailand Post Co., Ltd., Sakon Nakhon Post Office, Thailand. *Journal International Academic Research Conference in Vienna*.
- Kristianto, D., Intan, S. dan Ratnawati. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal bisnis Strategi*. Vol. 20, no. 2.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Jeason, John H. 2006. *Human Resources Management*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Murnawantika, Dian. 2014. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim di Samarinda. *e-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 4. Tahun 2014. Hal 614-628.
- Oktavia, N. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah* Ed.1. Yogyakarta: Deepublish.
- Omolayo, B. O., & Omole, O. C. 2013. *Influence of Mental Workload on Job Performance. International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.
- Puspitawati, N.M.D. dan Riana, I.G. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 1.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2017. *perilaku organisasi*, edisi terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P. dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 4.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Setiawan, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Sevilla, Consuelo G. et. al. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Soeprihanto, J. 2013. *Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BPEE.
- Sudiardhita, I Ketut, Ari Saptono, dan Aprilian Widyastuti. 2013. "Pengaruh Pengetahuan Anggota tentang Koperasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Serba Usaha (KSU) Warga Sejahtera Kelurahan Cipinang Jakarta Timur". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1 No.1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Turere. V.N. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 3.
- Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gray A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi personalia*, edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulan, Innocentius Bernarto. 2017. Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Tangerang: DeReMa. *Jurnal Manajemen*, Vol. 12 No. 1