

**PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
WAROENG STEAK AND SHAKE DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**



Oleh :

Nama` : Moh. Hishni Alfi Makarim

Nama Dosen : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP.

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2023**

**Analisis Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh:

Nama : Moh. Hishni Alfi Makarim

Nomor Mahasiswa : 19311492

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh pihak lain guna memperoleh gelar sarjana sekaligus menyelesaikan masa studi strata-1 di suatu perguruan tinggi. Sejauh yang saya ketahui tidak terdapat karya maupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan sebelumnya, kecuali kutipan dan referensi yang secara tertulis saya cantumkan sebagai bentuk acuan yang disebut dalam daftar pustaka penelitian. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dan hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Oktober 2023

Penulis,

A 10,000 Indonesian Rupiah postage stamp is shown, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text '10000' and 'METERAI STAPEL'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

(Moh. Hishni Alfi Makarim)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta

Nama : Moh. Hishni Alfi Makarim

Nomor Mahasiswa : 19311492

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Oktober 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing.



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP.

## BERITA ACARA SIDANG SKRIPSI



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Universitas Islam Indonesia  
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 885376  
F. (0274) 882589  
E. fbe@uii.ac.id  
W. fbe.uii.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Pada Semester Ganjil 2023/2024, hari Senin, tanggal 06 November 2023, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Moh Hishni Alfi Makarim  
No. Mahasiswa : 19311492  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta  
Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

### Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B  
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

#### Tim Penguji:

Ketua Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.  
Anggota Tim : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Yogyakarta, 29 November 2023  
Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.  
NIK. 133110105

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR****TUGAS AKHIR BERJUDUL****PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA WAROENG STEAK AND SHAKE DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Disusun oleh : Moh Hishni Alfi Makarim

Nomor Mahasiswa : 19311492

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Senin, 06 November 2023

Penguji/Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

## ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden dari penelitian ini merupakan karyawan dari Waroeng Steak and Shake khususnya yang ada pada keseluruhan outlet Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 165 responden. Teknik survei dan sensus merupakan metodologi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Metodologi sensus ini merupakan sebuah teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dan pengambilan data dengan melibatkan seluruh anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi v.3.2.9. Alat analisis ini digunakan dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil lain dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Religiusitas

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship and influence between religiosity, compensation and organizational commitment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Waroeng Steak and Shake, Yogyakarta Special Region. The respondents of this research were employees of Waroeng Steak and Shake, especially those in the entire Yogyakarta Special Region outlet totaling 165 respondents. Survey and census techniques are the sampling methodologies used in this research. This census methodology is a technique used in determining samples and collecting data by involving all members of the population to be selected as research samples. Hypothesis testing used in this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool with the help of the SmartPLS (Partial Least Square) program version v.3.2.9. This analytical tool is used with the aim of examining the relationship between the variables hypothesized in this research. The results of this research show that there is an influence of religiosity, compensation and organizational commitment on employee performance. Other results in this research also show that job satisfaction can mediate the influence of compensation and organizational commitment on employee performance.

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Performance, Organizational Commitment, Compensation, Religiosity



**MOTTO**

**“Hope for the best and prepare for the worst.”**

**“Berlomba-lomba dalam kebaikan.”**

**فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا**

**Artinya : “Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,” (Q S Al Insyirah: 5).**

**“Usaha dan Keberanian tidak cukup tanpa ada tujuan dan arah perencanaan yang jelas.” - John F. Kennedy**

**“Apa yang kita pikirkan menentukan apa yang akan terjadi pada kita. Jadi jika kita ingin mengubah hidup, kita perlu sedikit mengubah pikiran kita.” - Wayne Dyer**

## KATA PENGANTAR

Puji dan rasa Syukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat islam, iman, kesehatan, dan ridho-Nya sehingga tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta” ini dapat penulis selesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir untuk dapat memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan masa studi sebagai mahasiswa dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Pada kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala rasa hormat dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan serta penghormatan yang setinggi-tingginya kepada Yang Terhormat:

1. **Bapak H.M. Tajudin dan Ibu Hj. Nur Amriti** selaku orang tua penulis yang sangat penulis cintai dan sayangi. Dan tak lupa kepada kakak saya Lu’lu Nafisah yang saya banggakan. Penulis ucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya karena telah memberikan bantuan yang sangat banyak terkhusus pada doa dan segala bentuk perhatian yang diberikan pada penulis hingga detik ini.
2. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D.** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. **Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP.** selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff/Karyawan yang ada di lingkungan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mendidik penulis selama proses perkuliahan, terima kasih atas ilmu dan pelayanan yang diberikan selama masa perkuliahan penulis.
6. Para responden yaitu keseluruhan karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah mempercayakan data-data mereka untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

7. Seluruh sahabat yang penulis cintai Rafi Evan, Dandi, Iffat, Radit, Fahmi, Lucky, Shafa, Favian, dll yang telah memberikan dukungan dan menemani peneliti selama penelitian berlangsung.
8. Seluruh teman yang telah berbagi kebahagiaan dan telah berproses bersama yang tidak bisa disebutkan secara keseluruhan.

Penulis berharap semoga tugas akhir skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayahnya kepada seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun secara tidak langsung dalam memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini.

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA SIDANG SKRIPSI .....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.1.1 Penelitian Pengaruh Religiusitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	9
2.1.2 Penelitian Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	10
2.1.3 Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).12	12
2.1.4 Penelitian Pengaruh Religiusitas (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)...	14
2.1.5 Penelitian Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)...	15
2.1.6 Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	17
2.1.7 Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	18
2.1.8 Penelitian Religiusitas (X1) dapat Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening .....	20
2.1.9 Penelitian Kompensasi (X2) dapat Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening .....	21
2.1.10 Penelitian Komitmen Organisasi (X3) dapat Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening .....	23
2.2 Landasan Teori.....	24
2.2.1 Pengertian Manajemen .....	24
2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	25
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
2.2.5 Kinerja .....	28
2.2.6 Kompensasi .....	29
2.2.7 Komitmen Organisasi .....	30
2.2.8 Religiusitas .....	31
2.2.9 Kepuasan Kerja.....	31
2.3 Model Penelitian .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	35
3.2 Lokasi Penelitian .....	35
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
3.3.1 Variabel Independen (X) .....	36
3.3.2 Variabel Dependen (Y).....	36
3.3.3 Variabel Intervening (Z).....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....	37
3.4.1 Religiusitas (X1).....	37
3.4.2 Kompensasi (X2).....	38
3.4.3 Komitmen Organisasi (X3) .....	41
3.4.4 Kinerja Karyawan (Y) .....	44
3.4.5 Kepuasan Kerja (Z) .....	46
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
3.5.1 Populasi .....	47
3.5.2 Sampel Penelitian .....	48
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	48
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data.....	49
3.6.1 Jenis Data .....	49
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.7.1 Uji Validitas.....	51
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.8 Metode Analisis Data .....	52
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	52
3.8.2 Analisis Statistik.....	53
3.9 Uji Instrumen.....	53
3.9.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	53

3.9.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>56</b>
4.1 Analisis Deskriptif Penelitian.....	56
4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	57
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	58
4.2 Analisis Statistik Penelitian.....	59
4.2.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	59
4.2.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	63
4.3 Pembahasan.....	70
4.3.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta .....	70
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta .....	71
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.....	72
4.3.4 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.....	73
4.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.....	74
4.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.....	75
4.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. ....	75
4.3.8 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta	76
4.3.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta	77
4.3.10 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>88</b>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	88
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen .....	94
Lampiran 3 Data Uji.....	97
Lampiran 4 Data Karakteristik Responden .....	121
Lampiran 5 Hasil Uji Outer Model .....	123
Lampiran 6 Hasil Uji Inner Model .....	124
Lampiran 7 Uji Hipotesis .....	125

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Kompensasi .....	40
Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Komitmen.....	43
Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Kinerja.....	45
Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja .....	47
Tabel 3.1 Pedoman Pemberian Skor.....	51



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Model Struktural .....	64
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis.....	65

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki peran sebagai penggerak roda organisasi. Dalam hal ini, manusia menjadi satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Maka dari itu, dalam sebuah perusahaan dibutuhkan pengelolaan potensi dan kinerja manusia yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Gary Dessler (2015) berpendapat bahwa Manajemen SDM merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang yang ada dalam perusahaan untuk mengatur aspek karyawan atau SDM yang dimiliki dari posisi seorang manajemen, baik itu dari mulai perekrutan, penyaringan, pengimbangan, maupun penilaian. Beberapa hal tersebut harus dapat diatur dan dilaksanakan secara terstruktur mulai dari penataan SDM yang dimiliki, pemberian arahan dan prosedur kerja terhadap SDM, hingga memperhatikan Kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Tentunya hal demikian dilakukan dengan tujuan sebagai upaya untuk mendorong terciptanya organisasi yang berkualitas. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat pemberian kompensasi yang layak bagi SDM dan dapat menciptakan komitmen tinggi bagi SDM tersebut. Beberapa hal seperti cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan, serta bagaimana cara perusahaan dalam menata kondisi sumber daya manusia yang dimiliki ini harus diperhatikan dan mampu diterapkan melalui strategi seperti budaya organisasi yang baik.

Komitmen kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan diciptakan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi menjadi salah satu dasar pengukuran sejauh mana karyawan berpihak dan mendukung pada keberlangsungan perusahaan. Komitmen organisasi itu sendiri merupakan interpretasi dari keinginan SDM yang kuat untuk tetap berusaha menjadi bagian dari organisasi tersebut yang meliputi keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan dan penerimaan nilai dan visi misi dari organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasi ini dapat dibilang sebagai sikap yang dapat merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Hal ini didukung oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana SDM perusahaan memiliki rasa keberpihakan pada organisasi yang diwujudkan

dalam pemberian kinerja yang baik. Kepedulian dan dukungan dari organisasi terhadap SDM juga mampu menciptakan loyalitas karyawan yang mampu memberikan hubungan emosional dengan organisasi dan bersedia berkorban serta memiliki semangat kerja yang tinggi demi untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling berkaitan dan berkesinambungan.

Sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan kinerja SDM yang baik. Selain itu, perusahaan juga harus dapat memberikan dukungan optimal terhadap SDM yang dimiliki agar mampu menciptakan kinerja yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Rivai (2009) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan dari SDM yang dimiliki perusahaan secara keseluruhan yang diukur dalam periode tertentu, yang mana pengukuran ini dilakukan dengan mengacu pada standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Menurut Dessler (2006) berpendapat bahwa kinerja SDM diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran. Melalui kinerja karyawan yang baik dan berkualitas inilah yang dapat menjadi salah satu pertimbangan yang diperlukan untuk penetapan kompensasi yang layak diberikan.

Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang sangat penting bagi karyawan atau SDM dari suatu perusahaan untuk dapat mengukur baik atau buruknya kinerja dari SDM itu sendiri (Sedarmayanti, 2011). Hal ini sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja dari SDM karena kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan atau imbal kerja bagi karyawan untuk dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di kemudian hari. Dengan demikian, sesuai dengan pendapat menurut Yani (2009) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan merupakan bentuk imbal jasa kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan. Maka dari itu, jika sistem pemberian kompensasi dilakukan dengan kurang optimal maka akan mempengaruhi terhadap kinerja SDM atau karyawan perusahaan itu sendiri. Melalui kompensasi ini juga sebuah perusahaan dapat memiliki keunggulan tinggi untuk mengidentifikasikan perbedaannya dengan organisasi lainnya. Hal ini dikarenakan kompensasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang disepakati dan dianut oleh para anggota organisasi sebagai perbedaan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika kita cermati bersama merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh sebuah organisasi (Robbins, 2008). Hal demikian lah yang kemudian menjadi salah satu faktor yang harus

dipertimbangkan oleh perusahaan terkait sistem pemberian kompensasi pada SDM. Semakin bagus dan baik sistem kompensasi tersebut, akan semakin tinggi nilai perusahaan di mata SDM perusahaan itu sendiri maupun dari pihak eksternal perusahaan.

Beberapa hal di atas juga secara tidak langsung akan mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh SDM organisasi. Kompensasi menjadi salah satu tolak ukur yang dapat menentukan sejauh mana tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh SDM. Hal ini dikarenakan kompensasi menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas SDM perusahaan, selain itu juga mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang baik dan harmonis. Melalui kepuasan kerja ini juga akan mampu meningkatkan komitmen SDM terhadap perusahaan mereka bekerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam mewujudkan komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srivastava (2013) bahwa kepuasan kerja ini memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap terwujudnya komitmen organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Rantika dan Sunjoyo, 2011). Demi terwujudnya kepuasan kerja, perusahaan atau organisasi harus mampu memenuhi ekspektasi karyawan terhadap pemberian hak berupa gaji maupun kompensasi ataupun keinginan dan nilai yang diharapkan oleh individu SDM tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja ini sifatnya sangat individual atau bergantung pada individu dari tiap karyawan, yang mana tiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda antara satu sama lain. Yang dapat menentukan kepuasan kerja adalah pada aspek sejauh mana perusahaan mampu memberikan pekerjaan dan imbal balik yang sesuai dengan pekerjaan, keinginan, maupun nilai yang dianut oleh tiap individu.

Hal ini kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Matthew dkk (2019) terbukti dari hasil empiris yang diperoleh melalui penelitian mereka ditemukan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. penelitian ini dilakukan dengan melibatkan variabel kompensasi di dalamnya yang mana dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wijayanti dan Nurhayati (2021) membuktikan bahwa religiusitas karyawan sebagai salah satu budaya organisasi pada perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang berdampak pada pencapaian kepuasan kerja karyawan pada

perusahaan tersebut. Dalam hal ini, variabel kinerja karyawan digunakan sebagai variabel mediasi. Hasil lain yang ditemukan pada penelitian ini yaitu religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. terakhir, hasil penelitian terbaru sebelumnya yang dilakukan oleh Yusnar dkk (2023) memperoleh hasil bahwa religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut mengangkat variabel religiusitas, kompetensi, dan motivasi kerja melalui etika kerja sebagai variabel intervening pada penelitian ini.

Perkembangan bisnis restoran dan waung makan yang menyediakan makanan dan minuman halal terjadi secara dinamis. Perkemangan bisnis ini didasarkan pada meningkatnya minat akan kesadaran merek halal, terutama pada industri makanan dan minuman. Salah satu yang mendasari dari berkembangnya industri penyedia makanan dan minuman halal ini adalah konsumen yang berasal dari latar belakang agama yang majemuk. Dengan kata lain, perkembangan industri makanan dan minuman halal ini bukan hanya memfokuskan pada konsumen muslim yang harus memperhatikan aspek religiusitas yang diwujudkan dalam proses pemilihan makanan dan minuman halal sesuai dengan ajaran agama Islam. Akan tetapi, perkembangan bisnis makanan dan minuman halal ini juga bertujuan untuk dapat merambah dan menjangkau pada konsumen non muslim. Waroeng Steak and Shake merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan sangat mengedepankan nilai-nilai keislaman. Budaya dan nilai religiusitas ini diperlihatkan baik itu secara simbolis, cara berpakaian, kegiatan operasional, maupun dari segi hidangan serba halal yang tersedia. Waroeng Steak and Shake hadir sebagai salah satu restoran steak yang menyediakan makanan dan minuman halal. Selain itu, budaya perusahaan yang mereka terapkan dalam kegiatan operasionalnya sangat memperhatikan aspek religiusitas, terutama bagi seorang Muslim. Hal demikian terlihat dari atribut, artefak, simbol, dan beberapa standar operasional perusahaannya yang mencerminkan aspek religiusitas yang terlihat bahwa restoran Waroeng Steak and Shake ini sangat memperhatikan nilai-nilai keislaman. Diluar dari konteks tersebut, Waroeng Steak and Shake juga memiliki beberapa unit bisnis lainnya seperti Badminton Academy, Pondok Pesantren Tahfidz Waroeng, dll. Maka dari itu, Waroeng Steak and Shake merupakan objek penelitian yang tepat yang akan diteliti oleh peneliti terutama terkait dengan aspek religiusitas yang diterapkan dalam kegiatan operasional Waroeng Steak and Shake itu sendiri.

Religiusitas menjadi suatu niat yang akan tertanam dalam diri tiap karyawan mengenai pentingnya beragama dan taat pada aturan agama itu sendiri. Dister (1982)

dalam Alwi (2014) berpendapat bahwa religiusitas menunjukkan pada kadar ketertarikan individu terhadap agamanya, artinya adalah individu akan mencoba menginternalisasikan dan melakukan penghayatan terhadap agamanya sehingga akan mempengaruhi pada segala Tindakan yang diwujudkan pada bagaimana dan sebaik apa dia melakukan pekerjaannya. Aspek budaya seperti religiusitas dalam sebuah perusahaan juga dapat mempengaruhi pada sejauh mana kinerja karyawan perusahaan menjadi efektif. Dalam penelitian Mubasher, dkk (2015) diperoleh hasil bahwa religiusitas karyawan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga akan dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan perusahaan akan cenderung relatif meningkat dari kinerjanya apabila mereka merasa puas dengan imbal jasa ataupun dukungan lain yang diberikan oleh perusahaan terhadap mereka. Selanjutnya juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Zahrah, dkk (2016) yang mengatakan bahwa religiusitas akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan sumber data dan latar belakang masalah diatas, peneliti kemudian memutuskan untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Harapannya adalah melalui hasil penelitian yang dilakukan pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta ini akan menjadi pertimbangan terkait proses pengambilan keputusan bagi para pihak, terkhusus pada pihak yang terlibat dalam keputusan manajerial di dalamnya. Melalui penelitian ini juga harapannya dapat memberikan pengetahuan mengenai apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui faktor kompensasi, religiusitas, maupun komitmen organisasi terhadap pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, penulis kemudian merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah variabel religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah variabel kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?

3. Apakah variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah variabel religiusitas dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah variabel kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
6. Apakah variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
7. Apakah variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
8. Apakah variabel religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
9. Apakah variabel kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?
10. Apakah variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan dari rumusan masalah yang diuraikan diatas, antara lain yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah variabel religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui apakah variabel religiusitas dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.

6. Untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
8. Untuk mengetahui apakah variabel religiusitas dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
9. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.
10. Untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Harapannya, penelitian ini nantinya akan berguna bagi perusahaan. Terutama pada perannya yang dapat digunakan sebagai alat pertimbangan pengambilan keputusan terkait permasalahan yang berhubungan dengan isi penelitian ini yaitu terkait dengan bagaimana religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini berperan sebagai media untuk peneliti mencoba menerapkan teori dan pengetahuan yang telah didapatkan dari lingkungan akademik yang kemudian disesuaikan dengan kondisi lapangan pada objek penelitian. Teori yang terkait dengan penelitian ini adalah teori kepuasan kerja yang dapat memediasi pengaruh hubungan religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian Berikutnya



Harapannya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat memperbanyak referensi sekaligus literasi untuk pihak-pihak yang terlibat dan berkaitan didalamnya, terutama pada penelitian terkait dengan analisis religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan untuk memberikan gambaran dan acuan terkait tema yang akan diteliti. Oleh karena itu, berikut peneliti sajikan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema yang akan peneliti angkat guna menjadi tolak ukur dalam melakukan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulunya antara lain:

##### **2.1.1 Penelitian Pengaruh Religisuitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

###### **1) Ansar Abbas dkk (2020)**

Penelitian yang berjudul “*Servant Leadership and Religiosity: An Indicator of Employee Performance in the Educational Sector*” dilakukan oleh Ansar Abbas dkk pada tahun 2020. Studi penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi sikap kepemimpinan bawahan dan religisuitas karyawan sebagai indikator pengukuran kinerja pada sektor Pendidikan. Dalam penelitian ini, pertama berbicara mengenai konsep kepemimpinan yang kemudian dilanjutkan dengan menggunakan variabel kepemimpinan bawahan untuk meningkatkan kinerja individu pada sektor Pendidikan. Belakangan ini, penelitian mengenai kepemimpinan manajemen dalam sektor Pendidikan dan kepemimpinan bawahan telah dilakukan, yang pada akhirnya hasil kinerja tersebut dikaitkan dengan aspek religiusitas dan kepemimpinan bawahan. Adapun untuk instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan sejumlah 400 kuesioner dan diperoleh sejumlah 323 responden. Hasil kuesioner tersebut diperoleh dari responden yang bekerja pada perguruan tinggi dan turut berpartisipasi aktif dalam penelitian ini yang kemudian digunakan sebagai dasar analisis empiris. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi yang menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan bawahan sifatnya adalah proaktif terhadap kinerja pekerja yang kemudian hubungannya diperkuat ketika diuji dalam hubungannya dengan religiusitas. Hasil studi ini kemudian digunakan untuk menambah badan penelitian kritis mengenai kepemimpinan dan manajemen Pendidikan di Asia. (Hallinger & Chen, 2015)

###### **2) Ramadhian dan Mafizatun (2021)**

Penelitian dengan judul “*The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a*

*Mediation Variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office*” ini dilakukan oleh Ramadhain dan Mafizatun (2021). Adapun penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis penuh mengenai pengaruh religiusitas karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang mana objek dari penelitian ini adalah para pegawai kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai mantan karyawan dari Kantor Pusat BNIS. Instrumen pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sebanyak 153 kuesioner disebarkan pada karyawan dari masing-masing divisi yang kemudian diperoleh sebanyak 111 responden dari total kuesioner yang disebarkan. Sampel ini diambil dengan menggunakan Rumus Slovin. Adapun untuk Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Data yang terkumpul kemudian di analisis menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*). Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa religiusitas karyawan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi intrinsik karyawan mampu memediasi antara aspek religiusitas dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi Intrinsik ini terbukti mampu memediasi religiusitas karyawan dan budaya organisasi dengan sempurna.

## **2.1.2 Penelitian Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### **1) Anggraeni dan Sumartik (2023)**

Penelitian dengan judul *“The Influence of Democratic Leadership Style Compensation, and Work Environment on Employee Performance”* ini dilakukan oleh Anggraeni dan Sumartik (2023). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi sejumlah 55 karyawan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong Kecamatan Gempol. Adapun untuk melakukan analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS Versi 22 untuk Windows. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner yang diberikan menggunakan skala likert sebagai alat pengukurannya yang sudah diuji validitas serta reliabilitasnya.

Penelitian yang dilakukan ini memperoleh hasil bahwa 1) gaya kepemimpinan demokratis mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) kompensasi secara parsial dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan. 3) Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4) Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Rima Handayani (2020)

Penelitian dengan judul "*The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at PT Sumber Sarana Berdikari in Tangerang*" ini dilakukan oleh Rima Handayani (2020). Penelitian ini didasarkan pada peran manusia yaitu sebagai sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya demi untuk mendapatkan perhatian perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Berdikari di Tangerang.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Penelitian ini memperoleh hasil yaitu : 1) Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis sebesar 47,4% dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis sebesar 36,2% dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 3) Gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis sebesar 56,7% dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## 3) Anton Saman (2020)

Penelitian berjudul "*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance*" ini dilakukan oleh Anton Saman (2020). Penelitian ini didasarkan pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan tambang. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap

kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dimana dalam pengumpulan data penelitian menggunakan metode interview, observasi, studi literatur, dan menggunakan kuesioner. Pada kuesioner ini menggunakan sampel sebanyak 51 karyawan dengan metode analisis Partial Least Square (PLS).

Kesimpulan dan hasil dari penelitian ini adalah 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah bahwa p peningkatan jumlah kompensasi yang diberikan mampu mempengaruhi pada peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan di perusahaan tambang. 2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah bahwa p peningkatan jumlah kompensasi yang diberikan mampu mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tambang.

### **2.1.3 Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **1) Andi Amri dkk (2020)**

Penelitian yang berjudul *“Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang)”* ini dilakukan oleh Andi Amri dkk pada tahun 2020. Penelitian ini merupakan penelitian gabungan dari 3 perguruan tinggi yaitu Universitas Pancasila, Universitas Andalas, dan UIN Sunan Gunung Jati. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Padang. Hal ini dikarenakan ketiga faktor tersebut dinilai dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi, yang mana karyawan merupakan asset penting dalam organisasi guna memajukan dan mengembangkan organisasi menjadi lebih produktif terutama dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui responden yang diberikan pada keseluruhan karyawan PLN sejumlah 60 orang. Adapun untuk metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT.PLN (Persero) UPT P3B Sumatera Padang, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT P3B Sumatera Padang, 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT P3B Sumatera Padang, 4) Ketiga variabel tersebut, yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT P3B Sumatera Padang, 5) diperoleh nilai R square sebesar 0,646 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64,6%. Sisanya yaitu 35,4% yang digunakan sebagai perbandingan bahwa terdapat pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## 2) Marcy Rita dkk (2018)

Penelitian berjudul "*Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership, dan Work Motivation on Employee Performance*" ini dilakukan oleh Marcy Rita dkk pada tahun 2018. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja karyawan. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah faktor kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Kabupaten Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang mana dalam alat analisis ini umumnya menggunakan program *Analysis of Moment Structures* (AMOS). Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel moderasi berpengaruh secara tidak signifikan dalam hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten di Provinsi Papua.

## 3) Santoso dan Riyanto (2020)

Penelitian berjudul “*The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, dan Job Satisfaction on The Contract Employees Performance of PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot*” ini dilakukan oleh Nicolas Santoso dan Setyo Riyanto pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada PT Bank Rakyat Indonesia khususnya di Kantor Cabang Jakarta Daan Mogot. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada sebanyak 72 karyawan kontrak. Penelitian kuantitatif ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis datanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh beberapa hasil yaitu: 1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. melalui ketiga hasil tersebut kemudian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pegawai kontrak pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jakarta Daan Mogot.

#### **2.1.4 Penelitian Pengaruh Religiusitas (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)**

##### **1) Ainul Amri dkk (2021)**

Penelitian berjudul “*The Effect of Religiosity and Service Quality on Job Satisfaction: A Case Study of MSME Employees*” ini dilakukan oleh Ainul Amri dkk pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji mengenai pengaruh religiusitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja pada karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih sebanyak 120 karyawan dari sepuluh industri UMKM yang ada di Indonesia. Adapun dalam proses pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan Smart PLS v.3.0 sebagai alat analisisnya.

Adapun untuk hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas

pelayanan, 2) Religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) Kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari ketiga hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini adalah kedua variabel yaitu religiusitas dan kualitas pelayanan berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk industri UMKM dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan religiusitas serta kualitas pelayanan karyawan pada UMKM itu sendiri.

## 2) Asutay M, Kalla B, dan Alija A (2021)

Penelitian berjudul “*The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Exploring Mediation and Moderating Impact*” ini dilakukan oleh Mehmet Austay, Kalla Buana, dan Alija Avdukic pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji mengenai peran spiritualitas Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui etos kerja sebagai variabel moderasi maupun mediasi pada lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat survei dalam pengumpulan data. Kuesioner berskala likert ini disebarikan secara online pada seribu tenaga kerja muslim pada berbagai sektor perekonomian yang ada di Indonesia. Adapun alat analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM).

Adapun untuk hasil yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Spiritualitas Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang keduanya merupakan bentuk perilaku kerja dan pengaruh tersebut di mediasi oleh etos kerja, 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, akan tetapi etos kerja tidak memoderasi pengaruh tersebut. Dari kedua temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa peran etos kerja mampu memediasi pengaruh spiritualitas Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### 2.1.5 Penelitian Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

#### 1) Choon Hee dkk (2018)



Penelitian yang berjudul “*Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis*” ini dilakukan oleh Ong Choon Hee dkk pada tahun 2018. Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang kerap terjadi secara dinamis pada lingkungan kerja perusahaan. Dimana ditemukan fenomena seperti perputaran kerja karyawan dan tingkat turnover yang tinggi serta produktivitas rendah pada karyawan perusahaan yang mengakibatkan pada turunnya produktivitas perusahaan itu sendiri dalam beroperasi. Melalui hal inilah yang kemudian dapat mengakibatkan pada isu ketidakpuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Fokus pada penelitian ini terdapat 3 faktor paling umum yang akan diteliti yaitu stress kerja, kurangnya komunikasi, dan gaji atau kompensasi yang ada pada tempat kerja. Relevansi dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah kompensasi menjadi dasar atau indikator bagi karyawan sejauh mana mereka merasa dihargai sebagai manusia sekaligus pegawai pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dan organisasi dapat dicapai dengan melalui strategi kompensasi yang sehat dan efektif dengan memberikan ruang untuk kenaikan bonus dan gaji pada karyawan itu sendiri. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja menjadi salah satu faktor bagi organisasi agar dapat mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan bersifat solusi jangka panjang untuk mengatasi retensi kemampuan dan bakat yang akan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

## **2) Abdul Baqi dan Rhian (2021)**

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees*” ini dilakukan oleh Abdul Baqi dan Rhian Indradewa pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan kontrak maupun karyawan tetap pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Perbedaan pemberian kompensasi pada karyawan kontrak dan karyawan tetap menjadi titik fokus pada penelitian yang mereka lakukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner ini diberikan pada sejumlah

50 karyawan tetap dan 50 karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau biasa dikenal sebagai Alfamart pada Bekasi Barat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Kruskal Wallis dan Friedman yang dilakukan dengan tujuan untuk membandingkan apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja dari aspek kompensasi yang diterima antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan diantaranya yaitu: 1) Terdapat perbedaan pemberian kompensasi pada karyawan kontrak dan karyawan tetap Alfamart, 2) Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap Alfamart, 3) Kompensasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dalam aspek status kerja karyawan Alfamart itu sendiri, 4) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dalam aspek durasi lama kerja karyawan Alfamart.

### **2.1.6 Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)**

#### **1) Haerofiatna dkk (2021)**

Penelitian berjudul "*The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance*" ini dilakukan oleh Haerofiatna dkk pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui terkait pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja dan kinerja para guru. Penelitian ini menitikberatkan pada bagaimana kepuasan kerja dan kinerja guru dapat ditingkatkan dalam institusi pendidikan melalui pembentukan komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang harmonis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan secara online dengan menggunakan teknik *random sampling* pada sejumlah 150 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) melalui Smart PLS. Hasil analisis data yang diperoleh kemudian disimpulkan bahwa : 1) Motivasi kerja berpengaruh secara tidak signifikan pada kinerja guru. 2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. 5)

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. 6) Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

## 2) Ratnasari dkk (2020)

Penelitian berjudul *“The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction”* ini dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dkk pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja dari karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui sumber data kuesioner yang diberikan pada sejumlah 566 karyawan tetap non manajemen. Adapun untuk teknik samplingnya menggunakan *cluster sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Adapun untuk alat atau teknik analisis data yang telah berhasil diperoleh adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Setelah dilakukan analisis data ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut : 1) Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 5) Secara simultan, variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

### 2.1.7 Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 1) Badrianto dan Ekhsan (2020)

Penelitian berjudul *“Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesniak Industries”* ini dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan pada tahun 2020. Penelitian ini didasarkan pada faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan. selain digunakan sebagai indikator pencapaian tujuan

perusahaan, kinerja karyawan juga menjadi salah satu faktor untuk mengukur sejauh mana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebarikan pada 88 responden sebagai sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Adapun alat analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

## 2) Arifin, Nirwanto, dan Manan (2019)

Penelitian berjudul *“Improving The Effect of Work Satisfaction on Job Performance Through Employee Engagement”* ini dilakukan oleh Zainal Arifin, Nazief Nirwanto, dan Abdul Manan pada tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas dari keterlibatan karyawan apakah mampu memediasi peningkatan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini juga merupakan penelitian pertama yang mengkaji apakah keterlibatan karyawan dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat kausalitas dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebarikan pada sejumlah 138 sampel yaitu pekerja di setiap perusahaan tambang Provinsi Kalimantan yang tidak mampu memenuhi target dan tuntutan produksi dari perusahaan. Berdasarkan dari hasil olah data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yaitu: 1) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Keterlibatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Peran keterlibatan karyawan untuk memediasi peningkatan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### **2.1.8 Penelitian Religiusitas (X1) dapat Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening**

#### **1) Al Falah dkk (2020)**

Penelitian yang berjudul *“The Effect of Company Culture, Religiosity, and Commitment on Performance Through Employee Satisfaction as Intervening Variable of Sharia Banking in Pekanbaru”* ini dilakukan oleh Asyari Al Falah dkk pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji mengenai pengaruh budaya perusahaan, religiusitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perbankan syariah Pekanbaru. Penelitian ini didasarkan pada temuan mengenai atribut religiusitas yang selalu melekat dan menjadi identitas pada perbankan syariah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan responden sejumlah 250 orang. Adapun untuk responden itu sendiri merupakan pegawai Bank Syariah di Provinsi Riau. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) yang kemudian memperoleh beberapa temuan sebagai berikut: 1) Variabel budaya perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank syariah, 2) Variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah, 3) Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, 4) Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) Variabel kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 6) Variabel kepuasan kerja dapat memediasi religiusitas terhadap kinerja pegawai, 7) Variabel kepuasan kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### **2) Gael dan Ramadhania (2022)**

Penelitian berjudul *“The Influence of Spiritual Leadership and Religiosity on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (an Empirical Study on Bank Kalbar Syariah)”* ini dilakukan Gael dan Ramadhania pada tahun 2022. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan spiritualitas dan religiusitas terhadap kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Bank Syariah Kalbar Pontianak.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan pada 60 responden yaitu karyawan Bank Kalbar Syariah Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode analisis kausal komparatif menggunakan SmartPLS 3.3 sebagai alat analisis data yang telah berhasil dikumpulkan. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, diperoleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut: 1) Variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Variabel religiusitas berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Variabel religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Variabel kepemimpinan spiritual melalui kepuasan kerja mampu memediasi dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) Variabel religiusitas melalui kepuasan kerja mampu memediasi dan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.1.9 Penelitian Kompensasi (X2) dapat Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening**

#### **1) Milwan dan Hendra (2019)**

Penelitian yang berjudul “*Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable*” dilakukan oleh Milwan dan Hendra (2019). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui bagaimana kompetensi, kompetensi, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang diberikan pada 180 karyawan pada *top, middle, hingga low management* di PT perusahaan jasa telekomunikasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis

SEM dengan menggunakan Skala Likert. Hasil yang diperoleh dalam studi ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Efendi dan Yusuf (2021)

Penelitian berjudul *“Influence of Competence, Compensation, and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in The Environment of Indonesian Professional Certification Authority”* ini dilakukan oleh Sutyono Efendi dan Amirudin Yusuf pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, serta motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di lingkungan BNSP.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan pada sejumlah 134 pegawai BNSP dengan latar belakang pekerjaan yang berbeda-beda. Metode analisis yang digunakan menggunakan *Structural Equation Model (SEM) Analysis*. Berdasarkan hasil dari olah data yang dilakukan, penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut: 1) Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) Variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan, 5) Variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **2.1.10 Penelitian Komitmen Organisasi (X3) dapat Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening**

#### **1) Sufia dkk (2020)**

Penelitian berjudul “*Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara*” ini dilakukan oleh Sufia dkk pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di PT. Famfit Bugar Nusantara. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan dari mulai bulan Oktober 2019 hingga Maret 2020.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarikan pada sejumlah 110 karyawan di PT. Famfit Bugar Nusantara. Untuk responden yang dipilih hanya terdiri dari karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan memiliki masa kerja kurang lebih minimal 3 tahun. Berdasarkan dari analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini, memperoleh hasil sebagai berikut: 1) Variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara, 2) Adapun kontribusi dari variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 89,0% sedangkan sisanya 11% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **2) Fazri dkk (2022)**

Penelitian berjudul “*The Influence of Participatory Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Variable Intervening at PT Rahayu Perdana Trans*” ini dilakukan oleh Ilmil Fazri dkk pada tahun 2022. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Rahayu Perdana Trans.



Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarikan pada sejumlah 150 responden yang kemudian dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran terkait karakteristik responden serta gambaran variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif dilakukan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis yang dilakukan kemudian diperoleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 6) Gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen**

George R. Terry dalam salah satu bukunya yang berjudul “Principles of Management” (1997) mengungkapkan bahwa pengertian manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan pengaturan, pengarahan, maupun pendampingan pada suatu kelompok atau seseorang untuk memenuhi dan mencapai tujuan organisasional yang telah disepakati bersama. Definisi ini dapat memberikan kita gambaran mengenai pengetahuan tentang apa yang seharusnya dilakukan dalam sebuah organisasi serta cara apa yang paling efektif untuk diterapkan demi mencapai tujuan organisasional yang telah ditetapkan. Definisi lain mengenai manajemen diungkapkan oleh Lucey dan Lucey (2004) yang menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah rangkaian seni dan proses dari mulai perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk mengukur pencapaian terhadap sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah organisasi. Pengetian ini kemudian diperkuat oleh Arifin (2017) yang mengutarakan bahwa manajemen merupakan proses pemberdayaan serta pengoptimalan sumber daya yang dimiliki perusahaan melalui

fungsi dari manajemen itu sendiri. Adapun untuk fungsi manajemen yang dimaksud adalah seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja dan potensi yang dimiliki guna mencapai efektivitas dan efisiensi yang telah diharapkan. Segala pengertian manajemen diatas kemudian dipersingkat oleh Hasibuan (2016) yang mengatakan bahwa pada intinya manajemen merupakan ilmu dan seni yang digunakan untuk melakukan pengaturan terkait pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan demi dapat tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

### **2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dan harus dimiliki dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aspek utama agar seluruh proses manajerial perusahaan mampu bekerja secara optimal dan dapat secara efektif mencapai tujuannya. Sedangkan untuk definisi dari sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang dimiliki oleh manusia bersumber dari latar belakang baik itu daya pikir, pengetahuan, pendidikan, dll dari setiap orang. Secara mudah, SDM merupakan suatu kemampuan dan keahlian yang dimiliki pada setiap manusia yang ditentukan oleh kemampuan berpikir maupun daya tahan fisiknya. Daya atau kemampuan berpikir yang dimaksud merupakan sebagai modal dasar yang dibawa sejak lahir. Sedangkan untuk keahlian dapat diperoleh dari belajar maupun pelatihan. Kecerdasan dari SDM ini sangat penting yang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*. Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem manajerial meliputi kegiatan operasional dsb yang dirancang dengan tujuan untuk upaya pencapaian tujuan secara efektif dan efisien sesuai keinginan perusahaan. Sedangkan menurut Sonny Sumarsono (2003) SDM merupakan sejauh mana seseorang memberikan kontribusi dan usahanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang diukur dalam jangka waktu tertentu.

### **2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian proses untuk dapat memperoleh, memberikan pelatihan, penilaian, dan kompensasi pada karyawan, serta untuk mengurus segala relasi ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan serta pada segala hal yang berhubungan

dengan keadilan antar karyawan. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang berperan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang berguna dalam membantu terwujudnya pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Definisi lain mengenai manajemen sumber daya manusia diungkapkan oleh Bohlander dan Snell (2010) yang mengutarakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan bakat (keahlian, pengetahuan, dan kemampuan) dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melalui kedua definisi ini dapat kita simpulkan bahwa peran manajer sangatlah penting, terutama untuk dapat membantu organisasi dalam proses pencapaian tujuan dengan baik dan bijaksana dan mengedepankan efektivitas serta efisiensi. Handoko (2014) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk dapat membantu pencapaian tujuan baik itu tujuan individu maupun organisasi.

Dalam definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, ditemukan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, diciptakan sebuah teori mengenai manajemen sumber daya manusia yang secara singkat berisi mengenai serangkaian kegiatan manajerial yang berfokus dalam mengurus segala aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dengan demikian, diperlukan peran manajer yang kredibel dalam KSA (*knowledge, Skill, and Ability*) yang cakap. Peran manajerial atas inilah yang nantinya dapat memberikan perlakuan dan penentuan sistem yang tepat untuk dapat mengatu segala aspek manajemen sumber daya manusia. Adanya manajemen terhadap sumber daya manusia ini sangat penting untuk dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, tanpa adanya implementasi manajemen sumber daya manusia efektif dan efisien akan dapat menghambat dan mengganggu proses pencapaian keberhasilan organisasi.

#### **2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah organisasi harus mampu mengelola segala aspek dalam organisasi tersebut. Terlebih dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dilakukan dengan tujuan untuk dapat memperbaiki citra organisasi serta kinerja organisasi melalui

pendekatan yang dilakukan terhadap karyawan. Setelah organisasi dapat mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik, kemudian diperlukan beberapa Langkah yang dilakukan demi mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas agar memiliki loyalitas tinggi yang nantinya akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian visi dan misi yang telah disepakati. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Cushwway (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Memberikan pertimbangan pada manajemen perusahaan dalam proses pembuatan kebijakan SDM guna memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang termotivasi dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu juga memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah dan adaptif serta memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Memberikan dukungan pada manajer lini dalam proses pencapaian tujuannya.
3. Implementasi serta menjaga segala kebijakan yang ada dalam organisasi serta prosedur kerja SDM dalam organisasi tersebut.
4. Membantu dalam memberikan pengarahan pada keseluruhan strategi organisasi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
5. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
7. Membantu menangani kondisi kritis dan situasi sulit dalam relasi antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dari beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia diatas, dalam aktivitasnya berprinsip pada selalu adanya peningkatan dalam hal efisiensi, efektivitas, serta produktivitas. Perusahaan yang mampu mengimplementasikan tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia dengan baik akan dapat mempertahankan eksistensi nya serta mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditentukan. Meskipun demikian, tentunya masing-masing perusahaan memiliki cara tersendiri untuk dapat mempertahankan eksistensi dan pengelolaan organisasinya.

### 2.2.5 Kinerja

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi menjadi sebuah tolak ukur perusahaan dalam memberikan imbal balik pada karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja memberikan gambaran terhadap hasil yang telah berhasil dicapai oleh karyawan pada saat ini. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah berhasil dicapai oleh karyawan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja karyawan berisi mengenai kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang diproduksi atau pelayanan yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut (Luthans, 2006). Melalui definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas, kinerja dapat dikatakan sebagai salah satu tolak ukur dalam memberikan penilaian. Melalui kinerja karyawan ini, perusahaan mampu menentukan kompensasi yang sekiranya layak untuk diberikan dan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan pada perusahaan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai prestasi atau kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Pernyataan ini kemudian dipertegas oleh Bernardin dan Russel (1998) yang mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi atau kinerja merupakan catatan mengenai hasil yang telah diperoleh dari fungsi-fungsi pada pekerjaan tertentu dalam beberapa kurun waktu tertentu. Menurut mereka, terdapat indikator dari kinerja karyawan yaitu antara lain:

- 1) Kualitas, yaitu menggambarkan seberapa mendekati sempurna dari proses kinerja yang telah diberikan karyawan dalam perusahaan.
- 2) Kuantitas, yaitu dilihat dari hasil produksi yang telah berhasil dicapai oleh karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, memuat efisiensi waktu yang telah dapat dicapai oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 4) Efektivitas, kondisi dimana karyawan mampu memaksimalkan segala sumber daya yang telah diberikan dan disediakan oleh perusahaan.
- 5) Hubungan antar perseorangan, merupakan kondisi dimana antar karyawan saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Dapat dilihat dari sejauh mana lingkungan kerja berlangsung harmonis.

### 2.2.6 Kompensasi

Perusahaan dalam praktek manajerial sumber daya manusia harus memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan pada para karyawannya. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbal jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Maka dari itu, perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kinerja dari karyawan tersebut. Menurut (Hamali, 2018) kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi terkait, seperti tunjangan kerja, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Nawawi (2016) dan Leung & Kwong (2003) berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dan imbal jasa kepada karyawan atas apa yang telah mereka wujudkan melalui proses kerja yang telah dijalani. Hal ini kemudian diperdalam lagi oleh Sutrisno (2016) dan Cornille dkk (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi yang baik dan pantas akan mampu mempengaruhi kondisi material dari karyawan dan dapat menenangkan pikiran karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih giat dan memiliki inisiatif tinggi. Melalui pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa atau penghargaan yang dapat berpengaruh positif pada peningkatan kerja karyawan. Hal ini bergantung pada sebaik apa perusahaan memberikan perlakuan dan kompensasi pada karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak harus berbentuk uang atau materi. Menurut Kadarisman (2012) bahwa kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi dapat berupa moneter (uang) maupun non moneter. Hal ini kemudian didukung oleh pendapat Daulay dkk (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan secara tunai sebagai imbal jasa atas kontribusi berupa layanan maupun kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Menurut Nawawi (2011) mengatakan bahwa kompensasi dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung: adalah balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan imbal jasa atas prestasi terhadap perusahaan. Kompensasi ini diberikan selama itu berhubungan langsung dengan pekerjaan

yang dilakukan karyawan. Contohnya adalah upah/gaji, insentif/bonus, dan tunjangan.

- 2) Kompensasi tidak langsung: adalah imbal jasa yang diberikan pada pegawai selain dari kebijakan yang telah ditetapkan. Kompensasi ini diberikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tidak terkait langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contohnya yaitu tunjangan hari raya, dana pension, asuransi kesehatan, dll.

### **2.2.7 Komitmen Organisasi**

Menurut Gibson et.al (2012) menjelaskan bahwa komitmen adalah segala hal yang mampu mengidentifikasi selera serta sejauh mana karyawan memiliki rasa keterlibatan dan loyalitas pada perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi dapat dilihat dari sikap penerimaan karyawan mengenai keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut. Selain itu, komitmen organisasi ini dapat memberikan dorongan kuat terhadap karyawan untuk memberikan kontribusi terbesarnya guna mempertahankan keanggotaan mereka serta dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Mowday, Steer & Porter (2012) mendefinisikan bahwa komitmen merupakan kondisi dimana karyawan memiliki rasa keterlibatan dengan organisasinya. Dengan kata lain, komitmen merupakan istilah yang menggambarkan sikap kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dan bersifat berkelanjutan.

Beberapa hal penting harus diperhatikan agar mampu menciptakan komitmen organisasi yang kuat pada karyawan atau anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, perlu dipahami bahwa komitmen organisasi pada dasarnya adalah suatu kondisi dan situasi dimana individu memiliki ketertarikan tinggi terhadap tujuan, nilai, visi dan misi, serta sasaran organisasi tempat mereka bekerja. Melalui hal ini kemudian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi ini memiliki hubungan dengan sejauh mana tujuan perusahaan atau organisasi memiliki kesamaan (*similarity*) dengan tujuan individu masing-masing karyawan. komitmen pada organisasi akan terlihat dari perilaku karyawan yang menggambarkan kesediaan dan kesiapan mereka untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada suatu organisasi memiliki kecenderungan akan selalu terlibat secara aktif dan berusaha memberikan kontribusi lebih pada organisasi tempat ia bekerja. Maka dari itu, komitmen organisasi ini menjadi salah satu syarat agar perusahaan dapat berkembang dan mempertahankan eksistensi di tengah industrinya. Komitmen kuat ini

dapat terbentuk dari hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dengan setiap anggota organisasi.

### **2.2.8 Religiusitas**

Religiusitas seseorang dapat diwujudkan melalui rangkaian perilaku yang secara simbolis dapat menampilkan nilai-nilai agama atau keyakinan yang dianut oleh seseorang. Religiusitas memberikan pondasi yang menjadi tolak ukur mengenai bagaimana seharusnya seorang hamba bertindak dan berperilaku sesuai dengan syariat agama yang dianutnya. Agama mendorong adanya persekutuan dan kepatuhan pada masyarakat beragama. Oleh karena itu, secara tidak langsung agama akan dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja secara kelompok atau tim (Patel dan Selvaraj, 2015). Pernyataan ini kemudian diperkuat oleh Ghazawi dkk (2016) yang mengatakan bahwa karyawan yang taat beragama akan mampu menikmati kepuasan kerja dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Religiusitas yang diwujudkan dalam kehidupan beragama karyawan akan secara signifikan memberikan pengaruh pada perilaku manajer maupun karyawan lain yang akan selalu bertindak dan bekerja dengan menyempurnakan fungsi pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai dan ajaran yang sesuai dengan syariat agama yang dianutnya (Verma dan Singh, 2016).

Agama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan agama dapat memberikan gambaran dan batasan mengenai bagaimana karyawan harus bekerja dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Melalui agama ini juga dapat terbentuk logika terkait bagaimana cara menciptakan kepuasan hidup melalui kinerja yang diberikan pada suatu organisasi. Ellison (1991) mengutarakan bahwa secara umum, kepuasan hidup dapat ditingkatkan dengan memberikan logika penggerak dalam hidup yang dapat diwujudkan melalui rasa spiritualitas dan religiusitas dari masing-masing individu beragama. Ajaran agama yang dianut oleh karyawan akan dapat meningkatkan pemahaman mereka terkait bagaimana pekerjaan mereka dapat mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja mereka (Behere dkk, 2013)

### **2.2.9 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual dan subjektif. Dikatakan subjektif dan individual dikarenakan tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dari masing-masing individu tersebut.



Kepuasan kerja ini sangat berkaitan dengan pemenuhan dan kesesuaian dengan keinginan individu. Oleh karenanya, semakin banyak pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan individu mereka, maka akan semakin dapat berpotensi memberikan kepuasan kerja pada individu itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Keith Davis (1985 dalam Mangkunegara 2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat mendukung atau tidaknya suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kesesuaian atau kecocokan dengan keinginan serta kemampuan individu karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seorang individu. Dari dua definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja akan muncul apabila perusahaan kurang tepat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan individu. Selain itu, perlakuan perusahaan pada masing-masing individu karyawan juga akan dapat mempengaruhi terhadap pencapaian kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

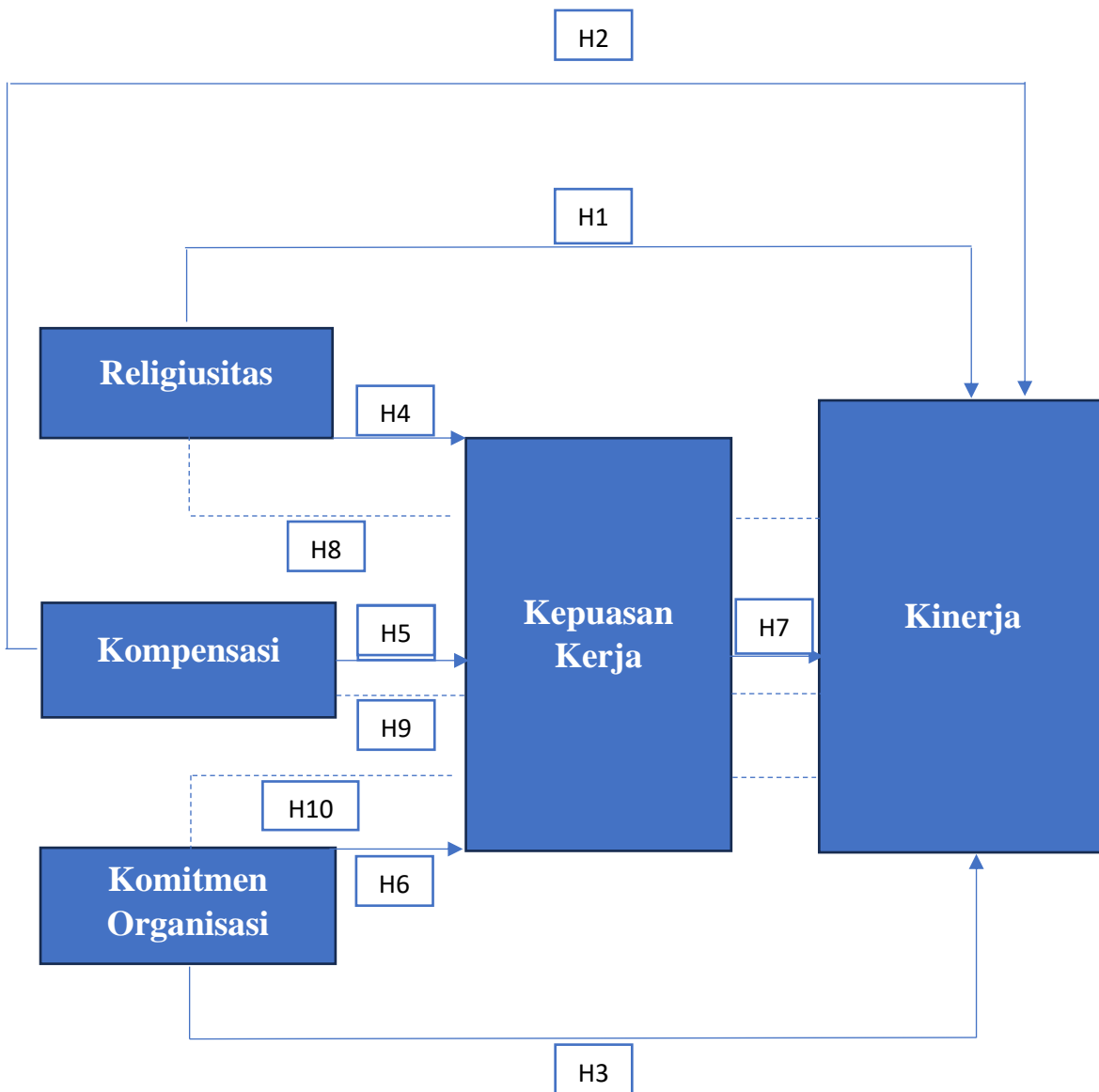
Menurut Luthans (1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dengan melihat beberapa tolak ukur atau indikator. Beberapa indikator tersebut antara lain:

- 1) Pekerjaan yang Diberikan
  - a) Kesempatan untuk belajar dan mengasah skill.
  - b) Menyediakan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan dan tingkat kreativitas karyawan.
  - c) Sarana untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) Gaji/Upah
  - a) Pemberian gaji/upah melihat latar belakang pendidikan karyawan.
  - b) Disesuaikan dengan kemampuan karyawan
  - c) Melihat kontribusinya dalam memberikan kinerja pada perusahaan
  - d) Melihat standar dan memperhatikan keadilan dalam pemberian upah/gaji
- 3) Peluang mendapatkan Promosi Kenaikan Jabatan
  - a) Keterbukaan informasi dan adil serta tidak adanya kesenjangan sosial untuk memberikan kesempatan promosi kenaikan jabatan pada karyawan
  - b) Kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.
- 4) Pengawasan (*Monitoring*)

- a) Pemberian dukungan dari atasan
  - b) Pemberian bantuan pada karyawan saat mengalami kesulitan dalam bekerja
  - c) Pemberian prosedur kerja agar karyawan tidak merasa kebingungan
- 5) Rekan Kerja
- a) Kekeluargaan dan harmonis
  - b) Komunikasi antar karyawan yang berjalan lancar
  - c) Sikap suportif antar karyawan, terutama saat mengalami kesulitan dalam bekerja

### **2.3 Model Penelitian**

Berdasarkan uraian serta penjelasan dari penyelidikan secara teoritis dan hipotesis, maka dapat dibuat model penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Model penelitian ini ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Model Penelitian

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel. Penelitian ini akan mengidentifikasi apakah ada atau tidak pengaruh variabel religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam pelaksanaan penelitian terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan. Menurut Arikunto (2002) mengatakan bahwa terdapat dua jenis metode atau pendekatan dalam sebuah penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2009) pendekatan kuantitatif merupakan sebuah sarana atau metode yang digunakan untuk melakukan pengujian teori objektif mengenai hubungan kausalitas atau korelasi antar variabelnya. Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhri Zamzam (2015) metode penelitian kuantitatif ini merupakan suatu cara atau jalan untuk dapat mendapatkan kembali pemecahan masalah terhadap segala problematika yang diajukan. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan instrumen penelitian yang digunakan memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu cabang Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana objek penelitian ini merupakan salah satu rumah makan atau restoran yang menyajikan aneka steak dan berbagai hidangan lainnya dan terjamin halal. Restoran ini menargetkan pasar mereka pada masyarakat menengah hingga menengah ke bawah terutama pelajar dan mahasiswa. Adapun Waroeng Steak and Shake ini memiliki pusat di Daerah Istimewa Yogyakarta dan telah berhasil memiliki kurang lebih 90 cabang yang tersebar di seluruh penjuru wilayah Indonesia.

