

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB STRESS*, SEMANGAT  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK)  
LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh  
Pandu Harbiansyah**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB STRESS*, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) LAMPUNG**

Oleh

**PANDU HARBIANSYAH**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Sampel yang diperoleh adalah 34 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner/angket. pengujian hipotesis secara parsial uji T dan secara simultan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 70,6%.

**Kata Kunci** : komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB STRESS, JOB SPIRIT AND JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) LAMPUNG**

**By**

**PANDU HARBIANSYAH**

This research aims to determine the influence of organizational commitment, job stress, job spirit and job satisfaction on the job performance of Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. The method used in this study is descriptive verification with the ex post facto approaches and surveys. The population in this study is 52 respondents. The sample obtained was 34 respondents. Data collection is done through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The hypothesis testing is done by using T test partially and F test simultaneously. The result of the analysis shows that there is a significant influence of the organizational commitment, job stress, job spirit and job satisfaction on the job performance interest by 70,6%.

**Keywords** : organizational commitment, *job stress*, job spirit, job satisfaction and employee performance.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB STRESS*, SEMANGAT  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK)  
LAMPUNG**

**Oleh**

**PANDU HARBIANSYAH**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB STRESS*, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Pandu Harbiansyah**

No. Pokok Mahasiswa : **1513031041**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**MENYETUJUI**

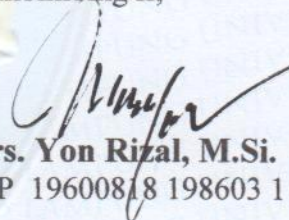
**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**  
IP 19580828 198601 2 001

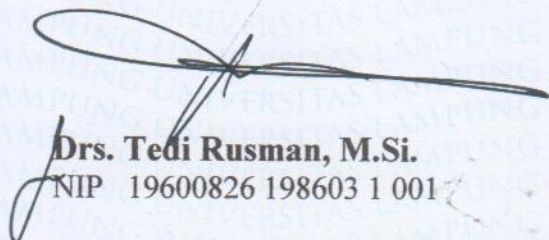


**Dr. Yon Rizal, M.Si.**  
NIP 19600818 198603 1 005

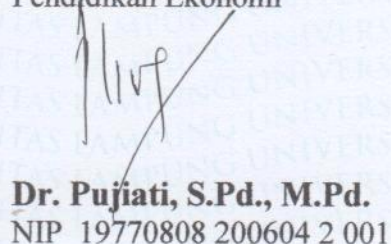
**2. Mengetahui**

Ketua Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi



**Dr. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001



**Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.**  
NIP 19770808 200604 2 001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**

*Erlina Rufaidah*

Sekretaris : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**

*Yon Rizal*

Penguji  
Bukan Pembimbing : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**

*Tedi Rusman*



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.**

NIP 19620804 198905 1 001

*Patuan Raja*

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 Agustus 2019**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**  
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145  
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Pandu Harbiansyah  
NPM : 1513031041  
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi  
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 15 Agustus 2019



Pandu Harbiansyah  
1513031041

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Pandu Harbiansyah dan biasa disapa dengan Pandu. Penulis lahir tanggal 23 Februari 1998, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Rubianto dan Ibu Harni. Penulis berasal dari Kota Jambi.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) 108 Kota Jambi lulus pada tahun 2009.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Kota Jambi lulus pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Kota Jambi lulus pada tahun 2015.
4. Pada tahun 2015 penulis di terima melalui jalur MANDIRI pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMA Negeri 2 Sekampung dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Sidomulyo Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur pada tahun 2018. Penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni BEM FKIP Unila Assets FKIP Unila, dan IMAPESI.



## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini.*

*Karya kecil ini ku persembahkan untuk,*

### ***Kedua Orang Tuaku Tersayang***

*Sosok terhebat yang pernah hadir dalam hidupku, yang tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan serta menasehatiku. Tak pernah berhenti mendoakanku, mendukung, tak kenal lelah memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kasih sayang yang tiada tara kepadaku*

### ***Adik-Adikku tersayang***

*Terimakasih telah menjadi adik yang selalu memberikan keceriaan dan kebersamaan dalam mewarnai hidup mamas, tetap saling menjaga satu sama lain ya sayang*

### ***Keluarga besar Bapak dan Ibu***

*Terimakasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.*

### ***Sahabat-sahabatku***

*Terimakasih untuk semua senyum yang pernah terukir, tawa yang tak terhingga batasnya, air mata yang sempat jatuh, dan terimakasih untuk semua hal baru yang kalian ajarkan*

### ***Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta***

*Terimakasih Pak Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.*

## **MOTTO**

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh (urusan) yang lain.  
Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”*

**(QS. Al-Insyirah: 5-8)**

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”  
(HR. Tirmidzi)*

*Sedikit berbicara, banyak bekerja.  
(Pandu Harbiansyah)*

*Everyone Changes, So Do I.  
(Pandu Harbiansyah)*

## SANWACANA

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Stress*, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung dan juga selaku dosen pembahas yang selalu memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.

7. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung.
8. Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Beliau akrab penulis sapa dengan panggilan bunda. Bunda adalah sosok dosen yang paling perhatian dan peduli yang pernah Pandu temukan. Terimakasih yang tak terhingga Pandu ucapkan kepada bunda atas dukungan, nasihat, dan bimbingannya serta telah mempermudah jalan Pandu dalam menyelesaikan skripsi ini. Pandu bersyukur bisa dibimbing oleh bunda.
9. Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku pembimbing II yang selalu memotivasi dan bersedia meluangkan waktunya dengan sabar, dan ikhlas dalam membimbing penulis. Beliau adalah sosok dosen yang paling sabar yang pernah Pandu temukan, Pandu sangat bangga dan bersyukur bisa dibimbing oleh bapak. Terimakasih yang tak terhingga Pandu ucapkan kepada bapak atas dukungan, nasihat, dan bimbingannya serta telah mempermudah jalan Pandu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Dr. Edy Purnomo, M.Si., Drs. I Komang Winatha, M.Si., Drs. Nurdin, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.

11. Bapak Indra Krisna, selaku Kepala Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
12. Ibu Dwi dan Bapak Didi selaku pendamping saat penelitian di kantor OJK terima kasih atas arahan, bantuan dan kerjasamanya.
13. Seluruh pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung, terima kasih atas perhatian, kerjasama, dan dukungannya.
14. Teristimewa kedua orang tuaku tercinta Bapak Rubianto dan Ibu Harni, terima kasih yang tak terhingga atas semua perjuangan, ketulusan, keikhlasan, cinta dan kasih sayangnya selama ini. Bapak dan Ibu adalah motivator terbaik dalam hidup ini, nasihat dan bimbingan yang diberi adalah hal yang berharga. Pandu bersyukur dan sangat bangga terlahir sebagai putra bapak dan ibu. Semoga Pandu dapat membahagiakan dan membanggakan keluarga.
15. Adik-adikku tersayang, Wisnu Tri Hariansyah dan Dwi Warasati terima kasih atas segala kasih sayang, semangat, kebersamaan, dan keceriaan yang diberikan dalam hidup mas, semoga kita menjadi orang sukses dan membanggakan keluarga.
16. Nenek Getuk, Om Rustam dan Tante Niningku tersayang, terima kasih sudah mendukung serta mendoakan Pandu, dari kecil dirawat hingga sekarang sudah beranjak dewasa, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan untuk kalian semua.
17. Maila Ni'amasshodiqoh kamu yang selalu ada buat aku, yang selalu menemani ku dari awal kita bersama, menemaniku disaat susah dan senang bareng-bareng, menyemangati selalu bercanda tawa, keceriaan mu mampu mewarnai

hari-hari ku. Terimakasih yang tak terhingga ku ucapkan, semoga Allah memberikan jalan sukses bagi kita berdua kelak. Aamiin.

