



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor Tahun 2024 Page 7219-7234

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Faktor Demografi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Logam)

Lydia Octavia<sup>1✉</sup>

Prodi Magister Sains Psikologi, Universitas Gunadarma

Email: [lydiaoctavia1990@gmail.com](mailto:lydiaoctavia1990@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh demografi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis kausalitas. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun dengan skala likert lima poin. Sampel penelitian berjumlah 109 orang yang merupakan karyawan di salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam Kabupaten Bogor. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor demografi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kompensasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi dapat memediasi hubungan faktor demografis terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak dapat memediasi hubungan faktor demografis terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Faktor Demografi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

## Abstract

This study aims to determine the effect of demographics and compensation on job satisfaction mediated by job satisfaction. The research sample was selected using the saturated sample method in which all employees at the Metal Sector Manufacturing Company, totaling 109 employees, were used as samples. This research is a quantitative research with causality analysis approach. The data were analyzed using the SEM-PLS method with the help of SmartPLS 3 software. The results showed that demographic factors had a negative effect on organizational commitment and compensation, but had no significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment, and job satisfaction also has a positive and significant effect on organizational commitment. Compensation can mediate the relationship of demographic factors to organizational commitment and job satisfaction. Job satisfaction can mediate the relationship of compensation to organizational commitment, but cannot mediate the relationship of demographic factors to organizational commitment.

*Keywords: Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dan pengejaran kualitas tidak hanya bergantung pada bagaimana organisasi memanfaatkan sebagian besar kompetensi manusia, tetapi juga pada bagaimana hal itu merangsang komitmen terhadap suatu organisasi (Nijhof *et al.*, 1998; Thornhill *et al.*, 1996). Komitmen organisasi merupakan alat yang penting karena dapat memberikan kontribusi pada berbagai aspek seperti peningkatan kinerja karyawan (Stazyk *et al.*, 2011).

Badan Pusat Statistik (2015) menyatakan bahwa perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatannya mengubah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi yang mempunyai nilai tambah, yang dilakukan secara mekanis dengan mesin, ataupun tidak menggunakan mesin. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan tentunya perusahaan memerlukan manajemen yang baik dalam menghadapi persaingan yang terjadi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dimasa yang akan datang.

Melihat besarnya tanggung jawab maka karyawan Perusahaan Manufaktur Sektor Logam dituntut memiliki kinerja yang baik yang didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 sampai 2023 tingkat akuntabilitas kinerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022. Meningkatnya nilai hasil evaluasi tersebut tidak serta merta mencerminkan meningkatnya kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Karena berdasarkan komponen yang dinilai, capaian kinerja karyawan sesungguhnya justru

mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga 2023. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hanya meningkat dari segi perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja, tetapi capaian kinerja sesungguhnya menurun.

Selain menurunnya capaian kinerja karyawan, ditunjukkan dari capaian program *Employee Satisfaction Index* pada tahun 2022. Dari keseluruhan program yang ditargetkan, hanya 46% program yang tercapai/terrealisasi. Bahkan terdapat program yang sama sekali tidak mencapai target (0%), yaitu program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja. Rendahnya pencapaian program yang ditargetkan menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor.

Belum optimalnya kinerja karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor mengindikasikan adanya permasalahan komitmen organisasi. Karena berdasarkan bukti empiris, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Anderfuhren-Biget *et al.*, 2010; Boardman & Sundquist, 2008; Moynihan & Pandey, 2007; Perryer *et al.*, 2010; Wright, 2004). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memiliki kinerja yang tinggi, terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi, memberikan usaha ekstra, dan jarang absen dari pekerjaan ataupun datang terlambat (Obedgiu *et al.*, 2017).

Karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah yang dilihat dari rendah dan belum optimalnya kinerja yang dihasilkan serta perilaku ketidakdisiplinan yakni masih banyak karyawan yang terlambat dalam hal kehadiran.

Selain faktor demografis, kompensasi juga memainkan peran penting dalam menentukan komitmen organisasi karyawan. Paket kompensasi yang tinggi cenderung mempertahankan karyawan karena karyawan lebih puas dengan kompensasi yang ada sehingga karyawan berkomitmen dan loyal kepada organisasi (Chiu *et al.*, 2002).

Kepuasan kerja oleh beberapa peneliti dianggap sebagai alasan komitmen organisasi (Lincoln & Kalleberg, 1990; Mowday *et al.*, 1982; Mueller *et al.*, 1994). Eleswed dan Mohammed (2013) menemukan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan lebih berkomitmen pada organisasi.