#### **3.3 Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel merupakan apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apapun yang dipilih dan kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya yang kemudian ditarik kesimpulan dari informasi dan data yang telah diperoleh tersebut. Definisi lain dikemukakan oleh Creswell (2007) yang

menyebutkan bahwa variabel penelitian merujuk pada karakteristik maupun atribut dari seorang individu ataupun organisasi yang dapat diukur, diamati, dan diobservasi. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa jenis variabel yang akan digunakan diantaranya yaitu:

### **3.3.1 Variabel Independen (X)**

Variabel independen ini merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen maupun variabel lain yang terikat. Melalui variabel independen inilah yang kemudian dapat memperoleh hasil positif maupun negatif pada suatu penelitian yang dilakukan. Hal demikian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2016) variabel eksogen (independen) atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel endogen (terikat), bisa secara positif maupun negatif. Jika terdapat variabel eksogen (independen) maka ada pula variabel endogen (dependen). Adapun untuk variabel independen pada penelitian ini adalah:

- a. Religiusitas (X1)
- b. Kompensasi (X2)
- c. Komitmen Organisasi (X3)

### **3.3.2 Variabel Dependen (Y)**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel endogen atau variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel endogen merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam penelitian. Variabel dependen atau endogen dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel berbeda. Variabel dependen bisa dibidang sebagai variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi di sebuah penelitian, melalui variabel terikat atau dependen inilah yang kemudian dapat ditemukan variabel yang mempengaruhi dan dapat ditemukan jawaban ataupun solusi atas masalah yang diangkat dalam penelitian tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### **3.3.3 Variabel Intervening (Z)**

Variabel intervening merupakan variabel yang memiliki hubungan tidak langsung dan mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) bahwa variabel intervening merupakan variabel

yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening dapat dikatakan juga sebagai variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, variabel independen secara tidak langsung akan mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening yang ada pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

### 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel adalah segala sesuatu apapun yang dapat membedakan dan memberikan pengaruh serta variasi pada nilai. Nilai dapat berbeda tergantung pada waktu untuk objek atau orang yang sama ataupun pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Setiap penelitian membutuhkan variabel agar dapat mengidentifikasi secara jelas tujuan penelitian tersebut dilakukan. Maka dari itu, diperlukan pembatasan masalah pengertian dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut beberapa definisi operasional dan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 3.4.1 Religiusitas (X1)

Firmansyah (2011) menyebutkan bahwa religiusitas merupakan konsistensi antara kepercayaan agama sebagai unsur konatif, perasaan terhadap agama sebagai unsur afektif dan perilaku beragama sebagai unsur kognitif. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa religiusitas merupakan integrasi dari pengetahuan, perasaan, dan perilaku keagamaan dalam diri manusia. Ancok dan Suroso (2001) mengungkapkan bahwa religiusitas merupakan keberagaman yang meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan terjadi ketika seseorang melakukan ibadah, akan tetapi juga dapat diwujudkan melalui aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan Allah SWT. Sumber kejiwaan dari religiusitas ini adalah rasa ketergantungan yang mutlak (*dependency of absolute*), adanya ketakutan akan ancaman dari faktor eksternal serta keyakinan individu pada segala keterbatasan dan kelemahannya. Religiusitas merupakan sumber dari segala sesuatu yang menjadi indikator seorang individu berpedoman untuk mencari kebenaran Ilahi yang diwujudkan dalam kegiatan beribadah seorang hamba. Salim dan Salim (Relawu, 2007) mengungkapkan bahwa religiusitas merupakan kondisi dimana seorang individu memiliki sikap patuh dan pengabdian yang sangat besar terhadap agama yang

dianutnya. Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel religiusitas yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Radita dkk, 2021).

**Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel Religiusitas**

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya berusaha keras untuk membawa ajaran agama saya ke seluruh aktivitas dan kesibukan saya yang lain dalam kehidupan saya	Ramlee dkk (2016), divalidasi oleh Radita dkk (2021)
2	Penting bagi saya untuk meluangkan waktu ketika bekerja dengan tujuan berdoa dan refleksi pribadi menurut keyakinan agama saya	
3	Saya berusaha keras untuk menjalani seluruh aspek dalam kehidupan saya sesuai dengan tuntunan dan ajaran keyakinan agama saya	
4	Agama saya terasa nyaman di saat saya suka maupun duka	
5	Agama saya sangat penting karena mampu menjawab berbagai pertanyaan mengenai arti kehidupan	

### 3.4.2 Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang harus diberikan oleh perusahaan pada para karyawannya. Menurut Ganyang (2018) kompensasi ini harus mampu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar secara efektif dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini harus mampu memenuhi ekspektasi sesuai dengan kinerja dari karyawan, yang mana definisi dari kompensasi itu sendiri merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini kemudian dijabarkan oleh Elmi (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan oleh organisasi pada karyawan, baik itu bersifat finansial maupun non finansial dan diberikan pada kurun waktu tertentu. Sistem kompensasi dalam perusahaan ini harus dapat secara efektif memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempekerjakan, serta mempertahankan karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus memperhatikan dimensi serta indikator dari pemberian kompensasi itu sendiri. Dalam hal ini, Suparyadi (2015) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan, diantaranya yaitu:

## **1. Kompensasi Langsung**

### **a) Gaji**

Gaji diberikan pada karyawan dalam bentuk sejumlah uang dengan tujuan sebagai imbal jasa atas kontribusinya dalam memberikan kinerja pada organisasi atau perusahaan. Pemberian gaji ini juga sudah termasuk dalam perhitungan atas lamanya seorang karyawan mengabdikan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, karyawan yang lebih lama bekerja akan memperoleh gaji yang lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, hal ini juga bergantung pada sistem pemberian gaji pada perusahaan yang tentunya akan berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya.

### **b) Upah**

Upah merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan dalam bentuk uang yang diberikan secara langsung pada karyawan dengan melihat jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Upah ini sifatnya berubah-ubah tidak seperti gaji yang sifatnya tetap. Upah ini juga pada karyawan yang telah menerima gaji apabila karyawan tersebut melakukan kerja lembur atau *overtime*.

### **c) Tunjangan**

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan pada seorang karyawan sebagai bentuk imbalan atas kinerja serta pengorbanannya terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik itu berupa tenaga, pikiran, maupun psikologis dan waktu. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, maupun tunjangan anak.

### **d) Insentif**

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung pada karyawan dalam bentuk finansial. Insentif ini diberikan khususnya pada karyawan yang kinerjanya



mampu melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, insentif juga diberikan pada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan potensi resiko yang cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan pernapasan seperti pekerja pabrik maupun tambang yang banyak berinteraksi dengan zat kimia maupun polutan dalam lingkungan kerjanya.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

### a) Dana Pensiunan Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiunan penuh ini diberikan pada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya dikarenakan telah mencapai batas maksimal usia pensiunan. Uang pensiunan biasanya diberikan secara berkelanjutan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

### b) Dana Pensiunan Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada total jumlah kompensasi yang diberikan pada karyawan yang pensiun penuh.

### c) Uang Pesangon

Merupakan bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya dikarenakan melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dan secara hukum yang berlaku dapat dikenai sanksi berupa pemecatan. Berbeda dengan uang pensiunan, uang pesangon ini diberikan hanya satu kali yaitu di saat bersamaan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan. Adapun untuk besaran dari uang pesangon itu sendiri sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel kompensasi yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Mangkunagara, 2013).

**Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya merasa puas dan senang dengan kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya dapatkan	Mangkunagara (2013)

2	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima sesuai dengan lama saya bekerja	
3	Saya merasa nyaman dengan metode pemberian kompensasi yang perusahaan lakukan	
4	Dengan tingkat kompensasi yang saya terima, saya menjadi semangat untuk bekerja	
5	Saya merasa tingkat kompensasi yang saya terima diukur berdasarkan hasil pekerjaan saya	

### 3.4.3 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen adalah suatu janji yang diucapkan seorang karyawan kepada dirinya sendiri dan orang lain, yang dicerminkan dari setiap tindakan ataupun perilaku yang dijalankan dalam perusahaan. Komitmen ini sifatnya sangat berkaitan erat dengan watak, sifat, dan karakter yang ada dalam diri seseorang. Menurut Greenberg dan Baron (2005) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kesediaan seorang karyawan untuk memihak penuh pada perusahaan tertentu dan memiliki tujuan untuk memelihara keanggotaan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Selanjutnya, menurut Griffin (2010) mengatakan bahwa seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan memungkinkan dirinya untuk menjadi anggota sejati dari organisasi tersebut. Begitupun sebaliknya, apabila seorang individu memiliki komitmen rendah akan memiliki kecenderungan untuk melihat dirinya sebagai orang luar dan tidak ingin dirinya menjadi anggota sejati dari organisasi tersebut.

Dari pengertian menurut ahli diatas kemudian disimpulkan oleh pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan:

- 1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok pada organisasi.
- 2) Kemauan yang tinggi untuk memberikan kontribusi pada organisasi.
- 3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Juniarari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen dalam organisasi yaitu diantaranya:

- 1) Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan dan kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi tersebut.
- 2) Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan kontribusi demi pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Secara bersungguh-sungguh akan terlibat dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab baginya. Individu tersebut memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang sedang dijalankannya merupakan mekanisme kunci dan salurah individu untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Meyer dan Allen, 2007) yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi seorang individu : karakteristik ini terbagi dalam dua variabel yaitu variabel demografis dan disposisional.
  - a) Variabel demografis : variabel ini mencakup pada gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seorang individu bekerja pada sebuah organisasi.
  - b) Variabel disposisional : variabel ini memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
- 2) Karakteristik organisasi : yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijakan tersebut disosialisasikan.
- 3) Pengalaman organisasi : pengalaman organisasi ini tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor dan pimpinannya.

Indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (2007) adalah :

- 1) Komitmen afektif
  - a) Emosional : komitmen afektif menyatakan bahwa bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk menaati dan

menghormati segala nilai organisasi dan selalu berusaha penuh untuk memprioritaskan pada pemenuhan tujuan organisasi.

- b) Identifikasi : komitmen afektif ini muncul karena kebutuhan dan selalu memiliki pandangan bahwa komitmen organisasi muncul karena adanya ketergantungan terhadap segala aktivitas yang telah dilakukan pada organisasi dan mereka beranggapan bahwa apabila hal tersebut ditinggalkan akan merugikan.
  - c) Keterlibatan karyawan pada seluruh kegiatan organisasional.
- 2) Komitmen berkelanjutan
- a) Kerugian bila meninggalkan organisasi : merujuk pada kecenderungan kekuatan seseorang untuk selalu berada dan menjadi keanggotaan dalam sebuah organisasi yang salah satunya dikarenakan tidak memiliki alternatif lain.
  - b) Karyawan membutuhkan organisasi : karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif
- a) Penghargaan sosial : berupa sikap suportif dari atasan baik itu rekan kerja maupun supervisor serta memiliki hubungan kerja dan suasana yang harmonis.
  - b) Penghargaan organisasi : diberikan dalam bentuk legitimasi jabatan, keamanan, kesehatan, serta keselamatan kerja dan pemberian gaji yang sesuai harapan dan kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel komitmen organisasi yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Fazri dkk, 2022).

**Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Komitmen**

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya sebagai karyawan bekerja pada perusahaan sebagai kebutuhan sekaligus keinginan yang dinilai memiliki banyak manfaat untuk dapat terus dikembangkan (Komitmen Afektif)	Luthans (2011)
2	Saya sebagai karyawan bekerja pada perusahaan sebagai kebutuhan sekaligus keinginan yang dinilai memiliki banyak	

	manfaat untuk dapat terus dikembangkan secara berkelanjutan (Komitmen Berkelanjutan)	
3	Saya sebagai karyawan selalu mengerahkan seluruh upaya untuk melebihi target guna mencapai tujuan perusahaan (Komitmen Normatif)	
4	Saya sebagai karyawan memiliki rencana strategis yang terstruktur untuk turut berpartisipasi dalam rangka mengembangkan dan memajukan perusahaan (Komitmen Normatif)	

#### 3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Setiap karyawan akan memiliki kinerja yang berbeda terhadap perusahaan. Kinerja karyawan ini sifatnya individual, hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dalam kaitannya dengan tanggung jawab dan kewajiban tugasnya. Menurut Moehariono (2014) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi baik itu kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugas masing-masing. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha untuk selalu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi sangat memiliki manfaat besar bagi eksistensi dan keberlanjutan organisasi itu sendiri. Karyawan yang memberikan kinerja positif terhadap perusahaan akan sangat memberikan pengaruh yang bersifat konstruktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan harus dinilai oleh perusahaan secara efektif. Melalui penilaian kinerja inilah yang kemudian dijadikan sebagai indikator untuk menentukan besaran kompensasi yang akan diberikan. Adapun untuk manfaat dari penilaian kinerja karyawan ini kemudian dikemukakan oleh Rivai (2014) meliputi :

- 1) Perbaikan prestasi yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan sebagai upaya meningkatkan prestasi dan kredibilitas karyawan

- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan untuk melakukan penempatan, promosi kerja, perpindahan serta penurunan pangkat
- 3) Sebagai bahan perbaikan kinerja karyawan
- 4) Sebagai bahan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan
- 5) Sebagai bahan pemberian umpan balik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Robbins (2007) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara personal yakni:

- 1) Kualitas : dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas : dilihat dari jumlah unit yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dan juga jumlah total siklus kegiatan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam organisasi
- 3) Ketepatan waktu : diukur dari tingkat efektivitas pemanfaatan waktu yang diberikan oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan
- 4) Efektivitas : diukur dari sejauh mana karyawan dapat memanfaatkan bahan baku secara maksimal dan optimal serta dapat menggunakan sumber daya lainnya secara tepat guna
- 5) Kemandirian : diukur dari sejauh mana individu karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas secara mandiri dan professional

Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Radita dkk, 2021).

**Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan	Dessler (2006)
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan perusahaan	
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	

4	Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	
5	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang harus saya selesaikan	

### 3.4.5 Kepuasan Kerja (Z)

Definisi kepuasan kerja menurut Isnar Budiarti dkk (2018) yaitu merupakan fungsi dan banyaknya penghargaan dan imbal jasa yang dianggap wajar oleh individu karyawan. Hal demikian tidak diukur dari besaran imbal jasa yang diperoleh, akan tetapi diukur dari sejauh mana karyawan merasa wajar dan puas terhadap penghargaan atau imbal jasa yang diberikan sesuai dengan performa kinerja yang ia berikan pada perusahaan. Hal demikian berarti bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan yang dapat membantu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila kepuasan karyawan ini dapat tercapai, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan khusus. Melalui kepuasan kerja inilah yang nantinya akan memunculkan motivasi kuat untuk memberikan kinerja di kemudian hari. Hal ini harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar mampu menciptakan keyakinan bahwa tujuan organisasi adalah tujuan para karyawannya juga. Jika hal ini dapat tercipta, maka hubungan yang selaras dan harmonis akan tercipta dan mampu menciptakan komitmen kuat seorang karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja. Pernyataan ini kemudian diperkuat oleh Stephen dan Robbins (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan sikap positif apabila karyawan merasa puas terhadap kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu memenuhi kepuasan kerja karyawan agar karyawan mampu menunjukkan sikap positifnya terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan dan diukur dengan tepat oleh sebuah perusahaan. Tentunya dalam melakukan sebuah pengukuran kepuasan kinerja karyawan membutuhkan tolak ukur atau indikator. Oleh karena itu, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Stephen P. Robbins & Timothy (2017) yaitu, sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan menyenangkan bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dan keterampilan yang dimiliki.
- 2) Gaji. Yaitu sejauh mana sistem pemberian gaji dan kompensasi dianggap adil dan mampu memenuhi harapan dari karyawan.
- 3) Kesempatan promosi jabatan. Yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kesempatan serta peluang untuk memperoleh promosi kerja dan jabatan.
- 4) Pimpinan. Sejauh mana pemimpin suatu perusahaan dapat memberikan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi kinerja karyawan.
- 5) Rekan kerja. Yaitu sejauh mana interaksi sosial dan hubungan kerja karyawan yang tercipta dianggap harmonis oleh karyawan.

Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel kepuasan kerja yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Radita dkk, 2021).

**Tabel 3.0.1 Indikator Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	Armstrong dkk (2015), divalidasi oleh Ramlee dkk (2021)
2	Hampir setiap hari saya sangat antusias dengan pekerjaan saya lakukan	
3	Setiap hari lebih banyak waktu di tempat kerja, seperti pekerjaan saya tidak akan pernah ada habisnya	
4	Saya sangat menikmati pekerjaan saya	

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti yang kemudian dari informasi yang didapatkan akan diolah menjadi data. Menurut Arikunto (1993) populasi merupakan keseluruhan objek yang akan dijadikan bahan penelitian. Pemdapat lain kemudian menyebutkan mengenai definisi dari populasi yaitu Sekaran dan Bougie (2016)



yang mengatakan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, maupun hal minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Dari kedua definisi diatas kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek baik itu berupa orang, kejadian, maupun suatu hal yang akan diteliti oleh peneliti. Adapun untuk populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di salah satu cabang Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta` sebanyak 150 karyawan.

### 3.5.2 Sampel Penelitian

Pengukuran sampel penelitian ini merupakan suatu Langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian. Dalam pemilihan sampel penelitian ini harus mampu menunjukkan karakteristik populasi yang sebenarnya ataupun mampu mewakili populasi penelitian yang digunakan. Dengan kata lain, sampel penelitian ini adalah Sebagian jumlah dari populasi penelitian sesuai dengan karakteristik yang akan diteliti dan mampu mewakili keseluruhan dari jumlah populasi ataupun lebih sedikit dari populasi penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, sampel yang akan dipilih adalah keseluruhan dari populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut Hair dkk (2010) dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, dapat dihitung dari jumlah indikator ditambah dengan variabel kemudian dikalikan minimal 5.

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= (\text{jumlah indikator} + \text{jumlah variabel}) \times 5 \\ &= (23+5) \times 5 \\ &= 140 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah minimal sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 sampel. Namun untuk meminimalisir adanya kesalahan, maka peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada kurang lebih sejumlah total karyawan Waroeng Steak and Shake yang tersebar di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 170 responden. Kuesioner akan dilakukan secara online dengan menggunakan google form, dan diberikan kepada responden yaitu karyawan aktif Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses pemilihan elemen secukupnya dari sebuah populasi yang diambil sebagai objek penelitian. Seorang ahli bernama Sekaran (2009)

mengatakan bahwa penelitian terhadap sampel dan pemahaman mengenai sifat atau karakteristiknya harus mampu menggeneralisirkan sifat atau karakteristiknya pada sebuah elemen populasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2019) yang menjelaskan bahwa Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang mana untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian terdapat berbagai macam teknik sampling yang dapat digunakan.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik survei. Teknik survei ini merupakan salah satu pendekatan atau teknik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2013) mengatakan bahwa dalam pendekatan survei peneliti akan mendeskripsikan secara kuantitatif terkait kecenderungan, perilaku, maupun pendapat dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Pendekatan survei ini digunakan untuk menganalisis beberapa sampel dari populasi yang dipilih. Tujuannya adalah melalui sampel tersebut, hasil yang diperoleh dapat mewakili jumlah total populasi yang dipilih. Pendekatan survei ini menjadi dasar sebagai penelitian dan harapannya untuk hasil dari laporan penelitian ini lebih ketat dan konsisten. Lebih spesifiknya, variabel dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang tepat sehingga data yang terkumpul dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik.

### **3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data**

#### **3.6.1 Jenis Data**

##### **3.6.1.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber tangan pertama. Melalui data ini kemudian dilakukan analisis lebih lanjut untuk menemukan hasil berupa solusi atau permasalahan yang tengah diteliti (Sekaran, 2009). Data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan dan diperoleh dengan cara memberikan kuesioner langsung pada responden atau populasi penelitian yang dipilih. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden, yang mana responden ini merupakan karyawan dari Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun untuk kuesioner ini diberikan pada responden untuk mendapatkan persepsi terhadap variabel yang akan diteliti yang nantinya akan diperoleh dalam bentuk data. Bentuk pertanyaan pada kuesioner yang disebarkan

memuat pertanyaan mengenai religiusitas, kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### **3.6.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti sebelumnya. Data ini dikumpulkan oleh peneliti dan diterbitkan melalui jurnal statistik, diterbitkan dalam bentuk informasi dari sumber publikasi atau non publikasi entah di dalam atau di luar organisasi yang nantinya akan berguna bagi peneliti dan penelitian selanjutnya (Sekaran, 2009). Pendapat lain juga disampaikan oleh Sekaran dan Bougie (2016) yang menyebutkan bahwa data sekunder ini mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder yang digunakan tentunya merupakan data yang nantinya akan berguna bagi penelitian yang akan dilakukan.

### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran (2009) kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang digunakan yang berisi beberapa pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan oleh peneliti dan disebarkan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh jawaban mereka. Kuesioner ini dapat disebarkan atau diberikan secara pribadi, disuratkan melalui responden, maupun menggunakan media elektronik. Pendapat ini kemudian didukung oleh Sekaran dan Bougie (2016) yang mengatakan bahwa kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat dan efektif terkait apa saja yang diperlukan dan bagaimana cara pengukuran variabel penelitian yang digunakan.

Pada penelitian ini responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti dengan menggunakan skala likert. Adapun untuk prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden secara langsung. Sekaran (2009) menjelaskan bahwa skala likert merupakan sebuah metode yang digunakan untuk Menyusun kuesioner dengan tujuan untuk meneliti lebih lanjut seberapa kuat subjek menyetujui pernyataan yang ada dalam kuesioner yang diberikan. Alasan mengapa menggunakan skala likert menurut Hertanto (2017) adalah kuesioner ini mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Alasan lain

diungkapkan oleh Hair (2007) yang mengatakan bahwa skala Likert 5 poin adalah karena skala likert 7 poin atau 13 poin akan membuat responden menjadi lebih sulit untuk menemukan perbedaan pada setiap poin dan responden akan mengalami kesulitan dalam mengolah informasi. Adapun pada skala likert ini terdapat 5 titik poin penting yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Adapun untuk detail dari bobot yang digunakan pada setiap pernyataan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Pedoman Pemberian Skor**

No	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	R = Ragu-ragu	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Pada penelitian ini, variabel yang termuat dalam kuesioner yang diberikan adalah Religiusitas, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan yang akan diberikan pada karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur sah atau validitas dari suatu kuesioner yang diperoleh (Ghozali, 2016). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan segala hal diukur melalui kuesioner tersebut. Suatu instrumen yang valid akan memiliki tingkat validitas yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Maka dari itu, makna dari valid yaitu instrumen tersebut dapat dipergunakan dan dipertanggungjawabkan untuk melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang akan diukur dalam sebuah penelitian.

Cara untuk melakukan uji validitas diungkapkan oleh Ghozali (2016) yang mengatakan bahwa dalam melakukan uji validitas terdapat tiga cara yang dapat digunakan yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, serta melakukan uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dalam uji validitas ini setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila taraf signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka butir pengujian tersebut dinyatakan valid.

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, hal ini dikarenakan instrument yang digunakan sudah tergolong cukup baik (Arikunto, 1993). Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengkaji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi ini menunjukkan pada seberapa baik item-item yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep bersatu menjadi suatu kumpulan (Sekaran, 2009). Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji reliabilitas merupakan teknik yang dilakukan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Dikatakan reliable apabila harga Alpha Cronbach menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan *reliable*.

### **3.8 Metode Analisis Data**

Metode analisis data ini merupakan cara yang digunakan untuk melakukan proses penelitian agar dapat memperoleh hasil. Dengan kata lain, analisis data sangat diperlukan untuk dapat mengetahui hasil penelitian apakah dapat diterima atau ditolak berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Menurut Ghozali (2016) metode analisis data ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2016) Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, dan minimum. Data kuantitatif dari jawaban pertanyaan tertutup dari kuesioner dijabarkan menggunakan prinsip statistik deskriptif. Analisis ini memberikan gambaran atau

deskripsi atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, dan jawaban responden atas seluruh variabel disajikan dalam bentuk nilai indeks. Metode deskriptif ini berupa penjelasan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini pada objek penelitian tersebut dilakukan yaitu Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **3.8.2 Analisis Statistik**

#### **3.8.2.1 *Partial Least Square (PLS)***

Pendekatan yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Setelah responden terkumpul, data akan dianalisis secara statistik menggunakan pengujian SEM untuk mendapatkan validitas dari hipotesis yang telah diajukan. Untuk mempermudah penelitian. Pengujian menggunakan metode SEM ini akan dibantu menggunakan program komputer *Smart PLS (Partial Least Square)*. Menurut Ghozali (2014), PLS merupakan metode analisis yang tidak didasarkan oleh banyak asumsi. PLS ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel dan dapat digunakan juga sebagai metode pengujian hipotesis maupun teori dalam sebuah penelitian. Dalam analisis PLS pada penelitian ini akan dilakukan melalui dua tahap yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

### **3.9 Uji Instrumen**

#### **3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)**

*Outer model* ini merupakan model pengukuran yang digunakan dengan cara menspesifikasikan hubungan antara indikator dengan variabel konstruksinya. Model ini kemudian dapat dievaluasi menggunakan *convergent* dan *discriminant validity* melalui indikatornya dan *composite reliability* untuk indikatornya. Menurut Ghozali (2013) terdapat 3 kriteria untuk melakukan penilaian *outer model* yaitu:

##### **3.9.1.1 *Convergent Validity***

Menurut Ghozali (2014) menyatakan bahwa uji *convergent validity* ini mampu dilakukan dengan menggunakan valuasi *outer loading* atau *loading factor*. *Convergent validity* ini merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai melalui hubungan antara *item score* dan *construct score*. Kemudian pada proses

pengujian ini dicukupkan 0,5 sampai 0,6 pada penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran loading.

### **3.9.1.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* ini diukur dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari nilai *average variance extract* (AVE) pada setiap konstruk dengan korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lain dalam sebuah model. Jika hal ini dapat dilakukan maka *discriminant validity* dapat diukur. Menurut Ghazali (2002) mengatakan bahwa suatu konsep dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE yang diperoleh lebih tinggi dari korelasi antara konsep tersebut dengan konstruk lain dalam sebuah model penelitian.

### **3.9.1.3 Composite Reliability**

*Composite reliability* diukur dengan menggunakan indikator blok internal konsistensi dari indikator pembentuk variabel konstruk yang dapat menunjukkan pada derajat *common latten (unobserved)*. *Composite reliability* ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui reliabilitas dari suatu konstruk. Jika nilai faktor diperoleh diatas 0,70 dan AVE diatas 0,05 maka suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid (Ghozali dan Latan, 2015).

## **3.9.2 Model Struktural (Inner Model)**

Model struktural dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk melakukan evaluasi pengaruh variabel laten independen tertentu dan untuk mengkaji apakah variabel tersebut memiliki efek substantif. Model struktural ini dievaluasi dengan menggunakan uji *R-Square (R<sup>2</sup>)* dan *Bootstrapping*.

### **3.9.2.1 R-Square (R<sup>2</sup>)**

Digunakan untuk melakukan penilaian model struktural dengan melihat taraf signifikansi hubungan antar variabel. Menurut Latan dan Ghazali (2015) menjelaskan bahwa apabila nilai R-square berubah maka dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh ada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh secara substantif. Adapun pada nilai R-square ini terdapat tiga kategori nilai yaitu model kuat, moderat, dan lemah dengan masing-masing nilai sebesar 0.75, 0.50, 0.25.

### 3.9.2.2 *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

*Bootstrapping* merupakan uji yang dilakukan dengan menggunakan keseluruhan sampel asli penelitian untuk *resampling* kembali (Latan dan Ghozali, 2015). Pada metode ini, nilai signifikan yang digunakan *two tailed* yaitu dengan *t-value* sebesar 1.65 dengan *significance level* sebesar 10%, 1.96 dengan *significance level* sebesar 5%, dan 2.58 dengan *significance level* sebesar 1%.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti memaparkan hasil sekaligus pembahasan yang diperoleh melalui uji instrumen yang relevan untuk digunakan dalam penelitian terkait pengaruh religiusitas, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan objek penelitian karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil penyebaran dari total kuesioner sebanyak 165 responden. Jawaban dari responden yang terkumpul akan digunakan untuk pengujian terkait permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini.

#### 4.1 Analisis Deskriptif Penelitian

Bagian ini memberikan uraian mengenai kumpulan data karakteristik responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian. Analisis deskriptif yang dipaparkan pada penelitian ini adalah mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan domisili karyawan. Uraian analisis deskriptif dalam penelitian ini dijelaskan dalam penjelasan sebagai berikut:

##### 4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Total jumlah responden yang diterima berdasarkan kuesioner yang disebarkan sejumlah 165 responden. Dari total responden tersebut 102 karyawan diantaranya berjenis kelamin laki-laki (61.9%). Adapun untuk 63 sisanya adalah karyawan berjenis kelamin perempuan (38.1%). Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4.1.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	102	61.9%
Perempuan	63	38.1%
Total	165	100%

Sumber: Olah data, 2023

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari total 165 responden yang diterima terdapat sejumlah 90 orang responden tertinggi yang berusia 21-25 tahun (54.5%). Sedangkan untuk responden dengan jumlah terendah yaitu sebanyak 3 orang merupakan responden yang berusia lebih dari 35 tahun (1.8%). Uraian dari data responden berdasarkan karakteristik usia dijelaskan pada tabel 4.1.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.1.2 Responden Menurut Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<20 Tahun	41	24.8%
21-25 Tahun	90	54.5%
26-30 Tahun	22	13.4%
31-35 Tahun	9	5.5%
>35 Tahun	3	1.8%
Total	165	100%

Sumber: Olah data, 2023

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Dari total 165 responden penelitian yang diterima terdapat sejumlah perolehan tertinggi sebanyak 66 karyawan yang sudah bekerja selama 1-2 tahun (40.1%). Sedangkan untuk perolehan terendah sebanyak 23 karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 4 tahun (13.9%). Uraian dari data responden berdasarkan karakteristik lama bekerja dijelaskan pada tabel 4.1.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.1.3 Responden Menurut Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<1 Tahun	31	18.7%
1-2 Tahun	66	40.1%
3-4 Tahun	45	27.3%
>4 Tahun	23	13.9%

Total	165	100%
-------	-----	------

Sumber: Olah data, 2023

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari total 165 responden penelitian yang diterima terdapat sejumlah perolehan tertinggi sebanyak 59 karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA atau sederajat (35.7%). Sedangkan untuk jumlah responden terendah adalah 15 karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SD (9.1%). Uraian dari data responden berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel 4.1.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.1.4 Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	15	9,1%
SMP/Sederajat	25	15.2%
SMA dan SMK/Sederajat	59	35.7%
Diploma atau Sarjana	50	30.3%
Pasca Sarjana	16	9.7%
Total	165	100%

Sumber: Olah data, 2023

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Dari total 165 responden penelitian yang diterima terdapat sejumlah 146 karyawan yang berdomisili di dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (88.5%). Sedangkan untuk sisanya yaitu sebanyak 19 karyawan berdomisili di luar Daerah Istimewa Yogyakarta (11.5%). Uraian dari data responden berdasarkan karakteristik domisili dijelaskan pada tabel 4.1.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.1.5 Responden Menurut Domisili**

Domisili	Jumlah	Persentase
D.I Yogyakarta	146	88.5%

Luar D.I Yogyakarta	19	11.5%
Total	165	100%

Sumber: Olah data, 2023

## 4.2 Analisis Statistik Penelitian

### 4.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indikator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan *PLS Algorithm*.