18. Sahabat-sahabat perkuliahan terbaikku Mbah Grandpa, Ajitama Syachputra (Kepala Suku Kuvukiland) yang punya-punya wilayah cemara, orang gendut nomor satu di klan mbah grandpa, yang rumahnya sering jadi penampungan mahasiswa-mahasiswa rantau tak tau pulang, aji ini orangnya penyayang dan humoris, selalu bisa mengocok perut dengan candaannya. Rizqi Fadhiel P.Y. (Lemu) si gendut nomor dua setelah aji bahkan mungkin sekarang merebut tahta gelar kegendutan, selain lemu dia juga seorang yang terkadang ceroboh namun selain itu dia juga penyabar, penyayang, ringan tangan selalu siap membantu disaat saya request backup untuk urusan bunda, semangat nyusun skripsinya ayo cepet kejar wisuda. Edi Prasetyo (Tenyom Kp Baru) orang lubuk linggau, pria gerot berotot, dulunya kurus setelah menemukan susu yang cocok badannya terus berisi, orangnya baik tapi terkadang bar-bar, becanda gak tanggung-tanggung, jangan coba-coba becanda sama dia, beneran dilakuin apa yang kalian candain. saudara akrabnya iyjal, mereka dua insan yang tak terpisahkan. Rizaldi Noverisman (Iyjal) orangnya agak keras kepala, selalu menjadi bahan kongekan diantara kita, bangga merasa jadi orang susah. Tapi iyjal orangnya baik, penyabar, ramah, kalau soal membuat puisi nomor satu dah nih orang. Dia adiknya aji dan saudara akrabnya edi prasetyo, cepet kelarin skripsi biar bisa terus kosen nulis puisi. Bhakti Perasada (CEO Uc-news) yang punya jurus menghilang sekejap diantara kita, yang paling sabar ngadepin iyjal, pernah jadi wakil ku saat menjadi ketua kelas dulu, terima kasih ti atas bantuan dan jahilnya dulu. Sekarang sudah menjadi bos cod ruko, moga terus sukses

sampe go internasional, semangat terus kejar mimpi mu. Hadi Novian Salis (Mang Bewok) satu-satunya 'gamers tampan idaman', orang yang baik selalu menolong disaat temen butuh bantuan, terimakasih atas kebaikan mu, semoga skripsinya dilancarkan. Ichsan Febrian (Sigoblok) yang selalu menghibur dengan candaan gobloknya, selalu rajin update snap, haus akan konten tiap hari, selalu sibuk dengan kepaskibrakaannya, sukses terus san. Cecep Hidayat (Ncep Gorbacep) satu-satunya orang yang paling bener diantara kita, the best dah, cepat garap skripsinya cep. Intinya kalian semua sahabat-sahabat terbaikku yang sudah seperti keluarga sendiri, tetap menjadi diri kalian sendiri yaa semoga kita bisa sukses dijalannya masing-masing.

19. Sahabat barbar ku Anca (Ayam), Enjo, Dedi abu-abu, Havi coklat, Restu, Aldy, Remon, Kevin, Josua, Aldy terima kasih sudah memberikan semangat dalam nyusun skripsi, memberikan tawa dan keceriaan selama perkuliahan maupun saat begadang semalaman bermain game, tanpa kalian hari-hari ku hambar. Semoga kelak kalian menjadi orang sukses dan bisa menjadi sosok lelaki yang bertanggung jawab.
20. Keluarga PA 2015, Noviea S., Hesti Lesmaya, Ela Utami, kalian teman seperjuangan satu pembimbing akademik terbaik, see you on the top.
21. Teman-teman ladies kelompok belajar ku, Dayu, Dama dan Faje. Terimakasih atas bantuan, motivasi, keceriaan kalian selama perkuliahan. Semoga kita menemukan jalan sukses kita masing-masing.
22. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015 dan seluruh angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.

23. Kakak tingkat 2012, 2013, 2014 terima kasih sudah menyemangati dan membantu saya dari awal maba sampai sekarang.
24. Sahabat kecil ku Shatibitias, Muhammad Afif, Yoga Priandana, Febby Mahyudi, Fadrullah Naufal, Angga Kurniawan, Yayan Kgs, Jerymia Apriyanto, Wibi Pratama, Firman, Robi Kotek, Putra, Shidiqinihan terima kasih atas pertemanan kita dari jaman kecil dulu sampe sekarang yaa, semoga segala urusan kalian dipermudah dan diperlancar.
25. Sahabat SMA ku Yoga Asmi, Pandu Saputra, Wahyu Eko, Ahmad Kelvin, terimakasih atas support kalian selama ini, semoga kita sukses di jalan kita masing-masing.
26. Keluarga kecilku, KKN dan PPK Sidomulyo, Sekampung, Lampung Timur. Dicky Hardiantoro (Wono) si petinju handal yang punya tonjokan super anak Penjaskesrek, Ronaldo Redi Caprio (Ronal) si kordes anak Matematika, Khairina Efia Putri (Fia) si korsek anak Bahasa Inggris, Margareth Dewi A. (Simar) si tomboy anak Kimia, Ni Luh Putu Suwartika (Ica) si ceria anak Fisika, Melan Mahfudzoh (Melan) si master silat anak Bimbingan Konseling, Devi Septiani (Depi) si kecil lucu anak PKN, Ilda Purnama Sari (Ilda) si perfect anak Geografi, dan Sulistianingrum (Wifi) si cerewet anak Bahasa Perancis. Terima kasih lebih kurang 45 hari kita bersama, senang bersama, susah bersama, ceria bersama dan sedih bersama semoga dilancarin yaa proses penyusunan skripsi kalian.
27. Almamater tercinta SD Negeri 108 Kota Jambi, SMP Negeri 6 Kota Jambi dan SMA Negeri 3 Kota Jambi yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.



28. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 15 Agustus 2019  
Penulis,

Pandu Harbiansyah

## DAFTAR ISI

Halaman

### DAFTAR ISI

### DAFTAR TABEL

### DAFTAR GAMBAR

### DAFTAR RUMUS

### DAFTAR LAMPIRAN

## I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Pembatasan Masalah .....	14
D. Rumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Kegunaan Penelitian.....	15
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	16

## II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	
1. Kinerja Pegawai.....	17
2. Komitmen Organisasi .....	20
3. <i>Job Stress</i> .....	24
4. Semangat Kerja.....	27
5. Kepuasan Kerja.....	30
B. Penelitian yang Relevan .....	34
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis .....	43

### III. METOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel .....	45
C. Variabel Penelitian .....	46
D. Definisi Konseptual Variabel	
1. Komitmen Organisasi .....	47
2. <i>Job Stress</i> .....	47
3. Semangat Kerja.....	47
4. Kepuasan Kerja.....	47
5. Kinerja Pegawai.....	48
E. Definisi Operasional Variabel .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data .....	49
G. Uji Persyaratan Instrumen	
1. Uji Validitas Instrumen .....	50
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
H. Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda (Uji Asumsi Klasik)	
1. Uji Kolinieran Regresi .....	57
2. Uji Multikolinearitas .....	58
3. Uji Autokorelasi .....	60
4. Uji Heterokedastisitas.....	61
I. Pengujian Hipotesis .....	62

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Singkat dan Profil Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung .....	66
2. Visi dan Misi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) .....	67
3. Lokasi Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Propinsi Lampung	68
B. Gambaran Umum Responden .....	68
C. Deskripsi Data	
1. Data Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) .....	70
2. Data <i>Job Stress</i> ( $X_2$ ) .....	74
3. Data Semangat Kerja ( $X_3$ ).....	77
4. Data Kepuasan Kerja ( $X_4$ ).....	80
5. Data Kinerja Pegawai (Y) .....	84
D. Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda (Uji Asumsi Klasik)	
1. Uji Kolinieran Regresi.....	86
2. Uji Multikolinearitas .....	89
3. Uji Autokorelasi .....	90
4. Uji Heterokedastisitas .....	92
E. Pengujian Hipotesis	
1. Pengujian Secara Parsial .....	95
2. Pengujian Secara Simultan.....	101
F. Pembahasan .....	105
G. Keterbatasan Penelitian .....	117

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	119
B. Saran .....	120

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

### Tabel

1. Perkembangan perekonomian dunia 2016-2018.....	2
2. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Kinerja Pegawai .....	6
3. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Komitmen Organisasi.....	7
4. Penelitian yang Relevan.....	34
5. Definisi Operasional Variabel.....	48
6. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Komitmen Organisasi .....	52
7. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel <i>Job Stress</i> .....	52
8. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Semangat Kerja.....	53
9. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	54
10. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Kinerja Pegawai .....	54
11. Tingkatan Besarnya Reliabilitas .....	56
12. Hasil Uji Reliabilitas Angket .....	57
13. Data Sampel Penelitian .....	69
14. Distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ).....	71
15. Kategori komitmen organisasi ( $X_1$ ) .....	72
16. Distribusi frekuensi variabel <i>job stress</i> ( $X_2$ ).....	74
17. Kategori <i>job stress</i> ( $X_2$ ) .....	75
18. Distribusi frekuensi variabel semangat kerja ( $X_3$ ).....	78
19. Kategori semangat kerja ( $X_3$ ).....	79
20. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) .....	81
21. Kategori kepuasan kerja ( $X_4$ ).....	82
22. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y).....	84
23. Kategori kinerja pegawai (Y).....	85
24. Rekapitulasi Uji Kelinearan Regresi.....	88
25. Rekapitulasi Uji Multikolinieritas.....	90
26. Rekapitulasi Uji Heterokedastisitas .....	94

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

### Gambar

1. Infografis Transaksi Berjalan Indonesia ( <i>Sumber: Buku PTIJK 2019</i> ) .....	3
2. Perkembangan SJK Indonesia 2018 ( <i>sumber: ojk.go.id</i> ) .....	4
3. Studi Komitmen Organisasi Karyawan Dale Carnegie.....	8
4. Paradigma Teoritis Pengaruh $X_1$ $X_2$ $X_3$ $X_4$ Terhadap Y .....	42
5. Kantor OJK Provinsi Lampung.....	64
6. Kurva <i>Durbin-Watson</i> .....	92