Mengacu pada permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor demografis terhadap komitmen organisasi karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

- karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis kausalitas. Creswell (1994) memberikan definisi yang sangat ringkas tentang penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematis (khususnya statistik).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu faktor demografis dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya yaitu komitmen organisasi. Variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

Lokasi dalam penelitian ini adalah salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juli 2023. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada sampel yang dipilih pada 27 Mei – 10 April 2023.

Populasi penelitian ini adalah karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor. Jumlah karyawan pada Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor adalah 9 orang berstatus buruh harian, 23 orang karyawan dengan status kontrak dan 77 orang karyawan tetap. Oleh karena itu, sampel penelitian ini berjumlah 109 orang.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode *sampling* jenuh atau metode sensus. Pemilihan metode tersebut dikarenakan jumlah karyawan yang hanya 109 orang, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2002) apabila subyek/populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampel. Sumber data dan jenis data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan, riset kepustakaan, dan riset dokumentasi.

Untuk menguji hubungan kausalitas antara faktor demografis, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, digunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali dan Latan (2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini dianalisis berdasarkan karakteristik demografi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status karyawan.

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (54,13%). Kemudian berdasarkan usia, mayoritas karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor berusia 40-49 tahun (37,61%) kemudian diikuti oleh usia 30-39 tahun (34,86%) yang tidak jauh berbeda selisihnya. Usia tersebut masih termasuk ke dalam usia produktif, sehingga diharapkan para karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Mayoritas karyawan berpendidikan S1 (67,89%) dan sudah bekerja di salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor selama 11-15 tahun (26,61%). Hal ini menunjukkan bahwa salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor memiliki pendidikan yang baik dan memiliki masa kerja yang cukup lama. Kemudian, karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor didominasi oleh karyawan berstatus tetap (70,64%) dibandingkan karyawan berstatus kontrak dan harian.

#### 2. Deskriptif Jawaban Responden

Variabel yang dianalisis yakni kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan komitmen organisasi (Y). Oleh karena itu jawaban responden dikategorikan sebagai berikut (Tabel 1.).

Tabel 1. Kategori Rata-Rata Jawaban Responden

Interval Rata-Rata Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

##### a. Variabel Kompensasi

Berdasarkan data frekuensi jawaban responden variabel kompensasi, secara keseluruhan variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 3,48 dan

termasuk kategori tinggi menunjukkan sistem kompensasi cukup baik. Indikator atau pernyataan variabel kompensasi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu "Insentif karyawan yang berkinerja tinggi" sebesar 3,78, pernyataan "Promosi membuat karyawan terinspirasi untuk bekerja" dengan nilai rata-rata 3,76, serta pernyataan "Promosi tersedia berdasarkan penilaian kinerja" dan "Pemberian tunjangan merupakan motivasi untuk komitmen kerja" sebesar 3,75. Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu "Tunjangan diberikan dalam bentuk akomodasi gratis" sebesar 3,06, pernyataan "Kenaikan gaji didasarkan pada harga komoditas" sebesar 3,18, dan pernyataan "Tunjangan diberikan berdasarkan tahun pengalaman" sebesar 3,21.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data penelitian frekuensi jawaban responden variabel kompensasi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,51 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor memiliki kepuasan kerja yang cukup baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu "Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya" sebesar 3,83, kemudian pernyataan "Cara rekan kerja saya rukun satu sama lain" sebesar 3,72, dan pernyataan "Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain" sebesar 3,66. Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu "Cara atasan saya menangani pekerjanya" sebesar 3,20 dan pernyataan "Kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja" sebesar 3,39 yang termasuk kategori sedang.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan data penelitian frekuensi jawaban responden variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 3,28 dan termasuk kategori sedang. Dibandingkan dengan nilai rata-rata variabel kompensasi dan kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan karyawan belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Indikator atau pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu "Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini" sebesar 3,64, kemudian pernyataan "Bagi saya, organisasi ini adalah yang terbaik dari semua organisasi untuk bekerja" sebesar 3,57, dan pernyataan "Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini" sebesar 3,54. Sedangkan

pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu "Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa (R)" sebesar 2,88 dan pernyataan "Saya sering merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya (R)" sebesar 2,90.

## B. Analisa Data

### 1. Analisis Model Pengukuran

#### a. Validitas Konvergen

1) *Factor Loading* Factor loading yang tinggi pada suatu konstruk menunjukkan indikator terkait memiliki banyak kesamaan, yang ditangkap oleh konstruk.

