

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

A. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah konsep yang mencakup berbagai elemen yang berpengaruh terhadap pengalaman kerja seseorang. Secara rinci, lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan bahan yang digunakan di sekitar tempat kerja, seperti komputer, meja, kursi, dan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, metode kerja, yang mencakup cara-cara atau prosedur yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, juga merupakan bagian dari lingkungan kerja. Metode ini meliputi teknik dan langkah-langkah yang diadopsi untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Terakhir, pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok, termasuk cara pekerjaan di organisasi, tanggung jawab dibagi, dan kolaborasi antara anggota tim, juga merupakan bagian integral dari lingkungan kerja. Semua elemen ini bekerja bersama untuk membentuk konteks di mana pekerjaan dilakukan dan dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan ini sejalan dengan definisi yang diberikan oleh Wursanto (2009), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik dan

psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam pandangan Wursanto, lingkungan kerja yang baik atau memadai adalah lingkungan di mana pegawai dapat bekerja dengan optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Artinya, lingkungan kerja harus mendukung karyawan dalam mencapai performa terbaik mereka dengan menyediakan kondisi fisik yang sesuai serta dukungan psikologis yang memadai. Dengan kata lain, aspek-aspek seperti kebersihan tempat kerja, kualitas peralatan, serta suasana kerja yang kondusif dan bebas dari stres atau tekanan yang berlebihan adalah faktor-faktor yang berkontribusi pada kualitas lingkungan kerja dan berdampak langsung pada kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Sutrisno (2012), menambahkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Ini mencakup berbagai fasilitas fisik, seperti peralatan, perlengkapan, dan infrastruktur yang mendukung aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga melibatkan faktor-faktor seperti desain ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, dan kondisi ergonomis yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Dengan kata lain, semua elemen yang membentuk kondisi fisik tempat kerja berkontribusi pada bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka dan berpotensi mempengaruhi produktivitas serta kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja digambarkan sebagai keseluruhan komponen yang ada di dalam dan di luar instansi yang dapat mempengaruhi aktivitas

pegawai dalam mencapai tujuan kerja organisasi. Ini mencakup berbagai faktor, baik yang bersifat internal seperti fasilitas, alat, dan suasana di dalam tempat kerja, maupun faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, regulasi, dan hubungan dengan pihak luar yang berhubungan dengan instansi. Komponen-komponen ini mempengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas mereka serta efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja meliputi semua elemen yang menciptakan konteks kerja yang memengaruhi bagaimana pegawai dapat beroperasi dan berkontribusi terhadap kesuksesan instansi.

Sementara itu, Isyandi (2004) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai elemen di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Aspek-aspek tersebut termasuk kondisi suhu dan kelembapan di tempat kerja, ventilasi yang memadai, penerangan yang cukup, serta tingkat kebisingan yang ada. Selain itu, kebersihan tempat kerja dan kelengkapan alat kerja juga merupakan bagian penting dari lingkungan kerja. Semua faktor ini berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas pegawai. Dengan memastikan bahwa elemen-elemen ini terpenuhi, lingkungan kerja dapat mendukung pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Di sisi lain, Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek sosial, psikologis, dan fisik yang ada dalam suatu perusahaan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ia menekankan bahwa kehidupan manusia tidak dapat

dipisahkan dari lingkungan sekitarnya, yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja berperan penting karena dapat mempengaruhi baik kondisi fisik karyawan, seperti kenyamanan fisik dan kesehatan, maupun kondisi non-fisik, seperti kesejahteraan psikologis dan motivasi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan definisi sejumlah pakar, dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah faktor krusial yang mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Elemen-elemen seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan alat kerja, semuanya berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain faktor-faktor fisik, aspek psikologis dan sosial dari lingkungan kerja, seperti interaksi sosial, dukungan emosional, dan suasana kerja, juga sangat penting dalam menentukan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan umum mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola berbagai elemen lingkungan kerja secara menyeluruh untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal.

B. Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Faktor- faktor Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2013) terdiri dari sebagai berikut :

1) Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan mencakup berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti penyediaan fasilitas kesehatan, makanan, dan kamar kecil yang memadai di tempat kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan memastikan mereka bekerja dalam kondisi yang nyaman dan sehat.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja merujuk pada keadaan fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan peralatan yang tersedia. Manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk mempersiapkan dan menjaga kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan aman.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan melibatkan perhatian perusahaan terhadap interaksi dan kerjasama antar pegawai. Perusahaan yang baik akan memfasilitasi komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk memastikan hubungan yang baik antara karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kerja sama dan produktivitas. Ketiga aspek ini secara

keseluruhan berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi semua pihak.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, et. al., (2019), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan dan mengurangi efisiensi. Penerangan atau cahaya yang memadai sangat penting karena cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan dan mengurangi efisiensi kerja, serta menyebabkan ketidaknyamanan atau masalah kesehatan mata

2) Keadaan udara di tempat kerja

Keadaan udara yang sejuk dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah bekerja.