## DAFTAR RUMUS

### Halaman

### Rumus

1. Uji Validitas Instrumen.....	51
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
3. Uji Kelinearan Regresi.....	58
4. Uji Multikolinearitas.....	59
5. Uji Heterokedastisitas.....	62
6. Regresi Nilai Sederhana Rumus a.....	63
7. Regresi Nilai Sederhana Rumus b.....	63
8. Signifikansi uji t.....	63
9. Uji Regresi Linier Multipel.....	65
10. Rentang Kelas.....	70
11. Banyak Kelas.....	70
12. Panjang Kelas.....	70
13. Interval Kelas.....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

### Rumus

1. Lampiran 1 .....	126
2. Lampiran 2 .....	127
3. Lampiran 3 .....	128
4. Lampiran 4 .....	129
5. Lampiran 5 .....	130
6. Lampiran 6 .....	131
7. Lampiran 7 .....	132
8. Lampiran 8 .....	136
9. Lampiran 9 .....	141
10. Lampiran 10 .....	144
11. Lampiran 11 .....	145
12. Lampiran 12 .....	146
13. Lampiran 13 .....	147
14. Lampiran 14 .....	148
15. Lampiran 15 .....	149
16. Lampiran 16 .....	150
17. Lampiran 17 .....	151
18. Lampiran 18 .....	152



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Segala aspek kehidupan manusia tidak lepas dari yang namanya berorganisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan satu dengan yang lain. Hal ini teraplikasikan didalam organisasi kemasyarakatan, kehidupan rumah tangga, maupun tentunya saat individu memasuki dunia kerja. Di dunia kerja, seorang individu berbaur serta berinteraksi dan menjadi bagian dari tempat dia bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2012: 189). Dalam menggerakkan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya untuk menjalankan roda organisasi, antara lain sumber daya alam, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya keuangan, serta yang terpenting sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Tampi, 2014: 145).

Otoritas Jasa Keuangan yang selanjutnya disingkat OJK adalah sebuah lembaga pengawas jasa keuangan seperti industri perbankan, pasar modal, reksadana, perusahaan pembiayaan, dana pensiun dan asuransi. Keberadaan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) ini sebagai suatu lembaga pengawas sektor keuangan di Indonesia perlu untuk diperhatikan, karena harus dipersiapkan dengan baik segala hal untuk mendukung keberadaan OJK tersebut. OJK dituntut untuk mengawasi semua institusi yang sekarang dipegangnya dengan adil dan dituntut untuk pastinya lebih baik dalam menjalankan fungsinya. Hal ini agar pembentukan lembaga baru ini yang tentunya mengeluarkan anggaran negara yang banyak, dapat memberikan manfaat yang besar dan tercapai tujuan dari pembentukannya.

Perkembangan perekonomian dunia yang menuntut kerja dari OJK dalam mengawasi sektor jasa keuangan menjadi lebih ketat. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

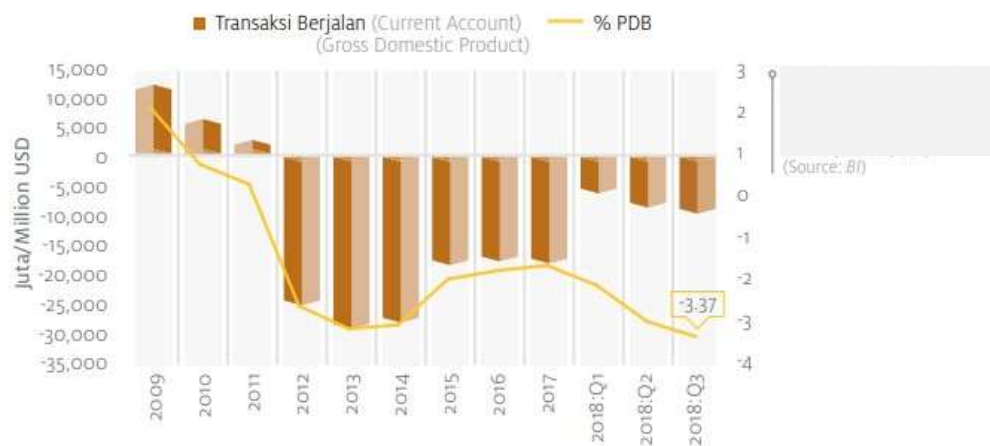
**Tabel 1. Perkembangan perekonomian dunia 2016-2018**

PDB (%yoy)	2016	2017	2018	
			WEO,APRIL	WEO,OKTOBER
AS	1,6%	2,4%	2,9%	2,9%
Jepang	1,0%	1,7%	1,2%	1,1%
Uni Eropa	1,8%	1,7%	2,4%	2,0%
Tiongkok	6,7%	6,9%	6,6%	6,6%
EM	4,3%	4,7%	4,9%	4,7%
AE	1,7%	2,3%	2,5%	2,4%
Dunia	3,2%	3,7%	3,9%	3,7%

Sumber : IMF(International Monetary Fund)

Berdasarkan tabel diatas, tercatat pada Oktober 2018 terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi dunia menjadi 3,7%, kondisi ini dipengaruhi oleh pertumbuhan PDB Uni Eropa.

Indonesia dari tahun ke tahun masih mengalami defisit transaksi berjalan (*current account deficit*). Dapat kita perhatikan pada gambar sebagai berikut.



**Gambar 1. Infografis Transaksi Berjalan Indonesia (Sumber: Buku PTIJK 2019)**

Pada Kuartal 3 Tahun 2018, neraca transaksi berjalan semakin tertekan dan melebar. Dapat dilihat pada kuartal tersebut mengalami defisit sebesar US\$ 8,8 Miliar atau 3,37% dari PDB. Jika dilihat dari kumulatif defisit *CAD* hingga kuartal 3 2018 tercatat 2,86%. Negara Indonesia memiliki sumber daya alam dan tenaga kerja yang melimpah, namun produksi dalam negeri belum mengimbangi laju kebutuhan masyarakat. Kondisi ini yang memicu kebutuhan akan barang impor semakin hari semakin besar sehingga menyebabkan semakin melebarnya defisit transaksi berjalan. Hal ini tentu harus jadi perhatian bagi Industri Keuangan Non-Bank (INKB) OJK dalam berperan pembiayaan berorientasi ekspor.

OJK terus berupaya menjaga stabilitas sektor jasa keuangan sepanjang tahun 2018 hingga 2019. Pada tahun 2018 sektor keuangan dapat terjaga dengan baik, Hal ini dapat terlihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 2. Perkembangan SJK Indonesia 2018 (sumber: ojk.go.id)**

Berdasarkan gambar 2, tercatat angka pertumbuhan kredit perbankan mengalami tren peningkatan sebesar 12,05%. Permodalan lembaga jasa keuangan juga cukup memadai untuk menghadapi tantangan di tahun 2019. *Capital Adequacy Ratio* (CAR) perbankan tercatat sebesar 23,32%, pertumbuhan dana pihak ketiga meningkat sebesar 7,19%. OJK optimis tren perbaikan perekonomian dan kinerja sektor jasa keuangan yang positif akan terus berlanjut.

Upaya OJK dalam meningkatkan kinerja demi mewujudkan program kerjanya harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Pengembangan sumber daya dibutuhkan agar adanya perubahan kinerja pegawai kearah yang lebih positif. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lainnya akan terbengkalai dan tidak bermanfaat dalam mencapai tujuan dari perusahaan maupun organisasi khususnya dalam hal ini lembaga OJK. Untuk mencapai tujuan OJK, tentunya pegawai OJK dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Menurut Widodo dalam tampi (2014) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai akan memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan. Peneliti melakukan wawancara singkat kepada 10 orang pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung ini mengenai beberapa aspek tentang kinerja pegawai, berikut tabel hasil wawancaranya.

**Tabel 2. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Kinerja Pegawai**

No.	Pernyataan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Apakah anda senang datang lebih pagi	5	5
2	Apakah dapat mengikuti instruksi yang di berikan atasan dengan baik	6	4
3	Apakah mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu	4	6
4	Apakah anda selalu bersungguh-sungguh dalam pencapaian target kerja	5	5
5	Apakah anda tidak memakan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas rutin	4	6

Berdasarkan Tabel 2, terdapat tanggapan dari responden mengenai kinerjanya mayoritas memberikan tanggapan yang negatif, dengan persentase sebesar 52%. Responden yang senang datang lebih pagi sebesar 50%, yang tidak dapat mengikuti instruksi atasan dengan baik sebanyak 40%, yang tidak mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu sebesar 60%, yang bersungguh-sungguh dalam pencapaian target kerja sebesar 50%, dan responden yang butuh makan waktu untuk menyelesaikan tugas rutin sebesar 60%.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah komitmen organisasi. Pegawai yang loyal terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan

memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Larasati dan Laksito, 2013).