Tabel 2. Hasil *Factor Loading* Iterasi 1 SEM-PLS

Faktor	Demografis(X1)	Kompensasi(X2)	KepuasanKerja (X3)		
Jenis Kelamin	X2.1	0,731	X3.1	0,816	Y.1
Usia	X2.2	0,650	X3.2	0,712	Y.2
Pendidikan	X2.3	0,620	X3.3	0,751	Y.3
Masa Kerja	X2.4	0,568	X3.4	0,788	Y.4
Status Karyawan	X2.5	0,644	X3.5	0,748	Y.5
	X2.6	0,715	X3.6	0,757	Y.6
	X2.7	0,548	X3.7	0,689	Y.7
	X2.8	0,651	X3.8	0,693	Y.8
	X2.9	0,688	X3.9	0,746	Y.9
	X2.10	0,692	X3.10	0,680	Y.10
	X2.11	0,679	X3.11	0,787	Y.11
	X2.12	0,714	X3.12	0,643	Y.12
	X2.13	0,638	X3.13	0,684	Y.13
	X2.14	0,804	X3.14	0,734	Y.14
	X2.15	0,544	X3.15	0,672	Y.15
	X2.16	0,697	X3.16	0,739	
	X2.17	0,767	X3.17	0,741	
	X2.18	0,643	X3.18	0,710	
	X2.19	0,741	X3.19	0,818	
	X2.20	0,776	X3.20	0,831	

Sumber: data diolah, 2023

Pada variabel demografis terdapat dua variabel yang memiliki *factor loading* <0,6 yaitu indikator jenis kelamin dan status karyawan. Pada variabel kompensasi, terdapat tiga indikator yang nilainya <0,6 yaitu X2.4, X2.7, dan X2.15. Variabel kepuasan kerja semua indikatornya memiliki nilai *factor loading* >0,6 sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan dari model. Kemudian pada variabel komitmen organisasi terdapat satu indikator yang nilai *factor loading*-nya <0,6 yaitu Y.7. Semua indikator yang nilai *factor loading*-nya <0,6 dikeluarkan dari model.

Terdapat satu indikator kompensasi yakni X2.3 yang juga dikeluarkan dari model karena nilainya paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Indikator tersebut dikeluarkan untuk memenuhi kriteria validitas konvergen AVE. Hal ini berdasarkan ketentuan Hair *et al.* (2017) bahwa indikator dengan *factor loading* antara 0,40 dan 0,70 harus dipertimbangkan untuk dihapus hanya ketika jika indikator tersebut dihapus akan mengarah pada peningkatan *Composite Reliability* mau pun AVE.

Setelah indikator-indikator yang tidak memenuhi kriteria dikeluarkan dari model, kemudian dilakukan pengujian algoritma PLSulang. Hasil pengujian ulang *factor loading* ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil *Factor Loading* Iterasi 2 SEM-PLS

Faktor Demografis(X1)		Kompensasi (X2)		Kepuasan Kerja (X3)		Komitmen Organisasi (Y)	
Jenis Kelamin		X2.1	0,729	X3.1	0,816	Y.1	0,793
Usia	0,897	X2.2	0,651	X3.2	0,711	Y.2	0,752
Pendidikan	0,647	X2.3		X3.3	0,751	Y.3	0,726
Masa Kerja	0,922	X2.4		X3.4	0,788	Y.4	0,645
Status Karyawan		X2.5	0,641	X3.5	0,748	Y.5	0,676
		X2.6	0,742	X3.6	0,757	Y.6	0,778
		X2.7		X3.7	0,688	Y.7	
		X2.8	0,681	X3.8	0,692	Y.8	0,764
		X2.9	0,691	X3.9	0,746	Y.9	0,617
		X2.10	0,700	X3.10	0,680	Y.10	0,747
		X2.11	0,699	X3.11	0,787	Y.11	0,663
		X2.12	0,725	X3.12	0,644	Y.12	0,725
		X2.13	0,641	X3.13	0,684	Y.13	0,783
		X2.14	0,808	X3.14	0,734	Y.14	0,635

		X2.15		X3.15	0,671	Y.15	0,747
		X2.16	0,704	X3.16	0,739		
		X2.17	0,783	X3.17	0,741		
		X2.18	0,631	X3.18	0,709		
		X2.19	0,741	X3.19	0,818		
		X2.20	0,758	X3.20	0,831		

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji ulang pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai di semua indikator dan nilainya  $>0,6$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

## 2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4. Hasil Perhitungan AVE SEM-PLS

Variabel	AVE
Faktor Demografis	0,691
Kompensasi	0,504
Kepuasan Kerja	0,546
Komitmen Organisasi	0,509