#### 4.2.1.1 Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada Tabel 4.2.1 dibawah ini:

**Tabel 4.2.1 Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Kompensasi	K1	0.834	0.780	Valid
	K2	0.893		Valid
	K3	0.905		Valid
	K4	0.921		Valid
	K5	0.862		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.863	0.745	Valid
	KK2	0.857		Valid
	KK3	0.851		Valid

	<b>KK4</b>	<b>0.860</b>		<b>Valid</b>
	<b>KK5</b>	<b>0.883</b>		<b>Valid</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>KO1</b>	<b>0.942</b>	<b>0.881</b>	<b>Valid</b>
	<b>KO2</b>	<b>0.936</b>		<b>Valid</b>
	<b>KO3</b>	<b>0.935</b>		<b>Valid</b>
	<b>KO4</b>	<b>0.941</b>		<b>Valid</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kep1</b>	<b>0.914</b>	<b>0.799</b>	<b>Valid</b>
	<b>Kep2</b>	<b>0.902</b>		<b>Valid</b>
	<b>Kep3</b>	<b>0.895</b>		<b>Valid</b>
	<b>Kep4</b>	<b>0.866</b>		<b>Valid</b>
<b>Religiusitas</b>	<b>R1</b>	<b>0.813</b>	<b>0.737</b>	<b>Valid</b>
	<b>R2</b>	<b>0.873</b>		<b>Valid</b>
	<b>R3</b>	<b>0.928</b>		<b>Valid</b>
	<b>R4</b>	<b>0.841</b>		<b>Valid</b>
	<b>R5</b>	<b>0.831</b>		<b>Valid</b>

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.2.1 Diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

#### 4.2.1.2 Validitas Diskriminan

*Discriminant validity* digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai cross loading dan kriteria fornell-lacker yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading dan kriteria fornell-lacker yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan

membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

**Tabel 4.2.2** Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Kompen sasi	Religius itas
Kepuasan Kerja	<b>0.894</b>				
Kinerja Karyawan	0.601	<b>0.863</b>			
Komitmen Organisasi	0.465	0.586	<b>0.939</b>		
Kompensasi	0.548	0.547	0.524	<b>0.883</b>	
Religiusitas	0.538	0.445	0.574	0.667	<b>0.858</b>

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Tabel 4.2.3** Nilai loading silang (cross loading)

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Kompensas i	Religiusitas
K1	0.425	0.392	0.422	<b>0.834</b>	0.557
K2	0.442	0.398	0.412	<b>0.893</b>	0.615
K3	0.498	0.462	0.417	<b>0.905</b>	0.610
K4	0.514	0.505	0.491	<b>0.921</b>	0.595
K5	0.522	0.614	0.543	<b>0.862</b>	0.573
KK1	0.625	<b>0.863</b>	0.560	0.514	0.425

<b>KK2</b>	0.457	<b>0.857</b>	0.487	0.387	0.346
<b>KK3</b>	0.491	<b>0.851</b>	0.562	0.410	0.358
<b>KK4</b>	0.500	<b>0.860</b>	0.459	0.478	0.345
<b>KK5</b>	0.499	<b>0.883</b>	0.446	0.560	0.435
<b>KO1</b>	0.425	0.569	<b>0.942</b>	0.468	0.589
<b>KO2</b>	0.412	0.546	<b>0.936</b>	0.472	0.560
<b>KO3</b>	0.421	0.513	<b>0.935</b>	0.501	0.518
<b>KO4</b>	0.484	0.568	<b>0.941</b>	0.524	0.492
<b>Kep1</b>	<b>0.914</b>	0.621	0.515	0.589	0.496
<b>Kep2</b>	<b>0.902</b>	0.566	0.444	0.366	0.449
<b>Kep3</b>	<b>0.895</b>	0.475	0.391	0.493	0.509
<b>Kep4</b>	<b>0.866</b>	0.469	0.287	0.497	0.471
<b>R1</b>	0.511	0.285	0.463	0.522	<b>0.813</b>
<b>R2</b>	0.568	0.406	0.528	0.609	<b>0.873</b>
<b>R3</b>	0.495	0.444	0.520	0.660	<b>0.928</b>
<b>R4</b>	0.356	0.343	0.424	0.490	<b>0.841</b>
<b>R5</b>	0.333	0.420	0.520	0.558	<b>0.831</b>

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan pada tabel 4.2.2 dan 4.2.3, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai  $> 0.70$ , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

### 4.2.1.3 Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4.2.4 Di bawah ini:

**Tabel 4.2.4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.917	0.941
Kinerja Karyawan	0.914	0.936
Komitmen Organisasi	0.955	0.967
Kompensasi	0.930	0.947
Religiusitas	0.911	0.933

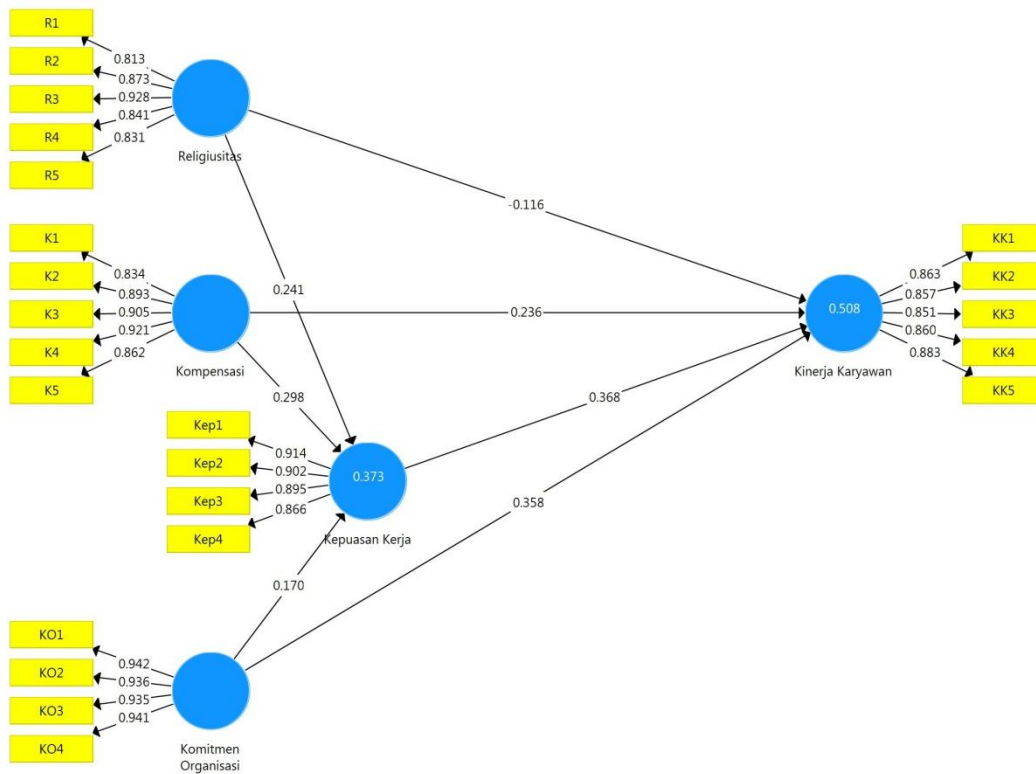
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.2.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,7$  dan Cronbach Alpha  $> 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

### 4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.





**Gambar 4.0.1 Model Struktural**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 4.2.6 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

**4.2.2.1 R Square**

**Tabel 4.2.5 Hasil Pengujian R Square**

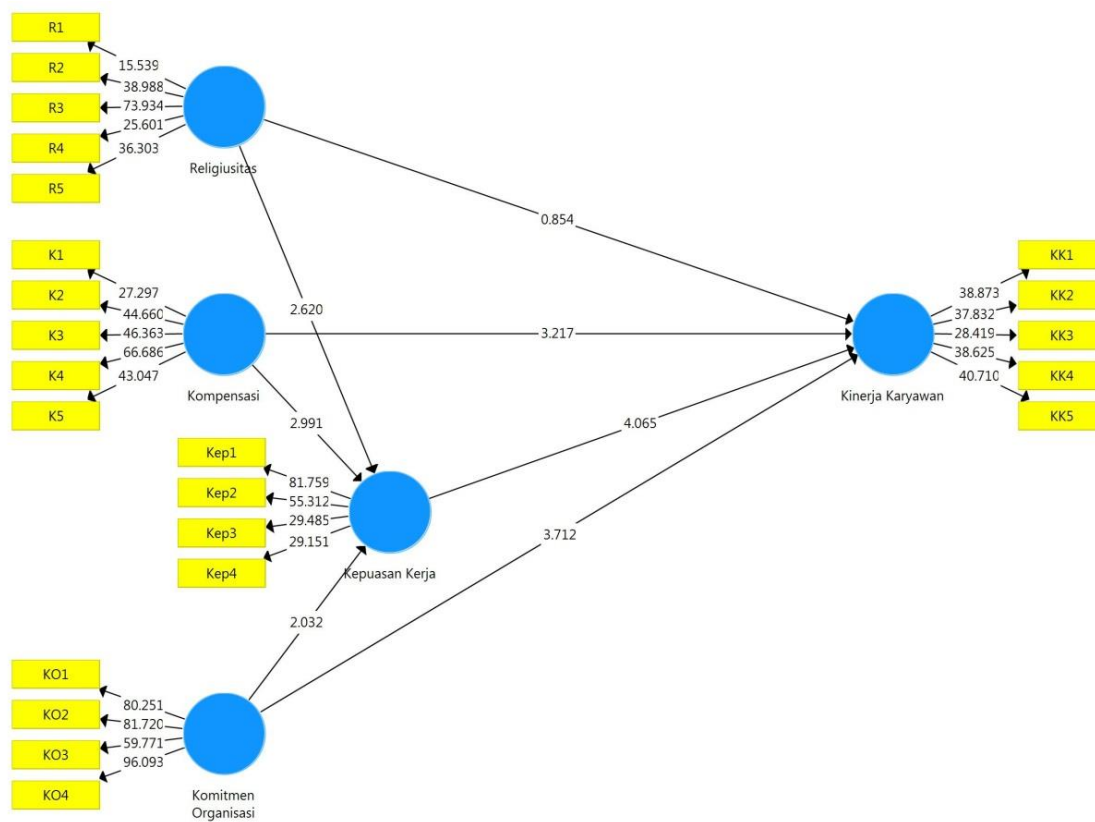
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.373	0.361
Kinerja Karyawan	0.508	0.496

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.2.7 diatas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,361, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 36,1% dan sisanya 63,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan nilai adjusted *R-Square* dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,496, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### 4.2.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika  $p \text{ value} < 0,05$  (*significance level*= 5%) dan nilai T statistic  $> 1,960$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



**Gambar 4.2** Pengujian Hipotesis

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Tabel 4.2.6** Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
<b>Religiuitas -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.116	0.854	<b>0.394</b>
<b>Kompensasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.236	3.217	<b>0.001</b>

<b>Komitmen Organisasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.358	3.712	<b>0.000</b>
<b>Religiusitas -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.241	2.620	<b>0.009</b>
<b>Kompensasi -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.298	2.991	<b>0.003</b>
<b>Komitmen Organisasi -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.170	2.032	<b>0.043</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.368	4.065	<b>0.000</b>
<b>Religiusitas -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.089	2.003	<b>0.046</b>
<b>Kompensasi -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.110	2.402	<b>0.017</b>
<b>Komitmen Organisasi -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.063	1.616	<b>0.107</b>

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Tabel 4.2.7 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>H1</b> : Religiusitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<b>Ditolak</b>
<b>H2</b> : Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>
<b>H3</b> : Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>
<b>H4</b> : Religiusitas memberikkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	<b>Diterima</b>
<b>H5</b> : Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	<b>Diterima</b>
<b>H6</b> : Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	<b>Diterima</b>

<b>H7</b> : Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>
<b>H8</b> : Religiusitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	<b>Diterima</b>
<b>H9</b> : Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	<b>Diterima</b>
<b>H10</b> : Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	<b>Ditolak</b>

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PL *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.116 nilai *p-values* sebesar 0,394 > 0,05 dan t-statistik sebesar 0.854 < 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “**Religiusitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**” ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.236 nilai *p-values* sebesar 0,001 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.217 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “**Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**” diterima.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.358 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $3.712 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan”** diterima.

4. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.241 nilai *p-values* sebesar  $0,009 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.620 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Religiusitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja”** diterima.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.298 nilai *p-values* sebesar  $0,003 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.991 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja”** diterima.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.170 nilai *p-values* sebesar  $0,043 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.032 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja”** diterima.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.368 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $4.065 > 1,960$ . Hasil tersebut

menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan”** diterima.

8. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.  
Hasil pengujian hipotesis kedelapan yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.089 nilai *p-values* sebesar  $0,046 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.003 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan”** diterima.
9. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.  
Hasil pengujian hipotesis kesembilan yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.110 nilai *p-values* sebesar  $0,017 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.402 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”** diterima.
10. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.  
Hasil pengujian hipotesis kesepuluh yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.063 nilai *p-values* sebesar  $0,107 > 0,05$  dan t-statistik sebesar  $1.616 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”** ditolak.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.116 nilai *p-values* sebesar 0,394 > 0,05 dan t-statistik sebesar 0.854 < 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Religiusitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.

Sumber daya manusia berupa karyawan memiliki peranan penting dalam kesuksesan suatu usaha. Kinerja yang baik dari karyawan akan berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan. Seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi oleh tingkat religiusitas atau keagamaan yang dimilikinya. Mereka yang bekerja tidak hanya semata-mata karena finansial, tetapi termotivasi untuk mempersembahkan kinerja terbaik menjadi kunci untuk mengabdikan kepada Sang Maha Kuasa (Aprilia, Akbar & Anwar, 2021).

Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan senantiasa menjaga diri dari melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perintah agama. Kejujuran dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan biasanya dimiliki oleh karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi, sehingga karyawan tersebut akan memiliki tingkat kinerja yang baik pula. Dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya (Aprilia, Akbar & Anwar, 2021). Oleh karena itu, peningkatan religiusitas dapat menjadi cara guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan tetap optimal dalam bekerja.

Sejalan dengan Aprilia, Akbar & Anwar (2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, semakin baik tingkat religiusitas karyawan akan semakin meningkat pula kinerjanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Matthew dkk (2019)** Penelitian dengan judul “*Impact of Religiosity, Spirituality, Job Satisfaction and Commitment on Employee Performance: a*

*Quantile Regression Approach*” dilakukan oleh Mathew dkk pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas, spiritualitas, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. isu-isu seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang dapat mempengaruhi iklim kerja organisasi. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa spiritualitas dan religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, spiritualitas dan religiusitas ini dapat memberikan dukungan pada pencapaian kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.236 nilai *p-values* sebesar  $0,001 < 0,05$  dan *t-statistik* sebesar  $3.217 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Kinerja karyawan penting perannya bagi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan tersebut ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut haruslah menjadi perhatian. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang diduga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas (Herlina, 2020).

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Kurniawan, 2020). Pada dasarnya, setiap karyawan yang bekerja tentu menginginkan imbalan atas layanannya terhadap perusahaan. Seorang karyawan tentu menginginkan imbalan yang pantas dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan semakin membuat karyawan senang dengan pekerjaannya sehingga akan bersedia untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh



terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan Herlina (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.358 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan *t-statistik* sebesar  $3.712 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Karyawan yang baik adalah yang memiliki dedikasi tinggi dan komitmen yang kuat. Kinerja yang baik dari karyawan akan sangat membantu perusahaan dalam bersaing dan mencapai tujuannya. pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya (Astuti, 2022).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak and Steak Daerah Istimewa Yogyakarta. Adanya Komitmen membuat seorang karyawan akan memiliki kemauan yang kuat untuk terus bergabung dalam suatu perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya (Astuti, 2022). Kemauan tersebut diwujudkan dengan bersedia untuk melakukan yang terbaik guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemauan tersebut pada gilirannya akan memunculkan kinerja yang semakin meningkat dari karyawan tersebut.

Sejalan dengan Astuti (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.241 nilai *p-values* sebesar 0,009 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.620 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Religiusitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja dari setiap karyawan yang bergabung di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mencari jalan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan religiusitas karyawan. Religiusitas ini tidak hanya monopoli ajaran agama tertentu, namun bertujuan untuk menghubungkan antara individu dan ajaran agama/ spiritualnya (Novitasari, Asbari & Sasono (2021).

Religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dewasa ini semakin menyadari bahwa religiusitas dibutuhkan untuk mencapai ketenangan dalam kehidupan. Seseorang yang religius memiliki semangat dalam menjalankan aktifitasnya (Aprilia, Akbar & Anwar, 2021). Semangat kerja yang dilandasi dengan ketaatan pada Tuhan tersebut akan memunculkan penerimaan dan kepuasan dalam diri karyawan. Semakin meningkatnya religiusitas karyawan akan membuat mereka mudah dalam mengelola stress kerja serta memiliki suasana hati yang lebih tenang dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat diartikan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Sejalan dengan Novitasari, Asbari & Sasono (2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.298 nilai *p-values* sebesar 0,003 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.991 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020). Kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan biasanya menjadi salah satu pertimbangan seseorang dalam mencari pekerjaan. Dengan bekerja, seseorang akan bisa memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Sehingga kepuasan kerja merupakan hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan dalam melakukan pengaturan manajemen tenaga kerja. Dalam usaha memunculkan kepuasan kerja tersebut, perusahaan dapat menawarkan kompensasi yang sepadan dengan memberikan kompensasi yang sepadan dengan pengabdian karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Pekerjaan merupakan bagian hidup dari seorang karyawan, sehingga kepuasan kerja akan berpengaruh pada kepuasan hidup mereka secara umum. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai (Puspitawati & Atmaja, 2020). Tujuan seorang karyawan bekerja adalah untuk pemenuhan kebutuhan, sehingga semakin baik kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kompensasi yang baik, secara langsung maupun tidak langsung akan mampu meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga akan berpengaruh baik pula pada perusahaan nantinya.

Sejalan dengan Puspitawati & Atmaja (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.170 nilai *p-values* sebesar  $0,043 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.032 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

Komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan bahwa orang benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya (Rosid & Darajat, 2022). Kepuasan kerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya komitmen organisasi yang baik. Adanya komitmen yang kuat akan memunculkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan akan bersedia bekerja dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta. Keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi akan muncul jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi didalam organisasi (Saragih, 2022). Tingginya komitmen organisasi akan membuat karyawan lebih terlibat dengan perusahaan sehingga karyawan akan merupakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yang tinggi, akan memunculkan harapan yang besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang nantinya akan berdampak baik pula pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan Rosid & Darajat (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik komitmen organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

#### **4.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta.**

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.368 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $4.065 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan. Hal tersebut penting karena kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana kinerja yang baik dari karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi harus mampu melakukan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Rosid & Darojat, 2022).

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila terpenuhi segala keinginan, serta kebutuhannya dengan bekerja pada suatu perusahaan. Selain itu, karyawan dengan kepuasan kerja yang baik akan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, sehingga kepuasan kerja tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung menjadi malas dalam bekerja (Saragih, 2022). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana semakin baik kepuasan yang dirasakan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan Rosid & Darojat (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.8 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis kedelapan yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.089 nilai *p-values* sebesar  $0,046 < 0,05$  dan *t-statistik* sebesar  $2.003 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja atau prestasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai output perusahaan yang optimal (Sunanda, 2020). Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia kerja, pasti akan ada kendala dan hambatan yang terkadang berpengaruh pada kondisi psikologis seseorang. Kondisi tersebut seringkali berpengaruh pula pada kinerja yang diberikan oleh karyawan sehingga berpengaruh pula pada kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Religiusitas sendiri memiliki peran penting dalam mengelola kondisi psikologis seorang karyawan.

Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan diukur dengan kinerja, seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang diberikan ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya (Sunanda, 2022). Kinerja seorang karyawan akan meningkat apabila dia merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dapat tercapai apabila karyawan memiliki keyakinan dan ketenangan diri yang baik yang bisa didapatkan dari tingkat religiusitas yang tinggi. Seorang karyawan dengan tingkat religiusitas yang baik akan mampu mengelola emosinya sehingga tingkat stress kerja yang dirasakan akan terkendali. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan bersedia untuk melakukan yang terbaik dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **4.3.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis kesembilan yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.110 nilai *p-values* sebesar  $0,017 < 0,05$  dan *t-statistik* sebesar  $2.402 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Kinerja yang baik dari karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena kinerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2020). Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kompensasi merupakan hal yang menjadi pertimbangan bagi setiap karyawan dalam bertahan pada suatu perusahaan. Kompensasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Herlina, 2020). Kompensasi yang baik dan sepadan dengan pengorbanan karyawan akan berpengaruh pada munculnya kepuasan dalam diri karyawan tersebut, dimana kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sejalan dengan Kurniawan (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **4.3.10 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Waroeng Steak And Shake Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.063 nilai *p-values* sebesar 0,107 > 0,05 dan t-statistik sebesar 1.616 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.