Adanya rasa memiliki, keterikatan, dan loyalitas pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan di lembaganya akan menimbulkan rasa senang dalam bekerja walaupun lembaganya pastinya tidak selalu terhindar dari adanya masalah, inilah yang dikatakan dengan komitmen organisasi. Apabila seseorang sudah memiliki rasa komitmen pada organisasinya, maka ia akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar organisasi/lembagatempat ia bekerja dapat mencapai tujuannya.

**Tabel 3. Hasil Wawancara Terhadap 10 Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung Tentang Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		Positif	Negatif
1	Jika terjadi masalah dalam organisasi, apakah masalah tersebut termasuk masalah anda juga.	6	4
2	Apakah bertahan dalam organisasi menjadi sebuah kebutuhan.	3	7
3	Apakah merasa bersalah jika meninggalkan organisasi saat ini.	5	5
4	Apakah akan mengacaukan hidup jika meninggalkan organisasi.	4	6
5	Apakah merasa bahagia jika menghabiskan sisa karir di organisasi ini.	6	4

Berdasarkan Tabel 3, terdapat tanggapan dari responden mengenai komitmennya terhadap organisasi memberikan tanggapan yang negatif, dengan persentase sebesar 52%. Responden yang merasa masalah organisasi menjadi masalahnya sebanyak 60%, yang bertahan di organisasi menjadi sebuah kebutuhan sebanyak 30%, yang merasa bersalah jika meninggalkan organisasi sebesar 50%, yang beranggapan akan mengacaukan hidupnya jika

meninggalkan organisasi sebesar 40%, dan responden yang bahagia menghabiskan sisa karirnya di organisasi ini sebesar 60%. OJK telah berupaya dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dengan adanya program budaya kerja.



**Gambar 3. Studi Komitmen Organisasi Karyawan Dale Carnegie**  
(sumber: [www.dalecarnegie.co.id](http://www.dalecarnegie.co.id))

Berdasarkan gambar 3, studi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia "Employee Engagement Among Millennials" menunjukkan, 9% karyawan milenial menolak terlibat/*disengaged* dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66%, tenaga kerja milenial cuma terlibat sebagian/*partially-engaged*. Tentunya mengkhawatirkan, sebab golongan ini bisa berpindah ke *disengaged* jika perusahaan tidak lekas mengambil langkah antisipasi.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memerhatikan *job stress* (Stres Kerja) pegawai. Dalam Sinaga dan Sinambela (2013) dinyatakan bahwa stres yang dialami seseorang yang berhubungan dengan



pekerjaannya disebut stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun luar diri seseorang. Gibson, et. al dalam Sinaga dan Sinambela (2013) mengemukakan stres sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (respons) terhadap ketegangan. *Job stress* dapat dilihat sebagai faktor positif atau negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Job stress* dapat bertindak sebagai motivator yang mana memunculkan daya cipta dan kepuasan diantara pegawai.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada 10 orang pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung ini mengenai beberapa aspek yang dirasakan oleh pegawai mengenai *Job Stress*. Berdasarkan tabel yang tercantum di lampiran 3, hasil wawancara terhadap 10 pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mengenai beberapa indikator *Job Stress*, masih terdapat stres kerja yang dirasakan oleh beberapa pegawai sebesar 60%. Responden yang merasa tuntutan tugas tinggi sehingga memberatkan sebanyak 60%, yang merasa tersinggung bila rekan kerja menegur kesalahannya sebanyak 30%, ada yang merasa resah apabila terjadi persaingan tidak sehat antar rekan kerja sebesar 70%, mengalami konflik diri sehingga sulit untuk berkonsentrasi bekerja sebanyak 80%, dan responden yang terbebani atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan sebanyak 60%. Untuk itu, OJK telah berupaya mengurangi tingkat stres kerja pegawai dengan mengadakan olahraga setiap hari Jum'at dan Minggu serta siraman rohani kepada seluruh pegawai yang mana OJK memegang prinsip "*Work Life Balance*".

Disamping faktor stres kerja, semangat kerja menjadi pemacu pegawai meningkatkan kinerjanya ke arah yang positif. Nitisemito (2010:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siagian (2010: 57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam tugas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Berdasarkan tabel yang tercantum di lampiran 4, hasil wawancara terhadap 10 pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mengenai beberapa indikator semangat kerja, saat ini masih kurangnya semangat kerja yang dirasakan oleh beberapa pegawai sebesar 54%. Responden yang beranggapan lingkungan serta fasilitas kerja yang baik menunjang gairah kerja positif sebanyak 90%, yang menganggap rekan kerja seperti keluarga sebanyak 20%, yang merasakan senang dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini sebanyak 40%, responden yang selalu menjalin kerjasama baik antara pimpinan dengan rekan kerja sebanyak 50%, serta responden yang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai kemampuannya sebesar 30%. OJK telah berupaya meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan *Reward* kepada

setiap pegawai dimana nilai *Reward* yang diberikan berbeda antar pegawai sesuai dengan kinerjanya.

Faktor selanjutnya untuk menunjang kinerja pegawai yang positif adalah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Faktor kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting (Luthans, 2008). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko (2010:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Pegawai yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan tabel yang tercantum di lampiran 5, hasil wawancara terhadap 10 pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung mengenai beberapa indikator kepuasan kerja, masih belum maksimal kepuasan kerja yang dirasakan oleh beberapa pegawai sebesar 52%. Responden yang beranggapan pekerjaan yang

dilakukannya menarik sebanyak 30%, yang merasakan sikap atasan pimpinan patut di teladani sebanyak 70%, merasa memiliki banyak kesempatan melakukan hal untuk pegawai lain sebanyak 30%, yang bersedia melakukan pekerjaan lebih giat lagi sesuai dengan gaji yang diberikan sebanyak 50%, serta yang merasa pekerjaannya saat ini merupakan peluang untuk belajar keterampilan baru sebanyak 60%. OJK telah berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai salah satunya dengan memberikan penghargaan setiap tri wulan yaitu pemilihan insan OJK terbaik, nama serta fotonya akan dipajang di mading dan diberikan piagam penghargaan.

Masing-masing individu memiliki kondisi ideal mengenai pekerjaan dan tempat bekerja. Perlu ada kebiasaan yang baik yang terus berulang. Bukan sesuatu yang sulit jika hal tersebut dipahami dan penuh kesadaran dan tanggung jawab dijalani oleh seluruh pegawai yang akhirnya menjadi suatu kebiasaan. Hal ini agar melahirkan insan OJK yang SIGAP dalam mempercepat pekerjaan dan melayani *stakeholder* tanpa meninggalkan keunikan masing-masing individu di setiap lingkungan satuan kerja OJK.

Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Stress, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Perkembangan ekonomi global menurun, menuntut pegawai OJK terus berkerja lebih giat dalam mencapai kestabilan perekonomian Indonesia.
2. Pertumbuhan perekonomian dunia yang melemah yang disebabkan adanya *emerging market* yang terjadi di Uni Eropa.
3. Terus terjadinya defisit transaksi berjalan dari tahun ke tahun yang cukup mengkhawatirkan, menjadi prihatin utama OJK dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Beberapa pegawai enggan terlibat apabila terjadi masalah pada organisasi
5. Adanya mobilitas dan beban kerja yang berat, menyebabkan beberapa pegawai mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang singkat.
6. Semangat kerja pegawai masih belum optimal.
7. Adanya rasa keresahan dalam diri pegawai terhadap persaingan yang tidak sehat antar teman kerja
8. Beberapa pegawai mengalami konflik diri sehingga menimbulkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja.
9. Beberapa pegawai beranggapan pekerjaan yang dilakukan tidak menarik dari waktu ke waktu.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka untuk mempermudah pembahasan selanjutnya penulis membatasi permasalahan pada “Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), *Job Stress* ( $X_2$ ), Semangat Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )”.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung?
2. Apakah ada pengaruh *Job Stress* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung?
3. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung?
5. Apakah ada pengaruh interaksi komitmen organisasi, *Job Stress*, semangat kerja, dan kepuasan kerjasecara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
2. Pengaruh *job stress* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
5. Pengaruh komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja, dan kepuasan kerjasecara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Manfaat Teoritis

Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat digunakan Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sejenis.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi organisasi untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya

komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai supaya organisasi dapat lebih kompetitif lagi, terutama dalam pengelolaan SDM organisasi beserta kebijakan- kebijakannya.

b. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi ( $X_1$ ), *job stress* ( $X_2$ ), semangat kerja ( $X_3$ ),kepuasan kerja ( $X_4$ )dan kinerja pegawai ( $Y$ ).

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.

4. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

5. Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.



## II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Kinerja Pegawai

##### 1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Rivai dan Basri dalam Rosaputri (2012: 17) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Nadipah (2016: 43) menyimpulkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah disebutkan diatas, kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seseorang dalam pekerjaannya yang memiliki hubungan langsung dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ini dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya maupun *reward and punishment* yang diberikan perusahaan.