Sumber: data diolah, 2023

## b. Reliabilitas Konsistensi Internal

Tabel 5. Hasil Perhitungan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* SEM-PLS

Variabel	CA	CR
Faktor Demografis	0,766	0,868
Kompensasi	0,934	0,942
Kepuasan Kerja	0,956	0,960
Komitmen Organisasi	0,925	0,935

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas konsistensi internal pada tabel 5, semua variabel memiliki nilai CA dan CR  $>0,7$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan mampu mengukur masing-masing variabel secara konsisten.

c. Validitas Diskriminan

Tabel 6. Hasil Perhitungan HTMT SEM-PLS

	Faktor Demografis	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Struktur Kompensasi
Faktor Demografis				
Kepuasan Kerja	0,307			
Komitmen Organisasi	0,523	0,897		
Struktur Kompensasi	0,367	0,849	0,889	

Sumber: data diolah, 2023

Nilai HTMT di atas 0,90 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan. Berdasarkan hasil perhitungan algoritma PLS pada Tabel 6, semua nilai HTMT lebih rendah dari ambang batas 0,9. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi validitas diskriminan.

2. Analisis Model Struktural

a. Koefisien Determinasi *R-Square* ( $R^2$ )

Tabel 7. Hasil Perhitungan *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Struktur Kompensasi	0,104	0,096
Kepuasan Kerja	0,653	0,646
Komitmen Organisasi	0,824	0,818

Sumber: data diolah, 2023

Hasil perhitungan pada Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  kompensasi adalah 0,104 hal ini berarti kemampuan variabel faktor demografis dalam menjelaskan struktur kompensasi tergolong lemah. Faktor demografis hanya menjelaskan 10,4% variabel kompensasi dan sisanya 89,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian nilai  $R^2$  kepuasan kerja sebesar 0,653 yang artinya faktor demografis dan kompensasi dapat menjelaskan 65,3% kepuasan kerja dan termasuk dalam kategori sedang/moderat. Selanjutnya variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,824 yang artinya variabel karakteristik demografis, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 82,4% komitmen organisasi dan termasuk

dalam kategori substansial.

b. *Effect Size F-Square* ( $F^2$ )

Tabel 8. Hasil Perhitungan *F-Square*

	Faktor Demografis	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Struktur Kompensasi
Faktor Demografis		0,000	0,149	0,116
Kepuasan Kerja			0,479	
Komitmen Organisasi				
Struktur Kompensasi		1,673	0,288	

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, terlihat bahwa faktor demografis tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (0,000). Akan tetapi faktor demografis memiliki pengaruh sedang sebesar 0,116 terhadap kompensasi dan 0,149 terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya kompensasi memiliki pengaruh yang besar (1,673) terhadap kepuasan kerja dan pengaruh sedang (0,288) terhadap komitmen organisasi. Terakhir, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar (0,479) terhadap komitmen organisasi.

c. Relevansi Prediktif *Q-Square* ( $Q^2$ )

Tabel 9. Hasil Perhitungan *Q-Square*

	<i>Q-Square</i>
Faktor Demografis	
Struktur Kompensasi	0,048
Kepuasan Kerja	0,344
Komitmen Organisasi	0,401

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9, terlihat bahwa nilai  $Q^2$  dari ketiga konstruk endogen lebih besar dari 0 oleh karena itu mengkonfirmasi relevansi prediktif variabel endogen dalam penelitian ini. Nilai  $Q^2$  untuk struktur kompensasi sebesar 0,048 menunjukkan relevansi prediktif yang kecil. Sedangkan nilai  $Q^2$  kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki relevansi prediktif yang sedang yakni 0,344 dan 0,401.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 9. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis		<i>Path Coeff.</i>	T- Statistik	<i>P- Values</i>	Keputusan
H1	Faktor Demografis → Komitmen Organisasi	-0,171	4,066	0,000	Diterima
H2	Kompensasi → Komitmen Organisasi	0,389	4,174	0,000	Diterima
H3	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,494	5,120	0,000	Diterima

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh faktor demografis terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar  $-0,171$ , t-statistik  $4,066$ , dan *p-value*  $0,000$ . Tanda koefisien jalur yang negatif ( $-0,171$ ) menandakan bahwa pengaruh faktor demografis terhadap komitmen organisasi negatif. Kemudian signifikansi dilihat dari nilai t-statistik  $4,066 > 1,65$  dan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa faktor demografis berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar  $0,389$ , t-statistik  $4,174$ , dan *p-value*  $0,000$ . Tanda koefisien jalur yang positif atau tidak terdapat tanda negatif ( $0,389$ ) menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi positif. Kemudian signifikansi dilihat dari nilai t-statistik  $4,174 > 1,65$  dan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar  $0,494$ , t-statistik  $5,120$ , dan *p-value*  $0,000$ . Tanda koefisien jalur yang positif atau tidak terdapat tanda negatif ( $0,494$ ) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi positif. Kemudian signifikansi dilihat dari nilai t-statistik  $5,120 > 1,65$  dan *p-value*  $0,000 < 0,05$ ,

yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### C. Pembahasan Hasil Analisis Data

