

ABSTRAK

Hingga saat ini leasing di Indonesia telah ikut berkiprah dalam pembiayaan perusahaan. Perusahaan pembiayaan juga mampu berkembang cukup mengesankan sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja terutama di bagian penjualan (*marketing*) dan juga penagihan (*collector*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Work Demand* dan *Work Flexibility* mampu mempengaruhi *Organizational Commitment* hingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di bagian *marketing* dan *collection*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah staf *marketing* dan *collection* pada PT. Mandiri Tunas Finance area regional 7 (meliputi cabang Surabaya 1, Surabaya 2, Gresik, Mojokerto, Tuban, Madiun, Kediri, dan Malang). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan perhitungan *outer* dan *inner model* yang mencakup uji validitas, reabilitas, serta analisis data dilakukan dengan Smart PLS2.0. Teknik analisis yang digunakan untuk semua hipotesis adalah *Partial Least Square*. Pengujian terhadap staf *marketing* dan *collection* pada PT. Mandiri Tunas Finance area regional 7 menghasilkan: (1) *Work Demand* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*. (2) *Work Flexibility* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*. (3) *Organizational Commitment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan memediasi hubungan antara *Work Demand* dan *Work Flexibility* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *work demand*, *work flexibility*, *organizational commitment*, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Until now leasing in Indonesia has participated actively in the financing company. Finance companies are also able to develop impressive enough to require a lot of manpower, especially in the sales (marketing) and collection (collector). This study aims to determine how the Work Demand and Work Flexibility Organizational Commitment able to influence and eventually can affect the performance of employees in the marketing and collection. The sample used in this study and the collection is the marketing staff at PT. Mandiri Tunas Finance 7 regional areas (including branch Surabaya 1, Surabaya 2, Gresik, Mojokerto, Tuban, Madiun, Kediri and Malang). This study used a quantitative research method with outer and inner calculation models that include test validity, reliability, and data analysis was done by Smart PLS2.0. Analisis yang technique was used for all hypothesis Partial Least Square. Tests on marketing and collection staff at PT. Mandiri Tunas Finance regional area 7 resulted in: (1) Work Demand significant effect on Organizational Commitment. (2) Work Flexibility significant effect on Organizational Commitment. (3) Organizational Commitment significant influence on employee performance and mediate the relationship between Demand Work and Work Flexibility on employee performance.

Keyword: work demand, work flexibility, organizational commitment, and employee performance

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Data Staf Marketing dan Collection area regional 7 (Jawa Timur) PT. Mandiri Tunas Finance	54
Tabel 5.1 Tabel Kategori Mean dari Skor Interval	69
Tabel 5.2. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Demand</i>	70
Tabel 5.3. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Flexibility</i>	70
Tabel 5.4.. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Commitment</i>	71
Tabel 5.5.. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 5.7. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jabatan	73
Tabel 5.8. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 5.9. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 5.10 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 5.11. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 5.12. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status.....	76
Tabel 5.13. Kategori Rata-Rata Tanggapan Responden	77
Tabel 5.14. Deskripsi Responden mengenai <i>Work Demand</i>	77
Tabel 5.15. Deskripsi Responden mengenai <i>Work Flexibility</i>	78
Tabel 5.16. Deskripsi Responden mengenai <i>Organizational Commitment</i>	80
Tabel 5.17. Deskripsi Responden mengenai Kinerja Karyawan.....	82
Tabe 5.18. Nilai <i>Outer Loading</i>	84
Tabel 5.19 Nilai <i>Cross Loading</i>	86
Tabel 5.20. Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	87
Tabel 5.21. <i>Composite Reliability</i>	88
Tabel 5.22. Nilai R-Square.....	88
Tabel 5.23. Hasil Nilai Koefisien Path dan t-hitung	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	44
Gambar 5.1 Model Struktural PLS.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Tabulasi

Lampiran 3 Tanggapan Responden

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Linieritas

Lampiran 6 Uji Normalitas

Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas

Lampiran 8 Analisa Path