## **1.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Nurandini (2014: 21), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

### **1) Kuantitas Kerja**

Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi tujuan atau target yang diharapkan.

### **2) Kualitas Kerja**

Hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

### **3) Ketepatan Waktu**

Kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.

#### 4) Kehadiran

Sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

#### 5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2015: 67-68) yang merumuskan bahwa:

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = knowledge + Skill*

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan kedua faktor diatas saling berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Seseorang dengan kemampuan dan potensi yang memadai untuk jabatan dan keterampilan yang diberikan perusahaan

akan mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sementara faktor motivasi berupa lingkungan kerja yang mendukung, *reward* yang sesuai, dan berpotensi kemajuan dalam pengembangan karir dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **2.1 Pengertian Komitemen Organisasi**

MenurutFirnanti (2013: 78), komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan “loyalitas”karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorangdan kebaikanorganisasinya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu sertatujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbindalam Handayani dan Yusrawati, 2013) Seorang karyawan akan berusaha sekuat mungkin untukmemberikan yang terbaik bagi organisasinya.

Ghorbanpour, et. al., (2014) mengatakan bahwa individu yang berkomitmen adalah seseorang yang justru menaruh perhatian pada faktor eksternal dan yang berada di bawah kontrol mereka, yang dikarenakan perasaan bangga dan loyalnya terhadap organisasi, sehingga mengerjakan tugas-tugasnya dengan giat, tepat, dan teliti. Dengan demikian, pengendalian diri menggantikan pengendalian eksternal dan seseorang tersebut mengerjakan tugas-tugasnya berdasarkan kekuatan internal (batin) yang muncul dari perasaan atau keyakinannya.

Kalbers dan Fogarty dalam Trisnaningsih (2009: 45) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu *affective* dan *continuance*. Komitmen *affective* merupakan keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya, sedangkan komitmen *continuance* merupakan persepsi seseorang atas biaya dan resiko jika meninggalkan organisasinya. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Menurut Ferris dan Aranya dalam Larasati dan Laksito(2013: 145) Beberapa alasan yang menyebabkan meningkatnya ketertarikan untuk menghubungkan konstruk ini, yaitu: 1) tingginya komitmen mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang terbaik bagi organisasi daripada rendahnya komitmen, 2) komitmen organisasi menjadi prediktor yang lebih baik mengenai *turnover* karyawan

daripada kepuasan kerja, 3) komitmen organisasional dapat digunakan sebagai indikator efektivitas dari keseluruhan organisasi.

Pernyataan Abdullah dan Arisanti (2010) bahwa komitmen organisasi pada dasarnya akan tercipta jika adanya tanggung jawab yang besar dari personil organisasi terhadap pekerjaan yang diberikan padanya, sedikitnya peluang untuk memperoleh pekerjaan lain, serta adanya usaha yang maksimal dari organisasi untuk membantu karyawan dalam memahami organisasi secara keseluruhan serta pekerjaan yang dibebankan padanya.

Menurut Luthans dalam Abdullah dan Arisanti(2010: 98) menyebutkan jika seorang individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pencapaian tujuan organisasi menjadi hal penting bagi organisasi tersebut, sebaliknya individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki perhatian yang rendah pula terhadap tujuan organisasi dan cenderung untuk memenuhi kepentingan pribadi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan tersebut, komitmen organisasi adalah rasa memiliki seseorang terhadap perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja. Seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berarti ia memiliki rasa keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sehingga karyawan akan memberikan perilaku positifnya dalam pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja.

## 2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Ada beberapa indikator komitmen organisasi, menurut Sopiah (2008), yaitu:

- a) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Berdasarkan ketiga indikator diatas, dapat diuraikan bahwa kemauan seseorang untuk mencapai kepentingan perusahaan menimbulkan rasa kesetiaan dan kecintaan yang tumbuh dalam dirinya terhadap perusahaan untuk terus menjaga eksistensi organisasi atau perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Hal ini menjadikan suatu kebanggaan dalam diri karyawan apabila ia pernah menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

### 3. *Job Stress*

#### 3.1 *Pengertian Job Stress*

Menurut Sinaga dan Sinambela (2013) menyatakan bahwa stres yang dialami seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya disebut streskerja. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun luar diriseseorang. Gibson, et. al., dalam Sinaga dan Sinambela (2013: 167) mengemukakan stres sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (respons) terhadap ketegangan. *Job stress* dapat dilihat sebagai faktor positif atau negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Job stress* dapat bertindak sebagai motivator yang mana memunculkan daya cipta dan kepuasan diantara pegawai (Shaherah, et. al., 2013).

Abdullah dkk, (2012: 90) stres adalah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana seseorang berpikir bahwa seseorang itu dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah seseorang tidak merasakan stres, merasakan eustres (tanggapan positif) atau distress (tanggapan negatif). Tuntutan-tuntutan atau faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres disebut stressor. Dengan kata lain, stressor adalah suatu prasyarat untuk mengalami respons stres.



Panjaitan dan Jatmiko (2014: 56) mengartikan stres sebagai fisiologis, emosi, dan psikologis terhadap keadaan lingkungannya yang bersifat mengancam. Dengan cara yang sederhana stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang bersangkutan dengan interaksi antara orang dengan lingkungan organisasi. Stres akibat kerja merupakan tekanan dalam pekerjaan yang membuat keadaan tegang, takut, cemas, ataupun bingung serta perasaan tegang yang dialami pada saat situasi mengancam, menyakitkan ataupun menggembirakan.

Berdasarkan uraian di atas, terjadinya *job stress* karena adanya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, sehingga orang yang mengalami *job stress* menjadi kurang konsentrasi, timbulnya rasa cemas, bingung dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Stres kerja pada pegawai ini harus diperhatikan oleh pimpinan maupun perusahaan agar stress kerja ini tidak mengganggu kinerja dari pegawai.

### **3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Stress***

Abdurrahman (2014), membagi penyebab stres kerja di tempat kerja ke dalam empat kategori faktor internal sebagai berikut.

- a. Stresor lingkungan fisik. Berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stresor individu. Berupa konflik peran, peranan ganda, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, tidak ada pengendalian, perkembangan karir dan kondisi kerja.
- c. Stresor kelompok. Berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stresor keorganisasian. Berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### 3.3 Dampak *Job Stress*

Abdurrahman (2014) mengidentifikasi 5 jenis dampak stres yang potensial, yaitu:

- a. Dampak subjektif: kekhawatiran/ketakutan, rasa bosan, apatis, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Dampak perilaku: mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, berperilaku impulsif dan tertawa gugup.
- c. Dampak kognitif: ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik.
- d. Dampak fisiologis: kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata membesar, tubuh panas dan dingin.
- e. Dampak organisasi: angka absensi, produktivitas rendah, terasing dan rekan kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Keadaan stres seseorang yang berkepanjangan dan tidak diatasi dapat mengakibatkan gangguan mental/psikis terhadap seseorang tersebut, sehingga akan berdampak juga pada kesehatan fisiknya. Apabila sudah menyebabkan gangguan psikis dan kesehatan fisik maka dapat mengganggu pekerjaan seseorang tersebut dan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya. Gangguan psikis dan fisik dalam *job stress* ini dapat dipahami melalui indikator-indikator dari *job stress* itu sendiri.

### 3.4 Indikator Job Stress

Menurut Mangkunegara (2013:157), terdapat beberapa indikator untuk mengukur tingkat *job stress* yaitu :

- a) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
- b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- e) Beban lebih
- f) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

Sementara menurut Hasibuan (2014) ada beberapa indikator dari stres kerja (*job stress*), antara lain adalah a) Beban Kerja; b) Sikap Pemimpin; c) Waktu Kerja; d) Konflik, e) Komunikasi; f) Otoritas Kerja. *Job stress* yang tidak ditangani dengan baik akan mengganggu interaksi seorang pegawai dengan lingkungan kerjanya.

## 4. Semangat Kerja

### 4.1 Pengertian Semangat Kerja

Nitisemito (2010: 160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Sastrohadiwiryo (2010: 281), menjelaskan bahwa sebenarnya semangat kerja dan gairah kerja (*moral kerja*) sifatnya subjektif, yakni

bergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Apabila tenaga kerja bergairah dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja memiliki moral yang tinggi. Sebaliknya apabila tenaga kerja tidak bergairah atau malas-malasan dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki derajat moral yang rendah. Moral kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, sering mangkir, kepura-puraan, dan berbagai aksi lainnya. Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2010: 282) mendefinisikan “moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Semangat kerja yang timbul berdasarkan faktor eksternal dan faktor internal. Semangat kerja yang dipicu dari faktor eksternal antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan pimpinan maupun rekan kerja, sesuai gajinya yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang telah diberikan, sementara dari faktor internal salah satunya adalah dorongan memenuhi kebutuhan di dalam hidupnya sehingga menuntut seseorang bekerja lebih giat.