#### 1. Pengaruh Faktor Demografis terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan faktor demografis terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang juga menemukan pengaruh signifikan faktor demografis terhadap komitmen organisasi (Chen & Francesco, 2000; Gunlu *et al.*, 2010; Lok & Crawford, 2004), khususnya penelitian yang menemukan pengaruh negatif dan signifikan (Chordiya *et al.*, 2017; Konya *et al.*, 2016; Mwesigwa *et al.*, 2020).

Karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor didominasi oleh karyawan yang memasuki usia tua, berpendidikan tinggi, dan memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga pengaruh faktor demografis terhadap komitmen organisasi cenderung negatif. Semakin tinggi usia karyawan, pendidikan, dan masa kerja maka semakin rendah pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membuat kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan memperhatikan faktor demografis para karyawan.

#### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin memadai kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi (Kee *et al.*, 2016; Nasution *et al.*, 2019; Putra *et al.*, 2018; Silaban & Syah, 2018).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan kebijakan kompensasi yang ada, karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor merasa dihargai dan tertarik untuk tetap bertahan di organisasi.

#### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengarah pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Eleswed & Mohammed, 2013; Mwesigwa *et al.*, 2020; Nasution *et al.*, 2019; Ocen *et al.*, 2017; Putra *et al.*, 2018; Su *et al.*, 2013; Suri & Petchsawang, 2018).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan salah satu Perusahaan Manufaktur Sektor Logam di Kabupaten Bogor merasa puas dengan faktor intrinsik dalam pekerjaannya dan dengan demikian memengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam keinginan individu untuk berhenti atau tetap berkomitmen pada suatu pekerjaan (Aldridge & Frazer, 2016; Tziner *et al.*, 2015).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor demografis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi pendidikan, usia, dan masa kerja karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasi semakin rendah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika organisasi memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasi semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldridge, J. M., & Frazer, B. J. (2016). Teacher's views of school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environment Resource, 19*, 291–309. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Anderfuhren-Biget, S., Varone, F., Giauque, D., & Ritz, A. (2010). Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *International Public Management Journal, 13*(3), 213–246. <https://doi.org/10.1080/10967494.2010.503>

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bachtiar, H., Aliamin, A., & Indriyani, M. (2018). Pengaruh Due Professional Care, Pengalaman Audit, Pendidikan Dan Pelatihan Berkelanjutan Terhadap Kualitas Audit Internal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Kantor Inspektorat Pemerintah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 4(2), 158–177.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Cross-National Comparative Study. *Public Administration*, 95(1), 178–195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). The impact of gender, age, years of experience, education level, and position type on job satisfaction and organizational commitment: An exploratory study in the kingdom of Bahrain. *International Journal of Business and Social Science*, 4(11), 108–119.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2 ed.). Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Şahin Perçin, N. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/0959611011053819>
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada BPKP Dan Inspektorat Sumatera Selatan). *BALANCE: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 511–520.
- Konya, V., Matić, D., & Pavlović, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(3), 119–138.
- Lincoln, J., & Kalleberg, A. (1990). *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803–832. <https://doi.org/10.1177/0095399707305546>
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L., & Iverson, R. D. (1994). Employee Attachment and

- Noncoercive Conditions of Work: The Case of Dental Hygienists. *Work and Occupations*, 21(2), 179–212. <https://doi.org/10.1177/0730888494021002002>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, jobsatisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Nasution, M. I., Prayogi, M., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Nijhof, W. J., de Jong, M. J., & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243–248. <https://doi.org/10.1108/03090599810224701>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions. *Management Research Review*, 33(9), 911–923. <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(24), 99–106.
- Stazyk, E. C., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2011). Understanding Affective Organizational Commitment: The Importance of Institutional Context. *The American Review of Public Administration*, 41(6), 603–624. <https://doi.org/10.1177/0275074011398119>
- Thornhill, A., Lewis, P., & Saunders, M. N. K. (1996). The role of employee communication in achieving commitment and quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.1108/09684889610107995>
- Tziner, A., Rabinu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.