Guna meningkatkan daya saing perusahaan, peningkatan kinerja karyawan haruslah dilakukan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan karyawan maka pengelolaan dan pemanfaatan SDM harus dikembangkan dengan baik dalam dunia

kerja (Saragih, 2022). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut, manajemen harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Disisi lain seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi baik akan cenderung bertahan dalam suatu perusahaan serta bersedia untuk berjuang demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Kepuasan dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Seorang karyawan akan merasakan nyaman dalam bekerja jika bekerja tanpa adanya tekanan-tekanan atau bisa diartikan sebagai stres (Astuti, 2022). Komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sehingga akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan yang semakin membaik. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sejalan dengan Ayu Sena dkk (2022) yang dalam penelitiannya menghasilkan temuan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan lainnya membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.116 nilai *p-values* sebesar 0,394 > 0,05 dan t-statistik sebesar 0.854 < 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Religiusitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.236 nilai *p-values* sebesar 0,001 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.217 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.358 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.712 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.241 nilai *p-values* sebesar 0,009 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.620 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Religiusitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.298 nilai *p-values* sebesar 0,003 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.991 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” diterima.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.170 nilai *p-values* sebesar

0,043 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.032 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.368 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 4.065 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
8. Hasil pengujian hipotesis kedelapan yakni Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.089 nilai *p-values* sebesar 0,046 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.003 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Religiusitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
9. Hasil pengujian hipotesis kesembilan yakni Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.110 nilai *p-values* sebesar 0,017 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.402 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
10. Hasil pengujian hipotesis kesepuluh yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.063 nilai *p-values* sebesar 0,107 > 0,05 dan t-statistik sebesar 1.616 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.

## 5.2 Saran

1. Manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

2. Perusahaan harus mampu meningkatkan religiusitas karyawan agar dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis terhadap hubungan positif dan signifikan pengaruh antara variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan ditolak dengan  $-0.116$  nilai *p-values* sebesar  $0,394 > 0,05$  dan t-statistik sebesar  $0.854 < 1,960$ .
3. Aspek religiusitas yang harus dikaji ulang dan diperhatikan oleh perusahaan adalah pada proses perusahaan dalam menyadarkan karyawan terkait pentingnya internalisasi nilai-nilai religiusitas yang diwujudkan dalam proses bekerja. Hal ini didasarkan pada hubungan indikator pertama pada hubungan religiusitas dengan kinerja yang menghasilkan nilai loading factor terendah sebesar  $0,557$ .
4. Perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja yang dirasakan. Saran ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis kesepuluh yakni Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja yang menunjukkan nilai koefisien sebesar  $0.063$  nilai *p-values* sebesar  $0,107 > 0,05$  dan t-statistik sebesar  $1.616 > 1,960$ .
5. Aspek komitmen berkelanjutan dalam konteks komitmen organisasi karyawan harus dikaji ulang dan ditingkatkan lagi oleh perusahaan. Hal ini didasarkan pada rendahnya nilai komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai loading factor terendah sebesar  $0,412$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Saud, M., Usman, I., & Ekowati, D. (2020). Servant leadership and religiosity: An indicator of employee performance in the education sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 391-409.
- Alfalah, A. A., Basri, Y. Z., Marianti, T., & Hatta, Z. M. (2020). The Effect of Company Culture, Religiosity, and Commitment on Performance Through Employee Satisfaction as an Intervening Variable of Sharia Banking in Pekanbaru. *International Journal of Trends in Accounting Research*, 1(1), 060-071.
- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera up t Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Amri, W. A. A., Asbari, M., Gazali, G., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). The effect of religiosity and service quality on job satisfaction: A case study of MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 53-63.
- Anggraeni, L., & Sumartik, S. (2023). The Influence of Democratic Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18, 10-21070.
- Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D. (2021). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200-207
- Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1-9.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68

- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*, 1-20.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Neginak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management*, 4(08), 144-151.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2441-2451.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- Fazri, D. I., Bari, A., & Kemalasari, N. (2022). The Influence of Participatory Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Variable Intervening at Pt Rahayu Perdana Trans. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 566-583.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Gunawan, M. A., & Gunawan, H. (2019). Compensation, competence, organizational commitment and its effect on employee performance: Job satisfaction as intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 144-149.
- Gunawan, M. A., & Gunawan, H. (2019). Compensation, competence, organizational commitment and its effect on employee performance: Job satisfaction as intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 144-149.

- Handayani, R. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at PT Sumber Sarana Berdikari in Tangerang. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 39-48.
- Hee, O. C., Yan, L. H., Rizal, A. M., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2018). Factors influencing employee job satisfaction: A conceptual analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331-340.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian September 2017*
- Irdaningsih, H., Parwoto, P., & Saluy, A. B. (2020). Influence of leadership, compensation & commitment to employee performance in Pasar Mobil Kemayoran Management (PPMK). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 856-866.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114-124
- Mathew, G. C., Prashar, S., Ramanathan, H. N., Pandey, U. K., & Parsad, C. (2019). Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 19(4), 491-508.
- Nathan Gael, R. The Influence Of Spiritual Leadership And Religiosity On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Empirical Study On Bank Kalbar Syariah). *Jurnal Manajemen Update*, 11(2).
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117-130
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2)

- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The effect of organizational commitment, organizational culture, work environment, and leadership style on job satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, November), 57-62.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964.
- Rosid, M. A., & Darojat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561-568.
- Saragih, Z. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graha Mandiri Barata Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 174-187
- Sekaran, U., & Bougie, J. R. G. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Sena, M. A., & Purwanto, A. (2022). Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Employees At Upt Blk Singosari And Upt Blk Wonojati In Malang Regency). *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 2(03), 18-29.
- Sufia, S., Toni, N., & Edward, Y. R. (2020). Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable

- at PT. Famfit Bugar Nusantara. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 303-312.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36
- Wijayanti, R., & Nurhayati, M. (2021). The effect of employee religiosity and organizational culture on employee performance with intrinsic motivation as a mediation variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 100-106.
- Wijayanti, R., & Nurhayati, M. (2021). The effect of employee religiosity and organizational culture on employee performance with intrinsic motivation as a mediation variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 100-106.
- Yusnar, M., Sugianto, S., & Ridwan, M. (2023). The Influence of Competence, Religiosity, and Work Motivation on the Performance of Fishermen Through Work Ethic as an Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(1), 112-135.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat, dengan ini saya atas nama Moh. Hishni Alfi Makarim selaku Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia ingin memberitahukan bahwa saya sedang dalam proses penyusunan skripsi dan bermaksud untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Religiusitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Saya mohon ketersediaan Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Penelitian yang dilakukan hanya bersifat keilmuan demi menunjang data dalam lingkungan akademik. Adapun untuk data yang terkumpul tidak akan disalahgunakan dan tidak digunakan untuk hal yang sifatnya merugikan. Besar harapan saya pada saudara/i sekalian untuk mengerjakan skala ini dengan sungguh-sungguh dan memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Atas perhatian, ketersediaan, dan kerjasama anda, saya ucapkan banyak terima kasih

#### BAGIAN A

##### Identitas Responden

1. Anda merupakan karyawan Waroeng Steak and Shake di Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Apakah Jenis kelamin Saudara/i?
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Berapakah usia Saudara/i?
  - a. <20 tahun
  - b. 21-25 tahun
  - c. 26-30 tahun
  - d. 31-35 tahun
  - e. >35 tahun
4. Sudah berapa lama kerja di Waroeng Steak and Shake Daerah Istimewa Yogyakarta?

- a. <1 tahun
  - b. 1-2 tahun
  - c. 3-4 tahun
  - d. >4 tahun
5. Apakah pendidikan terakhir Saudara/i?
- a. SD
  - b. SMP/Sederajat
  - c. SMA dan SMK/Sederajat
  - d. Diploma atau Sarjana
  - e. Pasca Sarjana
6. Apakah Saudara/I berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta?
- a. Iya
  - b. Tidak

### **BAGIAN B Petunjuk Pengisian**

Baca dan pahami baik-baik setiap pertanyaan. Anda diminta untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Anda hanya dapat memilih satu jawaban untuk satu pertanyaan/ Pernyataan dan semua pertanyaan/ pernyataan harus dijawab dengan cara memberikan tanda silang (X) di dalam kolom pilihan jawaban yang tersedia. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut:

#### **Keterangan**

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Ragu-ragu
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

#### **Religiusitas**

Salim dan Salim (Relawu, 2007) mengungkapkan bahwa religiusitas merupakan kondisi dimana seorang individu memiliki sikap patuh dan pengabdian yang sangat besar terhadap

agama yang dianutnya. Indikator yang akan digunakan untuk menguji variabel ini menurut Radita dkk (2021) adalah sebagai berikut:

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya berusaha keras untuk membawa ajaran agama saya ke seluruh aktivitas dan kesibukan saya yang lain dalam kehidupan saya	Ramlee dkk (2016), divalidasi oleh Radita dkk (2021)
2	Penting bagi saya untuk meluangkan waktu ketika bekerja dengan tujuan berdoa dan refleksi pribadi menurut keyakinan agama saya	
3	Saya berusaha keras untuk menjalani seluruh aspek dalam kehidupan saya sesuai dengan tuntunan dan ajaran keyakinan agama saya	
4	Agama saya terasa nyaman di saat saya suka maupun duka	
5	Agama saya sangat penting karena mampu menjawab berbagai pertanyaan mengenai arti kehidupan	

### Kompensasi

Menurut Ganyang (2018:93) kompensasi ini harus mampu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar secara efektif dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini harus mampu memenuhi ekspektasi sesuai dengan kinerja dari karyawan, yang mana definisi dari kompensasi itu sendiri merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel kompensasi yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Mangkunagara, 2013).

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya merasa puas dan senang dengan kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya dapatkan	Mangkunagara (2013)
2	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima sesuai dengan lama saya bekerja	

3	Saya merasa nyaman dengan metode pemberian kompensasi yang perusahaan lakukan	
4	Dengan tingkat kompensasi yang saya terima, saya menjadi semangat untuk bekerja	
5	Saya merasa tingkat kompensasi yang saya terima diukur berdasarkan hasil pekerjaan saya	

### Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2005) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kesediaan seorang karyawan untuk memihak penuh pada perusahaan tertentu dan memiliki tujuan untuk memelihara keanggotaan dalam perusahaan atau organisasi tersebut

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya sebagai karyawan bekerja pada perusahaan sebagai kebutuhan sekaligus keinginan yang dinilai memiliki banyak manfaat untuk dapat terus dikembangkan (Komitmen Afektif)	Luthans (2011)
2	Saya sebagai karyawan bekerja pada perusahaan sebagai kebutuhan sekaligus keinginan yang dinilai memiliki banyak manfaat untuk dapat terus dikembangkan secara berkelanjutan (Komitmen Berkelanjutan)	
3	Saya sebagai karyawan selalu mengerahkan seluruh upaya untuk melebihi target guna mencapai tujuan perusahaan (Komitmen Normatif)	
4	Saya sebagai karyawan memiliki rencana strategis yang terstruktur untuk turut berpartisipasi dalam rangka mengembangkan dan memajukan perusahaan (Komitmen Normatif)	

### Kinerja Karyawan

Menurut Moehersono (2014) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi baik itu kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugas masing-masing. Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Radita dkk, 2021).

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan	Dessler (2006)
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan perusahaan	
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
4	Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	
5	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang harus saya selesaikan	

### Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Isnier Budiarti dkk (2018) yaitu merupakan fungsi dan banyaknya penghargaan dan imbal jasa yang dianggap wajar oleh individu karyawan. hal demikian tidak diukur dari besaran imbal jasa yang diperoleh, akan tetapi diukur dari sejauh mana karyawan merasa wajar dan puas terhadap penghargaan atau imbal jasa yang diberikan sesuai dengan performa kinerja yang ia berikan pada perusahaan. Berikut ini adalah item indikator pengukuran variabel kepuasan kerja yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini (Radita dkk, 2021).

No	Pernyataan	Referensi
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	Armstrong dkk (2015), divalidasi
2	Hampir setiap hari saya sangat antusias dengan pekerjaan saya lakukan	

3	Setiap hari lebih banyak waktu di tempat kerja, seperti pekerjaan saya tidak akan pernah ada habisnya	oleh Ramlee dkk (2021)
4	Saya sangat menikmati pekerjaan saya	

**Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen  
Construct Reliability And Validity (Outer Model)**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.917	0.926	0.941	0.799
Kinerja Karyawan	0.914	0.919	0.936	0.745
Komitmen Organisasi	0.955	0.957	0.967	0.881
Kompensasi	0.930	0.939	0.947	0.780
Religiusitas	0.911	0.923	0.933	0.737

**R Square (Inner Model)**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.373	0.361
Kinerja Karyawan	0.508	0.496

**Fornel Lacker Criterion (Outer Model)**

	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	0.894
Kinerja Karyawan	0.601
Komitmen Organisasi	0.465
Kompensasi	0.548
Religiusitas	0.538

**Cross Loading (Outer Model)**

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Kompensasi	Religiusitas
K1	0.425	0.392	0.422	0.834	0.557
K2	0.442	0.398	0.412	0.893	0.615
K3	0.498	0.462	0.417	0.905	0.610
K4	0.514	0.505	0.491	0.921	0.595
K5	0.522	0.614	0.543	0.862	0.573
KK1	0.625	0.863	0.560	0.514	0.425
KK2	0.457	0.857	0.487	0.387	0.346
KK3	0.491	0.851	0.562	0.410	0.358
KK4	0.500	0.860	0.459	0.478	0.345
KK5	0.499	0.883	0.446	0.560	0.435
KO1	0.425	0.569	0.942	0.468	0.589
KO2	0.412	0.546	0.936	0.472	0.560
KO3	0.421	0.513	0.935	0.501	0.518
KO4	0.484	0.568	0.941	0.524	0.492
Kep1	0.914	0.621	0.515	0.589	0.496
Kep2	0.902	0.566	0.444	0.366	0.449
Kep3	0.895	0.475	0.391	0.493	0.509

<b>Kep4</b>	0.866	0.469	0.287	0.497	0.471
<b>R1</b>	0.511	0.285	0.463	0.522	0.813
<b>R2</b>	0.568	0.406	0.528	0.609	0.873
<b>R3</b>	0.495	0.444	0.520	0.660	0.928
<b>R4</b>	0.356	0.343	0.424	0.490	0.841
<b>R5</b>	0.333	0.420	0.520	0.558	0.831

### Uji Validitas Konvergen (Outer Model)

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	<b>K1</b>	<b>0.834</b>	<b>0.780</b>	<b>Valid</b>
	<b>K2</b>	<b>0.893</b>		<b>Valid</b>
	<b>K3</b>	<b>0.905</b>		<b>Valid</b>
	<b>K4</b>	<b>0.921</b>		<b>Valid</b>
	<b>K5</b>	<b>0.862</b>		<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>KK1</b>	<b>0.863</b>	<b>0.745</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK2</b>	<b>0.857</b>		<b>Valid</b>
	<b>KK3</b>	<b>0.851</b>		<b>Valid</b>
	<b>KK4</b>	<b>0.860</b>		<b>Valid</b>
	<b>KK5</b>	<b>0.883</b>		<b>Valid</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>KO1</b>	<b>0.942</b>	<b>0.881</b>	<b>Valid</b>
	<b>KO2</b>	<b>0.936</b>		<b>Valid</b>
	<b>KO3</b>	<b>0.935</b>		<b>Valid</b>
	<b>KO4</b>	<b>0.941</b>		<b>Valid</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kep1</b>	<b>0.914</b>	<b>0.799</b>	<b>Valid</b>
	<b>Kep2</b>	<b>0.902</b>		<b>Valid</b>
	<b>Kep3</b>	<b>0.895</b>		<b>Valid</b>



	<b>Kep4</b>	<b>0.866</b>		<b>Valid</b>
<b>Religiusitas</b>	<b>R1</b>	<b>0.813</b>	<b>0.737</b>	<b>Valid</b>
	<b>R2</b>	<b>0.873</b>		<b>Valid</b>
	<b>R3</b>	<b>0.928</b>		<b>Valid</b>
	<b>R4</b>	<b>0.841</b>		<b>Valid</b>
	<b>R5</b>	<b>0.831</b>		<b>Valid</b>

## Lampiran 3 Data Uji

R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K e p 1	K e p 2	K e p 3	K e p 4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	2	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	5
4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	5	3
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	5	4
3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	5
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	3	1	2	5	5	5	5	5	2	2	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	4
3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4





5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	2	2	2
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5
5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4

R1	R2	R3	R4	R5
4	5	5	5	5
4	4	2	2	4
4	4	4	3	4
5	3	3	3	3
4	5	5	4	5
3	3	4	4	4
4	2	4	4	4
5	5	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
5	3	3	3	3
5	5	5	5	5
3	4	4	4	3
3	4	4	4	5
4	4	4	4	3
3	4	3	1	2
4	3	3	3	4
5	4	5	5	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
5	4	4	5	4
5	3	3	3	2
5	5	4	4	4
5	5	5	3	4
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
3	3	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	3	3	3
5	4	4	5	4
4	3	4	4	4
4	5	5	4	4
5	5	5	4	5
4	5	4	4	4
4	4	4	3	3
4	3	3	4	4
5	5	5	5	5

5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
1	1	1	1	2
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	4	4	4	3
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
5	4	5	5	5
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
4	3	3	3	3
4	3	2	3	3
4	4	4	4	3
3	4	3	1	2
4	3	3	3	4
5	4	5	5	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
5	4	4	5	4
5	3	3	3	2
5	5	4	4	4
5	5	5	3	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	3	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	3	3	3
5	4	4	5	4