Berdasarkan uraian diatas, semangat kerja merupakan gambaran suasana keseluruhan yang dirasakan oleh karyawan, yakni berupa gairah untuk melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan yang

dilakukannya menjadi lebih efektif dan efisien. Semangat kerja sangat dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Nawawi (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
- b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
- c) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
- d) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
- e) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

Berdasarkan faktor semangat kerja yang diuraikan diatas, apabila minat seseorang pada pekerjaannya tinggi maka seseorang tersebut dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Gaji ataupun kompensasi yang tinggi akan meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja. Suasana kerja serta hubungan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja akan membantu seseorang dalam menambah semangat mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

### 4.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010), terdapat beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Naiknya produktivitas karyawan, karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya
- b) Tingkat absensi rendah
- c) *Labour Turn Over*
- d) Berkurangnya kegelisahan

## 5. Kepuasan Kerja

### 5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Menurut Mangkunegara (2015: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2009: 78).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014: 193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka kepuasan kerja adalah cara individu merasakan kesenangan atau puas terhadap aspek-aspek pekerjaannya yang meliputi kepuasan terhadap gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan, serta kepuasan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

## 5.2 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2015:117-119).

### a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

### b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

### c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang masih muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

### d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

### e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### 5.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada dasarnya secara praktis dibagi menjadi dua kelompok yaitu faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik. Berdasarkan pemahaman tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

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

### 5.4 Teori Terkait Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2010) teori kepuasan kerja mengungkapkan penyebab sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada pekerjaan lain. Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857),



pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

- a) **Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)**  
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- b) **Teori keadilan (*Equity Theory*)**  
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
- c) **Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)**  
Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, teori yang sesuai dengan penelitian ini adalah teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Dimana apa yang mereka harapkan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya diperoleh. Kepuasan kerja seseorang bergantung terhadap kesesuaian yang diharapkannya.

## 5.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:108), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang menentukan kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

- a) Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak
- b) Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima
- c) Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan/bayaran yang diterima
- d) Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
- e) Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan

dengan karyawan lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya

## B. Penelitian yang Relevan

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. Penelitian yang relevan**

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Sumiati Paramban ( 2018 )  (Jurnal Nasional)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepuasan kerja yang diterapkan sudah baik. Dapat dilihat dari gaji yang pegawai terima karena itu sudah sesuai dengan beban kerja mereka
2. Junita Muhayati (2016)  (Jurnal Nasional)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan <i>Job Stres</i> terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)	komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Variabel job stress tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.
3. Moh. Anwar, Muhammad Nuzul Qadri, dan Umi	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,	Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam

**Tabel 4. Lanjutan**

Kalsum (2018)  (Jurnal Nasional)	Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana	VII/Wirabuana. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja sangat tinggi sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan yangjuga akan berimplikasi pada peningkatan kinerja anggota.
4. Rose, Kumar & Pak ( <i>The Journal of Applied Business Research</i> , Malaysia, Vol. 25 No.6,November/December 2009)  (Jurnal Internasional)	<i>The Effect of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance</i>	Organizational commitment has a significant unique effect on work performance (t=8.103; p=0.0001). Job satisfaction has a significant unique effect on work performance (t=7.392; p=0.0001).
5. Karsini, Paramita & Minarsih ( <i>Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016</i> )  (Jurnal Nasional)	Pengaruh Semangat Kerja danDisiplin Kerja Terhadap Kepuasan KerjaYang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan danAset Daerah (DPKAD) Kota Semarang	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,612 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993.
6. Suprpto & Darsin (2016)  (Jurnal Nasional)	Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Astra International Daihatsu Cabang Tegal	Semangat kerja mempunyaipengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal, dengan nilai koefisien sebesar 0,426 dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.
7. Sanuddin & Widjojo (MODUS Vol. 25 (2):217-231, 2013)  (Jurnal Nasional)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa	Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansisebesar 0,051, karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,051 > 0,05 berarti bahwa kepuasankerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Sumber:Google Scholar

Berdasarkan tabel 4 tentang penelitian yang relevan, pada penelitian yang dilakukan oleh Anwar et al. (2018), Karsini et al. (2016) serta Suprpto dan Darsin (2016), terdapat kesamaan variabel yang menjadi referensi dari penulis yakni variabel semangat kerja. Ketiga penelitian tersebut sejalan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Rose et al. (2009) menyatakan bahwa pada komitmen organisasi terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka penelitian ini terdapat satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), dan empat variabel independen, yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ), *job stress* ( $X_2$ ), semangat kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ).

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi dan Sintaasih, 2016). Hal ini berarti setiap kenaikan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan.

Trisnaningsih (2009) menyatakan bahwa adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Pegawai bersedia untuk bertahan dan mengabdikan dirinya kepada perusahaan karena memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini terus mendorong sikap positif untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan karena loyalitasnya terhadap pekerjaannya.

## **2. Pengaruh *Job Stress* terhadap Kinerja Pegawai**

Pada kenyataannya stres dapat bersifat membantu meningkatkan, menyenangkan dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (Munandar, 2008), sehingga stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja.

Gibson, et. al dalam Sinaga dan Sinambela (2013) mengemukakan stres sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (respons) terhadap ketegangan. Job stress dapat dilihat sebagai faktor positif atau negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

## **3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Reni (2015) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh keuntungan. Sementara Karsini, et al. (2016: 14) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Apabila semangat pegawai

dalam bekerja tinggi, maka menghasilkan moral positif yang berdampak pada hasil kerjanya yang efisien dan efektif.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara,2015:117) Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

#### **5. Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Stress, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya untuk menjalankan roda keorganisasiannya, sumber daya tersebut yaitu, sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya IPTEK, dan yang paling vital adalah sumber daya manusia. Karena, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora dalam tampi 2014).

Sumber daya manusia yang baik menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Kinerja pegawai menjadi sorot utama untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Dalam perjalanannya mencapai visi dan misi, organisasi tersebut pastinya tidak selalu terhindar dari adanya masalah, untuk itu dibutuhkan loyalitas tinggi, rasa memiliki, keterikatan, dan meningkatkan kinerjanya sebagai bagian dari komitmen kepada organisasi dari setiap pegawainya. Masalah yang timbul seiring berjalannya roda keorganisasian, bisa menyebabkan stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja seseorang menjadi rendah. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki stres kerja oleh faktor tertentu dan tidak mampu menyelesaikan atau mengelola, maka akan menimbulkan gangguan-gangguan dalam dirinya, psikis dan fisik. Sehingga adanya gangguan-gangguan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Muhayati, 2016). Komitmen organisasi tinggi dan stres kerja rendah mewujudkan semangat kerja pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban (Karsini et al., 2016). Komitmen dan semangat kerja yang tinggi, serta tingkat stres kerja yang rendah akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai akan pekerjaannya. Karyawan yang merasa keinginan dan harapannya terpenuhi oleh perusahaan, dengan kata lain puas akan pekerjaannya, maka secara mandiri

mereka akan dengan suka rela melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi perusahaan (Sari dan Susilo, 2018).

Berdasarkan uraian tentang komitmen organisasi yang kemukakan oleh beberapa ahli diatas, seseorang dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi, mampu menyelesaikan suatu tanggung jawab yang diberikan dengan baik dikarenakan kecintaannya terhadap organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan indikator komitmen organisasi, kemauan pegawai untuk mencapai kepentingan perusahaan menimbulkan rasa kesetiaan dan kecintaan, yang tumbuh dalam dirinya terhadap perusahaan untuk terus menjaga eksistensi perusahaan, apabila reputasi perusahaan tersebut baik maka menjadi kebanggan bagi pegawai tersebut karena perusahaan tersebut pernah menjadi bagian dari hidupnya.

Selanjutnya, dalam mencapai kinerja yang efisien, perusahaan harus memerhatikan tingkat *job stress* dari pegawainya, karena keadaan fisik dan psikis yang terganggu dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Ketidakseimbangan psikis dan fisik yang berkepanjangan dan tidak diatasi dapat menimbulkan rasa cemas, bingung dalam bekerja, serta kurangnya konsentrasi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini tentu menjadi kerugian yang besar bagi perusahaan apabila kinerja dari pegawainya menurun dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

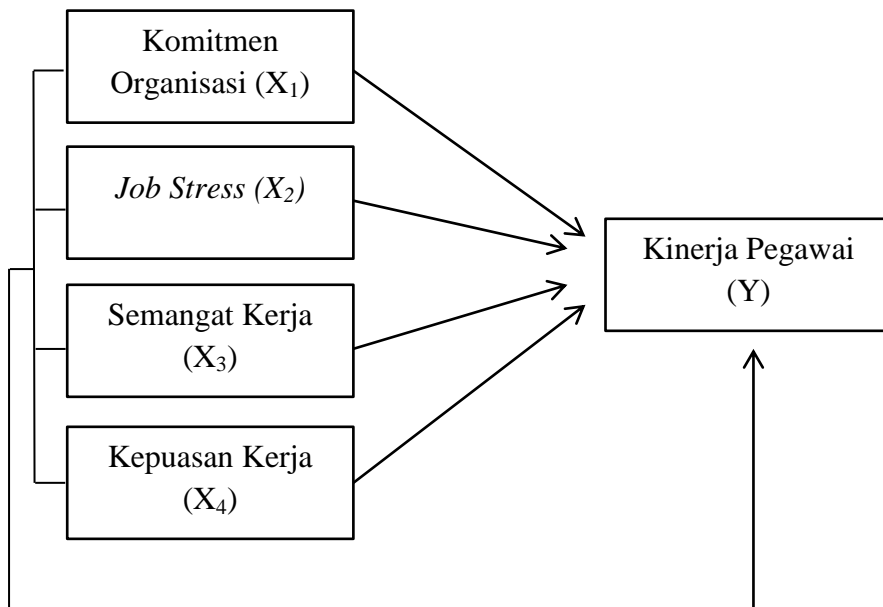
Sejalan dengan loyalitas seseorang terhadap perusahaan, semangat kerja berpengaruh positif sebagai pemacu kemauan dan gairah pegawai untuk



menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Apabila semangat kerja pegawai tergolong rendah, pegawai bersangkutan dapat dikatakan memiliki moral yang rendah, yang dapat menimbulkan sering mangkir dari pekerjaan, pemogokan hingga aksi protes lainnya. Semangat kerja ini ada yang berasal dari eksternal (lingkungan kerja, tingkat gaji, dll) dan internal (keinginan pengembangan karir dan mendapatkan penghargaan). Semangat kerja sangat dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila karyawan merasa puas yang meliputi kepuasan gaji yang diterima, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan, serta kepuasan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan, maka ia akan terpacu meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang baik. Kesesuaian-kesesuaian yang diinginkan pegawai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, turut membantu terciptanya kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka paradigma penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



**Gambar 4. Paradigma Teoritis Pengaruh X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> X<sub>4</sub> Terhadap Y**

Dari gambar 4, kita dapat melihat gambaran pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan. Dari setiap variabel bebas yakni Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Job Stress (X<sub>2</sub>), Semangat Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>4</sub>) memiliki hubungan dan pengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y).

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
2. Ada pengaruh negatif *job stress* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
3. Ada pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
4. Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
5. Ada pengaruh komitmen organisasi, *Job Stress*, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung yang efektif.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017: 3). Penggunaan metode ini untuk menentukan data penelitian, menguji kebenaran, menemukan, dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey.

Penelitian deskriptif adalah salah satu cara penelitian dengan menggambarkan serta menginterpretasi suatu objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan sebagainya) sesuai dengan kenyataan yang ada, tanpa dilebih-lebihkan. Penelitian deskriptif sering disebut sebagai noneksperimen, dikatakan demikian karena penelitian ini seseorang yang meneliti tidak melakukan manipulasi variabel dan juga selalu mengutamakan fakta, sehingga peneliti ini murni menjelaskan dan menggambarkannya. Sedangkan verifikatif menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada ditempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *ex post facto* dan survey. Menurut Sugiyono (2017: 7) *ex post facto* yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mendengarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017:12).

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung yang berjumlah 52 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu untuk mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017: 118). Oleh

karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 78). Berdasarkan uraian di atas, banyaknya sampel sama besarnya dengan jumlah populasi yakni sebanyak 52 pegawai.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 60). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu.

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017: 61). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komitmen organisasi ( $X_1$ ), *job stress* ( $X_2$ ), semangat kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 61). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### **D. Definisi Konseptual Variabel**

Definisi konseptual variabel merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator didalamnya. Definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tertentu dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

##### **2. Job Stress (X<sub>2</sub>)**

*Job stress* adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang mana hal tersebut di pengaruhi oleh faktor pekerjaan dan lingkungan yang ada disekitarnya.

##### **3. Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)**

Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

##### **4. Kepuasan Kerja (X<sub>4</sub>)**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan, pengembangan karier, dan hubungan dengan pegawai lain.

## 5. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kerja secara kualitas dan kuanitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur (Sujarwo, 2009: 174).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 5. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan  <i>Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008)</i>	Interval dengan pendekatan <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)
<i>Job Stress</i> (X <sub>2</sub> )	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas Kerja  <i>Menurut Hasibuan (2014)</i>	Interval dengan pendekatan <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	1. Presensi Karyawan 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin Kerja 4. Kerjasama	Interval dengan pendekatan <i>Method of Successive</i>



**Tabel 5. Lanjutan**

	5. Produktivitas Kerja  <i>Menurut Nitisemito (2010)</i>	<i>Interval (MSI)</i>
Kepuasan Kerja (X <sub>4</sub> )	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat Gaji 7. Kompensasi Tidak Langsung 8. Lingkungan Kerja  <i>Menurut Hasibuan (2014)</i>	Interval dengan pendekatan <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Tanggung Jawab  <i>Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Nurandini (2014: 21)</i>	Interval dengan pendekatan <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>

## F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017: 193) metode pengumpulan data adalah berkenan ketepatan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung tentang kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati langsung terhadap objek penelitian yaitu kegiatan pegawai di Kantor

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

## **2. Wawancara**

Teknik wawancara dilakukan dengan wawancara bebas terhadap beberapa pegawai tanpa menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis. Dalam hal ini teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data jumlah pegawai dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

## **3. Kuisioner/Angket**

Teknik kuisioner/angket digunakan untuk mendapatkan data tentang komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan teknik MSI (*Method of Successive Interval*).

## **4. Dokumentasi**

Dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah pegawai dan hal-hal yang berkaitan dengan keadaan atau profil Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.

## **G. Uji Persyaratan Instrumen**

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket, untuk mendapatkan data yang lengkap maka instrumen harus memenuhi persyaratan yang baik. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian harus memenuhi dua syarat, yaitu validitas dan reliabilitas.

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Menurut Rusman (2016: 64) Instrumen dikatakan valid apabila

mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas instrumen menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah item

$\sum X$  = jumlah X

$\sum Y$  = jumlah Y

$\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y

$X^2$  = kuadrat dari x

$Y^2$  = kuadrat dari y

(Arikunto, 2013: 85-87)

Kriteria pengujian jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika harga  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2013: 79).

Berdasarkan perhitungan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$ , dan Y kemudian dihitung dengan SPSS. Hasil perhitungan dari 20 responden, kemudian dicocokkan dengan tabel r *product moment* dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,444, maka diketahui hasil perhitungan sebagai berikut.

a) Komitmen Organisasi ( $X_1$ )**Tabel 6. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Komitmen Organisasi**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,601	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,898	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,637	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,868	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,648	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,819	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,636	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,787	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,653	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian pada tabel 6 menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

b) *Job Stress* ( $X_2$ )**Tabel 7. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel *Job Stress***

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,783	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,845	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,828	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,91	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,607	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,823	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,601	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,753	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,749	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,904	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian pada tabel 7 menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

c) Semangat Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 8. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Semangat Kerja**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,842	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,701	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,954	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,891	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,627	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,904	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,761	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,833	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,924	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,837	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian pada tabel 8 menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

d) Kepuasan Kerja ( $X_4$ )**Tabel 9. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,637	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,622	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,876	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,838	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,788	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,608	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,816	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,85	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,898	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,65	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,661	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,561	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian pada tabel 9 menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

## e) Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 10. Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,842	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,701	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,954	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,891	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,627	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,904	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,761	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,833	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,924	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,837	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian pada tabel 10 menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid.

Hasil uji validitas angket Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), *Job Stress* ( $X_2$ ), Semangat Kerja ( $X_3$ ), Kepuasan Kerja ( $X_4$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) semuanya valid, dimana masing-masing jumlah item angket komitmen organisasi berjumlah 9 item, *job stress* berjumlah 10 item, semangat kerja berjumlah 10 item, kepuasan kerja 12 item dan kinerja pegawai berjumlah 10 item. Dengan demikian angket yang digunakan dalam penelitian berjumlah 51 item.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. (Rusman, 2015: 40). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan rumus alpha untuk menguji tingkat reliabilitas, yaitu :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari  
 $n$  = banyaknya butir soal  
 $\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $\sigma_t^2$  = varians total

(Arikunto, 2013: 122)

**Tabel 11. Tingkatan Besarnya Reliabilitas**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 0,1000	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2017: 257)



Data hasil penelitian uji reliabilitas angket disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Angket**

Variabel	Koefisien R	Tingkatan Reliabilitas
Komitmen Organisasi	0,889	Sangat Tinggi
<i>Job Stress</i>	0,940	Sangat Tinggi
Semangat Kerja	0,951	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,933	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,972	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil perhitungan variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) 0,889, Job Stress ( $X_2$ ) 0,940, Semangat Kerja ( $X_3$ ) 0,951, Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) 0,933, dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) 0,972. Dimana pada hal ini  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,444 sehingga kesimpulannya ketiga variabel tersebut memiliki reliabilitas sangat tinggi.