4	3	4	4	4
4	5	5	4	4
5	5	5	4	5
4	5	4	4	4
3	3	3	3	3
4	3	3	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
1	1	1	1	2
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	4	4	4	3
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
5	4	5	5	5
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
4	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	3
3	4	3	1	2
4	3	3	3	4
5	4	5	5	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
5	4	4	5	4
5	3	3	3	2
5	5	4	4	4
5	5	5	3	4



5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
3	3	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
4	3	4	4	4
4	5	5	4	4
5	5	5	4	5
4	5	4	4	4
4	4	4	3	3
4	3	3	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
1	1	1	1	2
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	4	4	4	3
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
5	4	5	5	5
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
4	3	3	3	3
4	3	2	3	3

K1	K2	K3	K4	K5
5	5	4	5	5
5	5	4	5	4
4	4	4	5	5
3	3	3	2	2
4	5	5	4	4
4	4	4	3	4
3	3	3	4	3
4	4	5	4	5
4	4	5	3	3
5	5	5	3	3
4	4	5	4	4
4	3	4	4	4
4	4	4	4	4
5	3	4	3	3
5	5	5	3	3
3	4	3	3	4
5	5	5	5	5
4	3	3	2	3
5	4	3	3	5
3	3	3	3	3
3	4	3	3	4
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	5	4	4	4
4	5	5	5	4
3	3	4	3	3
3	3	2	2	2
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	2	2	2	3
5	5	4	4	5
4	3	4	4	4
5	4	4	4	3
4	4	3	3	4
3	2	2	2	3
3	4	4	4	4
4	3	3	3	4
5	4	4	4	5

4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
1	1	1	1	2
5	4	5	4	4
5	5	4	4	4
2	2	2	2	2
4	5	4	4	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	5
5	5	5	4	5
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	4
4	3	2	2	4
3	4	2	2	3
3	4	3	3	4
5	5	5	5	5
4	3	3	2	3
5	4	3	3	5
3	3	3	3	3
3	4	3	3	4
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	5	4	4	4
4	5	5	5	4
3	3	4	3	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	2	2	2	3
5	5	4	4	5

4	3	4	4	4
5	4	4	4	3
5	5	5	5	5
3	2	2	2	3
3	3	2	2	2
4	3	3	3	4
5	4	4	4	5
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
1	1	1	1	2
5	4	5	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	5
5	5	5	4	5
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	4
4	3	2	2	4
3	3	2	2	2
3	4	3	3	4
5	5	5	5	5
4	3	3	2	3
5	4	3	3	5
3	3	3	3	3
3	4	3	3	4
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	5	4	4	4
4	5	5	5	4

3	3	4	3	3
3	3	2	2	2
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
4	3	4	4	4
5	4	4	4	3
5	5	5	5	5
3	2	2	2	3
3	4	4	4	4
4	3	3	3	4
5	4	4	4	5
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
1	1	1	1	2
5	4	5	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	5
5	5	5	4	5
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	4
4	3	2	2	4
3	4	2	2	3

KO1	KO2	KO3	KO4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	4	5	5
2	2	1	2
3	4	3	4
4	4	4	3
2	2	4	2
4	4	4	4
3	3	3	4
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	2	3
3	3	3	2
4	4	4	4
2	2	2	3
4	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
5	5	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	3	3
2	3	3	3
4	4	4	3
4	4	4	4
5	4	3	3
3	3	3	3
4	4	5	4
4	5	4	4
4	5	5	4
3	3	4	3
4	4	4	4
4	3	3	4
5	4	4	4
4	4	4	4
3	2	3	3
4	4	4	4
4	5	4	4
5	5	5	5

4	4	4	4
4	4	4	3
3	3	3	3
3	3	4	3
5	5	5	5
2	2	2	2
5	4	5	4
4	5	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	3
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
5	5	5	5
5	4	5	5
5	5	5	5
2	2	2	2
4	4	4	4
2	2	2	3
4	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
5	5	4	4
4	4	4	4
3	3	2	3
3	3	3	3
2	3	3	3
4	4	4	3
4	4	4	4
5	4	3	3
5	5	5	5
4	4	5	4
4	5	4	4
4	5	5	4
3	3	4	3
4	4	4	4

4	3	3	4
5	4	4	4
4	4	4	4
3	2	3	3
2	2	2	2
4	5	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	3
1	1	1	1
3	3	4	3
3	3	3	3
4	2	4	4
5	4	5	4
4	5	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	3
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
5	5	5	5
5	4	5	5
5	5	5	5
2	2	2	2
4	4	4	4
2	2	2	3
4	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
5	5	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	3	3
2	3	3	3
4	4	4	3
4	4	4	4



5	4	3	3
2	2	2	2
4	4	5	4
4	5	4	4
4	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	3	3	4
5	4	4	4
5	5	5	5
3	2	3	3
4	4	4	4
4	5	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	3
3	3	3	3
3	3	4	3
5	5	5	5
4	4	4	4
5	4	5	4
4	5	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
3	3	3	3
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	3
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
5	5	5	5
5	4	5	5
5	5	5	5
2	2	2	2

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	4	5	4	4
1	2	2	2	1
3	4	3	3	3
4	3	4	3	3
4	3	2	3	2
4	5	4	4	3
3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
4	4	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	2	2	3
3	4	3	3	4
5	4	4	3	4
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	3	5
3	2	3	2	2
4	2	4	2	3
5	4	5	5	5
5	4	4	5	5
4	3	3	4	4
5	5	5	5	5
5	3	4	3	3
5	4	4	3	5
5	3	4	3	4
5	4	4	4	5
2	2	2	2	2
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	2	4	3	4
3	2	3	2	2
5	3	4	4	5
4	4	4	5	4
5	4	3	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	4	3
5	2	3	2	4
4	3	4	4	3
5	5	5	5	5

5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
5	3	3	3	4
2	2	4	2	2
5	4	5	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
5	5	4	4	4
5	5	4	4	3
3	3	3	3	4
5	5	5	4	4
5	4	4	5	5
4	3	4	3	4
4	5	4	5	5
4	3	3	3	4
5	5	4	5	4
4	3	3	4	3
4	4	4	3	4
3	2	2	2	3
5	4	4	3	4
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	3	5
3	2	3	2	2
4	2	4	2	3
5	4	5	5	5
5	4	4	5	5
4	3	3	4	4
5	5	5	5	5
5	3	4	3	3
5	4	4	3	5
5	3	4	3	4
5	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	2	4	3	4
3	2	3	2	2
5	3	4	4	5

4	4	4	5	4
5	4	3	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	4	3
2	2	2	2	2
4	3	4	4	3
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
1	2	2	1	1
4	3	3	4	4
5	3	3	3	4
2	2	4	2	2
5	4	5	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	4
5	5	4	4	3
3	3	3	3	4
5	5	5	4	4
5	4	4	5	5
4	3	4	3	4
4	5	4	5	5
4	3	3	3	4
5	5	4	5	4
4	3	3	4	3
4	4	4	3	4
2	2	2	2	2
5	4	4	3	4
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	3	5
3	2	3	2	2
4	2	4	2	3
5	4	5	5	5
5	4	4	5	5
4	3	3	4	4
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
5	4	4	3	5
5	3	4	3	4

5	4	4	4	5
2	2	2	2	2
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	2	4	3	4
4	4	4	4	4
5	3	4	4	5
4	4	4	5	4
5	4	3	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	4	3
5	2	3	2	4
4	3	4	4	3
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
5	3	3	3	4
4	4	4	4	4
5	4	5	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
3	3	3	3	3
5	5	4	4	3
3	3	3	3	4
5	5	5	4	4
5	4	4	5	5
4	3	4	3	4
4	5	4	5	5
4	3	3	3	4
5	5	4	5	4
4	3	3	4	3
4	4	4	3	4
3	2	2	2	3

<b>Kep1</b>	<b>Kep2</b>	<b>Kep3</b>	<b>Kep4</b>
5	5	4	4
5	4	4	5
5	4	5	5
1	1	4	4
3	3	4	4
3	2	4	5
2	2	5	3
4	4	4	4
3	3	4	4
3	3	5	4
3	3	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5
2	3	5	4
3	3	4	5
4	4	4	3
5	4	4	5
3	4	4	4
4	4	4	5
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
4	3	4	3
4	4	4	4
4	5	4	4
4	5	5	4
4	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	4	3	4
5	4	5	4
4	4	3	4
4	4	4	5
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	3	3
5	5	5	5

5	5	5	5
3	3	3	3
1	2	2	2
5	5	5	4
3	3	3	3
2	2	2	2
5	5	5	5
4	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
3	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	5
3	3	3	3
5	5	5	5
4	4	4	4
3	4	3	4
4	4	4	4
3	3	4	5
5	5	5	5
4	3	4	3
4	4	3	3
2	4	2	4
4	4	4	3
5	4	4	5
3	4	4	4
4	4	4	5
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
4	3	4	3
4	4	4	4
4	5	4	4
5	5	5	5
4	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	4	3	4
5	4	5	4

4	4	3	4
4	4	4	5
4	5	5	5
4	4	4	4
2	2	2	2
3	3	3	3
2	2	2	2
5	5	5	5
3	3	3	3
1	2	2	2
5	5	5	4
3	3	3	3
2	2	2	2
5	5	5	5
4	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	5	5	5
4	4	4	4
5	4	5	5
3	3	3	3
5	5	5	5
4	4	4	4
3	4	3	4
4	4	4	4
3	3	4	5
5	5	5	5
4	3	4	3
4	4	3	3
2	2	2	2
4	4	4	3
5	4	4	5
3	4	4	4
4	4	4	5
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
4	3	4	3
4	4	4	4



4	5	4	4
2	2	2	2
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	4
4	4	3	4
4	4	4	5
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	3	3
1	2	2	2
5	5	5	4
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
4	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
3	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	5
3	3	3	3
5	5	5	5
4	4	4	4
3	4	3	4
4	4	4	4
3	3	4	5
5	5	5	5
4	3	4	3
4	4	3	3
2	4	2	4

## Lampiran 4 Data Karakteristik Responden

### Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	102	61.9%
Perempuan	63	38.1%
Total	165	100%

### Data Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	41	24.8%
21-25 Tahun	90	54.5%
26-30 Tahun	22	13.4%
31-35 Tahun	9	5.5%
>35 Tahun	3	1.8%
Total	165	100%

### Data Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	31	18.7%
1-2 Tahun	66	40.1%
3-4 Tahun	45	27.3%
>4 Tahun	23	13.9%
Total	165	100%

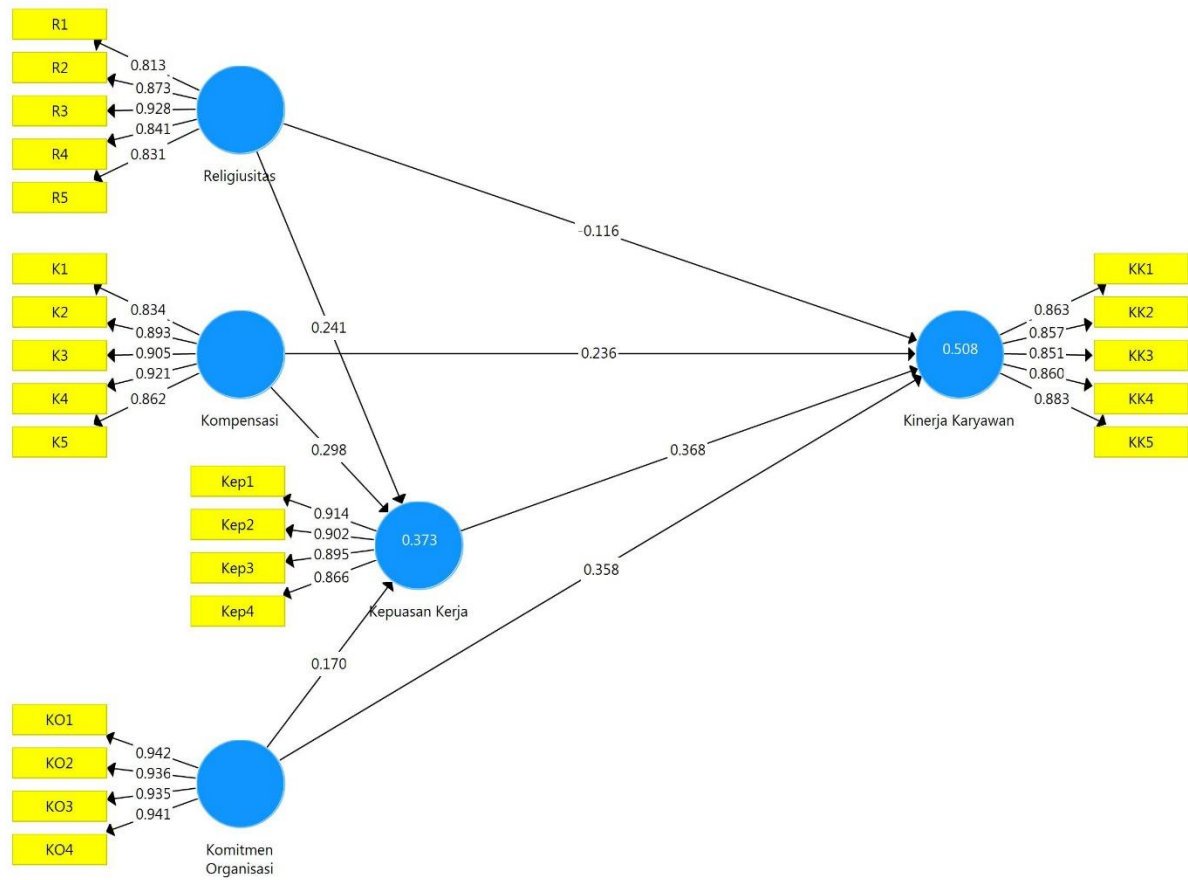
**Data Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SD	15	9,1%
SMP/Sederajat	25	15.2%
SMA dan SMK/Sederajat	59	35.7%
Diploma atau Sarjana	50	30.3%
Pasca Sarjana	16	9.7%
Total	165	100%

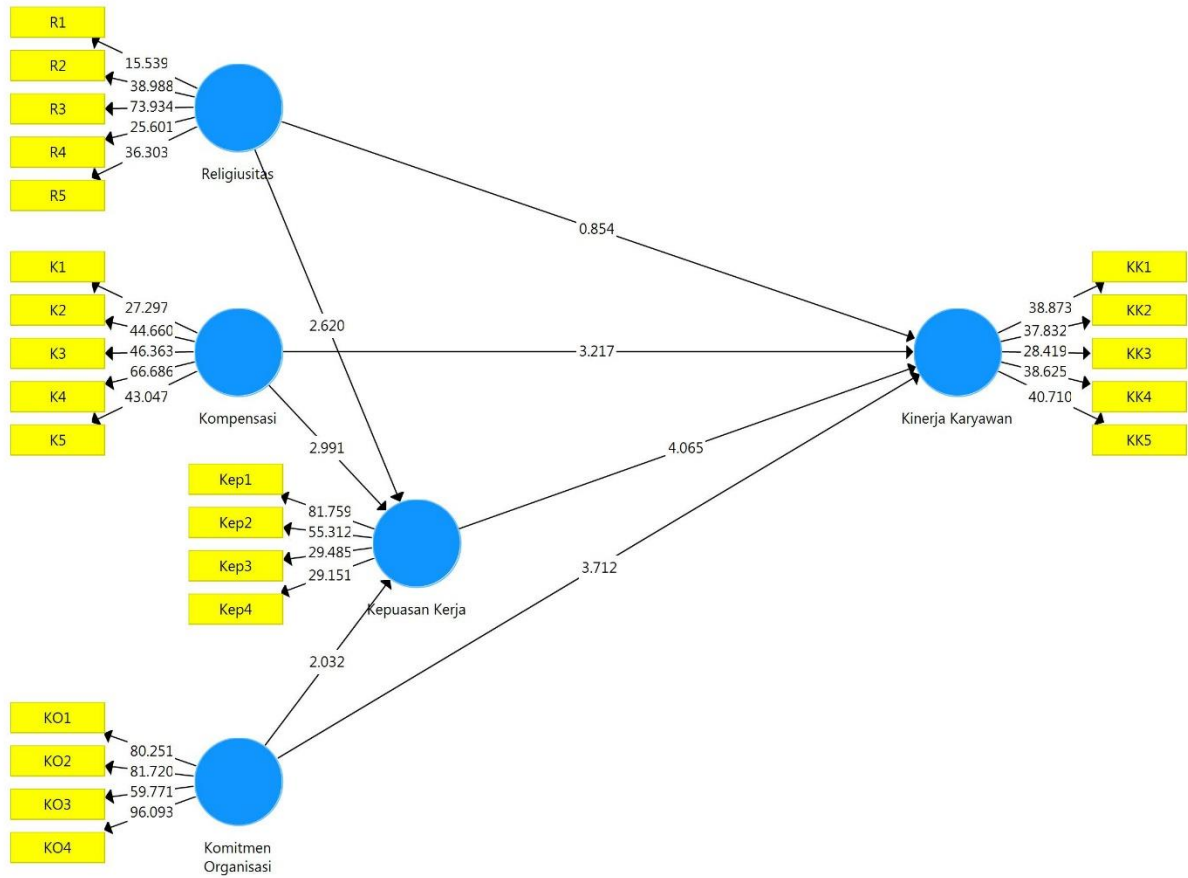
**Data Karakteristik Berdasarkan Domisili**

<b>Domisili</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
D.I Yogyakarta	146	88.5%
Luar D.I Yogyakarta	19	11.5%
Total	165	100%

### Lampiran 5 Hasil Uji Outer Model



Lampiran 6 Hasil Uji Inner Model



## Lampiran 7 Uji Hipotesis

### Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IO...	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.368	0.378	0.091	4.065	0.000
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.170	0.182	0.084	2.032	0.043
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.358	0.342	0.096	3.712	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.298	0.282	0.100	2.991	0.003
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.236	0.228	0.073	3.217	0.001
Religiusitas -> Kepuasan Kerja	0.241	0.242	0.092	2.620	0.009
Religiusitas -> Kinerja Karyawan	-0.116	-0.094	0.136	0.854	0.394