#### H. Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda (Uji Asumsi Klasik)

Uji kelinearan regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi benar-benar linier dan berarti, maka perlu adanya suatu pengujian kelinearan dan keberartian dengan menggunakan analisis varians. Uji kelinearan regresi linier multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

##### 1. Uji Kelinearan Regresi

Ujin keberartian atau uji kelinearan regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi benarbenar linier dan berarti, maka perlu adanya suatu pengujian kelinearan dan keberartian dengan menggunakan

analisis varians. Uji kelinearan regresi linier multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

$S^2TC$  = varian tuna cocok

$S^2G$  = varian galat

Dengan dk (k-2) dengan dk penyebut (n-k) dengan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria uji, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan linear dan sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak linear.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya. Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear ganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya (dependen). Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinearitas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan yang linear antar variabel independen akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Oleh karena itu, harus dapat menyatakan bahwa tidak terjadi adanya hubungan linear di antara variabel independen tersebut. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di

antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan.

- a. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.
- b. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.
- c. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Metode uji multikolinieritas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian dibandingkan dengan tingkat alpha.
- b. Menggunakan harga koefisien *Parsial Correlation*. Penentuan harga koefisien ditentukan dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (4)$$

(Arikunto, 2009: 72)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara x dan y  
 $n$  = jumlah responden/ sampel variabel x  
 $\sum XY$  = skor rata-rata dari X dan Y  
 $\sum X$  = jumlah skor total (item) Y

Kriteria pengujian apabila koefisien signifikan  $< \alpha = 0,05$  maka terjadi multikolinieritas di antara variabel independennya. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $df = n-1-1$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga tidak

terjadi multikorelasi, begitu pula sebaliknya jika harga  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka terjadi multikorelasi.

### 3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum. Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistik d Durbin- Waston*, dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan dihitung statistik *d* dengan menggunakan persamaan  $d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})}{\sum_1^t u_t^2}$ .
- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik *Durbin-Waston* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis *d* yaitu nilai *Durbin-Waston Upper*,  $d_u$  dan *Durbin-Waston Lower*,  $d_l$ .
- c. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif.

$H_0 : \rho \leq 0$  (tidak ada autokorelasi positif)

$H_1 : \rho \geq 0$  (ada autokorelasi positif)

Berdasarkan keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama seperti di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

Rumus hipotesis yaitu:

$H_0$  : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

$H_1$  : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian.

Apabila nilai statistik *Durbin-Waston* berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2 maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (dalam Rusman 2015: 63), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Sudarmanto, menyatakan pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu *rank* korelasi dari *Spearman* (*Spearman's rank correlation test*). Pengujian rank korelasi spearman koefisien korelasi *rank* dari *Spearman* di definisikan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \right] \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi *spearman*

$d_i$  = Perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke *i*

$n$  = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi *rank*. di mana nilai  $r_s$  adalah  $-1 \leq r \leq 1$ .

Rumusan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$ = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

$H_1$  = Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima  $H_0$ , dan sebaliknya apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menolak  $H_0$ .

## I. Pengujian Hipotesis

Mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis regresi. Penelitian ini dalam uji hipotesis

dilakukan dua cara, yaitu dengan regresi linier sederhana dan regresi linier multipel.

### 1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan statistik t dengan model regresi linear sederhana, yaitu:

$$\bar{Y} = a + bX$$

Untuk nilai  $a$  dan  $b$  dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (6)$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (7)$$

Keterangan:

$\bar{Y}$	= subjek dalam variabel yang diprediksikan
$a$	= nilai <i>intercept</i> (konstanta) atau jika harga $X=0$
$b$	= koefisien arah regresi penentu ramalan(prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y
$X$	= subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu
$Y$	= variabel terikat

Untuk mengetahui taraf *signifikansi* digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b}{sb} \dots\dots\dots (8)$$

Keterangan:

$t_o$	= nilai teoritis observasi
$b$	= koefisien arah regresi
$sb$	= standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis

- Apabila  $t_o > \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan ada pengaruh. Sebaliknya, apabila  $t_o < \alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha=0,05$  dan dk (n-2).

- b. Apabila  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan ada pengaruh. Sebaliknya, apabila  $t_o > t_\alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha=0,05$  dan dk (n-2).
- c. Jika  $t_o < -t$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan ada pengaruh. Sebaliknya, jika  $-t < t_o < t$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha=0,05$  dan dk (n-2) (Sugiyono, 2017:188).

## 2. Regresi Linear Multipel

Untuk hipotesis ke lima menggunakan statistik F dengan model *regresi linear multiple*, yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3 - b_4\bar{X}_4$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_4 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = nilai ramalan variabel  
 $a$  = nilai *intercept* (konstanta)  
 $b_1 b_2 b_3 b_4$  = koefisien rah regresi  
 $X_1 X_2 X_3 X_4$  = variabel bebas



Kemudian dilanjutkan dengan uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Untuk melihat ada tidaknya pengaruh ganda antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap  $Y$  maka dapat menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n-k-1)} \dots\dots\dots (9)$$

Keterangan:

- $n$  = banyaknya responden
- $K$  = banyaknya kelompok
- $JK_{reg}$  =  $b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y$
- $JK_{res}$  =  $\sum Y^2 - JK_{reg}$

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  dan diterima  $H_0$ , dengan dk pembilang =  $K$  dan dk penyebut =  $n-k-1$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Sebaliknya, diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (Rusman, 2011: 83).

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Jika pegawai memiliki rasa komitmen organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
2. Ada pengaruh negatif *job stress* terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Jika *job stress* yang dialami pegawai rendah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
3. Ada pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Jika semangat kerja para pegawai tinggi maka, dapat meningkatkan kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung.
4. Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Jika tingkat kepuasan kerja dari pegawai tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung

5. Ada pengaruh komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung. Komitmen organisasi, *job stress*, semangat kerja, dan kepuasan kerja dari para pegawai tinggi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai, baik itu peningkatan maupun penurunan.

## **B. Saran**

Saran yang direkomendasikan dari hasil penelitian yang kiranya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung sebagai berikut:

1. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada pegawainya. Tujuannya agar pegawai bersungguh-sungguh serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan cara menerapkan sistem *punishment and reward* secara konsisten.
2. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat memperhatikan *job stress* yang berpotensi dialami oleh pegawainya agar pegawai dapat berkonsentrasi dengan tanggung jawab dan tugas yang diamanahkan. OJK selaku perusahaan memperhatikan kebutuhan rohani pegawainya salah satu melalui family gathering berupa liburan pegawai bersama keluarganya.
3. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat terus memacu semangat kerja pegawainya. Tujuannya agar pegawai senantiasa bekerja dengan sepenuh hati, tentunya hal ini berpotensi pada peningkatan

kinerja pegawai OJK. Tidak hanya dengan pemberian *reward* yang tinggi, hendaknya perusahaan juga melakukan rotasi kerja agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang itu-itu saja.

4. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja dari pegawainya. Apabila pegawai telah merasa puas dan senang terhadap pekerjaan, hal ini turut membantu meningkatkan kinerja pegawai dimasa mendatang. OJK diharapkan memberikan *awarding* atau penghargaan tiap bulannya bagi pegawai yang berprestasi.
5. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung diharapkan dapat memperhatikan *job stress* serta terus memacu komitmen organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja pada pegawai OJK dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mendapatkan kinerja yang optimal dan konsisten, sehingga OJK Lampung menjadi percontohan bagi OJK regional lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Herlin Arisanti. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu*. Universitas Bengkulu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghorbanpour, Zahra., Hasan Dehghan Dehnavi., Forough Heyrani. *Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants*. *ijcrb.webs.com* Vol. 5. No. 10. 2014.
- Firnanti, Hanna, 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.15.No.1.
- Hani, Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Karsini, Paramita Patricia Dhiana, Minarsih Maria Magdalena. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2
- Kusumawati, Reni. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Larasati, Hanny dan Herry Laksito. 2013. *Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja (Studi pada BUMN Kota Semarang)*. ISSN (Online): 2337-3806 Volume 4. Nomor 4. Halaman 1- 14.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber DayaPerusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhayati, Junita. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi dan Job Stress terhadap Kinerja Auditor Internal*.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito, Alex, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*.
- Panjaitan, Anton dan Bambang Jatmiko. 2014. *Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 5. No. 1.
- Rikha Handayani, Yusrawati, 2013. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol 21 No.2 Desember 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara Indonesia. Jakarta.
- Sinaga, Timbul dan Mutiara Sinambela. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. *JurnalAkuntansi Volume XVII No. 01 : 75-83*. 2013.Standar Profesi Audit Internal (SPAI).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tampi, Bryan Johannes. 2014. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*". *Journal Acta Diurna*. Volume III, Nomor 4, Tahun 2014.

Trisnaningsih, Sri. 2009. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanudin Makassar.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.