Keadaan udara juga memegang peranan penting; udara yang sejuk dan bersih membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah bekerja, sehingga karyawan dapat merasa lebih segar dan siap menghadapi tugas berikutnya.

3) Fasilitas kerja

Sarana dan prasarana di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.

Fasilitas kerja, termasuk sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, seperti meja, kursi, dan peralatan lainnya, harus memadai dan dapat digunakan dengan baik oleh karyawan untuk mendukung kinerja mereka.

4) Hubungan dengan rekan kerja,

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik, bersikap positif, dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hubungan dengan rekan kerja sangat berpengaruh pada suasana kerja; hubungan yang baik dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik, bersikap positif, dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

5) Keamanan di tempat kerja

Perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan dan menggunakan kamera pengawas di sekitar lingkungan kerja.

Keamanan di tempat kerja adalah faktor penting yang mencakup penggunaan petugas keamanan dan kamera pengawas untuk menjaga keselamatan karyawan dan melindungi aset perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

A. Definisi Kompensasi

Menurut Enny (2019), kompensasi merujuk pada bentuk timbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap organisasi. Kompensasi ini dapat berupa

imbalan finansial yang langsung, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, yang secara langsung diterima oleh karyawan. Selain itu, kompensasi juga dapat mencakup bentuk tidak langsung, seperti fasilitas kesehatan, asuransi, atau berbagai jenis benefit lainnya yang mendukung kesejahteraan pegawai. Di samping itu, penghargaan tersebut tidak selalu harus berupa uang; bentuk-bentuk penghargaan non-finansial, seperti pengakuan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, juga memainkan peran penting dalam memberikan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kompensasi mencakup seluruh rangkaian bentuk penghargaan yang diberikan untuk menghargai dan memotivasi karyawan atas dedikasi dan kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Akbar, et, al., (2021), kompensasi mencakup segala bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Ini berarti kompensasi meliputi semua jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa gaji pokok, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan berbagai bentuk tunjangan lainnya yang disediakan oleh perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan paket total imbalan yang mencakup semua keuntungan finansial dan non-finansial yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai usaha dan kontribusi mereka dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2017), kompensasi dianggap sebagai salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fungsi ini

berperan krusial karena kompensasi melibatkan penentuan dan pemberian imbalan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi. Pengelolaan kompensasi yang efektif tidak hanya mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang kompetitif. Dengan mengatur kompensasi secara bijaksana, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kompensasi bukan hanya soal memberikan gaji dan tunjangan, tetapi juga merupakan strategi penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan.

Berdasarkan paparan, definisi kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka. Definisi kompensasi mencakup berbagai bentuk pengembalian, baik yang bersifat finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun yang tidak langsung, seperti fasilitas kesehatan dan tunjangan lainnya. Kompensasi tidak hanya mencakup pembayaran langsung, tetapi juga bentuk penghargaan non-finansial yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Dengan mengelola kompensasi secara efektif, perusahaan dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

B. Faktor Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4) Biaya Hidup. Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi

maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah

C. Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela, (2016) yaitu sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan

karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

A. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan dan keterlibatan yang mendalam terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Steers dan Porter (2011), komitmen organisasi tidak hanya mencakup keanggotaan formal dalam perusahaan, tetapi juga melibatkan sikap positif terhadap organisasi tersebut dan kesediaan untuk memberikan upaya yang tinggi demi kepentingan organisasi. Ini berarti bahwa

komitmen organisasi mencerminkan dedikasi dan loyalitas karyawan, yang ditunjukkan melalui keinginan mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi secara signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan, tetapi juga berkomitmen untuk memastikan bahwa mereka berperan aktif dalam pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ukuran kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dengan perusahaan di masa depan. Komitmen ini sering kali mencerminkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, serta menunjukkan kesediaan mereka untuk berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih dari sekadar keinginan untuk bertahan, komitmen organisasi mencakup hasrat untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya terikat secara profesional, tetapi juga memiliki motivasi dan dedikasi yang mendalam terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Kreitner dan Kinicki, sebagaimana dikutip dalam Kaswan (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan-tujuannya. Dalam konteks ini, komitmen organisasi tidak hanya mencakup aspek keanggotaan formal, tetapi juga mencerminkan kedalaman hubungan emosional dan psikologis antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi sering kali

merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan aspirasi pribadi mereka, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Komitmen ini menunjukkan bahwa individu melihat dirinya sebagai bagian integral dari organisasi dan berkomitmen untuk mendukung dan berusaha mencapai visi serta misi organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulannya, komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Definisi komitmen organisasi melibatkan identifikasi pribadi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha keras dalam pencapaian tujuan bersama. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, tetapi juga memiliki motivasi yang mendalam untuk berkontribusi secara signifikan dan bertahan dalam jangka panjang. Komitmen ini mencakup aspek emosional dan psikologis, di mana karyawan merasa terhubung secara personal dengan misi organisasi dan berkomitmen untuk mendukung dan mewujudkan visi organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi adalah indikator penting dari keterikatan karyawan dan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan serta kestabilan organisasi.

B. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Personal, Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a) Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- b) Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
- c) Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d) Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
- e) Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya

tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2) Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a) Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b) Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c) Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari

pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

- d) Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS). Menurut Wexley dan Yukl (2003) setiap orang dapat mempersepsikan apa saja melalui panca indranya. Salah satunya adalah mempersepsikan dukungan organisasi yang biasa disebut POS. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen karena harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi (Dyne dan Graham dalam Priansa, 2014)

- 3) Posisional Faktor, posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a) Masa kerja, masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih

bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- b) Tingkat Pekerjaan, berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Menurut Allen dan Meyer (1990), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi individu,

Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

- 2) Karakteristik organisasi,

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisaikan kebijakan organisasi tersebut.

- 3) Pengalaman selama berorganisasi,

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

C. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan organisasi tempat mereka bekerja, meliputi :

- a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, salah satu indikator utama, di mana karyawan merasa bahwa nilai-nilai dan misi perusahaan sejalan dengan keyakinan dan aspirasi pribadi mereka. Hal ini mengarah pada keterikatan emosional yang mendalam, karena karyawan merasa bahwa mereka secara pribadi berinvestasi dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b) loyalitas terhadap organisasi, merupakan indikator penting dari komitmen afektif, di mana karyawan menunjukkan dedikasi dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, bahkan dalam menghadapi tantangan atau kesulitan. Loyalitas ini sering kali ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap berada di perusahaan dan berkontribusi secara maksimal
- c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

karyawan tidak hanya memenuhi kewajiban mereka, tetapi juga siap untuk bekerja lebih keras dan memberikan usaha ekstra untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Indikator ini mencerminkan komitmen

emosional yang kuat, di mana karyawan berinvestasi secara pribadi dalam kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) berfokus pada pertimbangan praktis dan rasional karyawan mengenai keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi, meliputi :

- a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,

Salah satu indikator utama, di mana karyawan menilai berbagai manfaat yang diperoleh dari tetap berada di perusahaan, seperti keamanan pekerjaan, tunjangan, dan peluang pengembangan karir. Karyawan dengan komitmen kontinu merasa bahwa manfaat yang mereka terima dari perusahaan lebih besar dibandingkan dengan kemungkinan keuntungan di tempat kerja lain, sehingga mereka cenderung memilih untuk tetap bertahan

- b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

Indikator lain yang signifikan, di mana karyawan mengevaluasi potensi kerugian atau biaya yang mungkin timbul jika mereka memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Ini bisa mencakup kehilangan stabilitas finansial, kehilangan manfaat yang telah diperoleh, atau dampak negatif terhadap reputasi profesional mereka. Karyawan yang tinggi dalam komitmen kontinu sering kali merasa terikat dengan organisasi karena mereka menghitung risiko dan kerugian yang mungkin mereka hadapi jika berpindah ke tempat kerja lain. Indikator-indikator ini menunjukkan

bahwa keputusan untuk tetap bekerja di suatu organisasi sering kali didorong oleh pertimbangan rasional tentang manfaat dan kerugian yang terkait dengan perubahan pekerjaan.

- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) mencerminkan kewajiban moral dan etis karyawan terhadap organisasi, yang sering kali didorong oleh norma-norma dan nilai-nilai pribadi, meliputi :

- a) Kemauan bekerja.

Salah satu indikator utama, di mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi dan berusaha keras dalam pekerjaannya karena mereka percaya bahwa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan. Mereka mungkin merasa bahwa mereka memiliki kewajiban moral untuk mendukung organisasi dan memanfaatkan peluang yang ada, bahkan jika mereka tidak merasa secara emosional terikat atau tidak mempertimbangkan keuntungan finansial secara mendalam

- b) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Merupakan indikator lain dari komitmen normatif, di mana karyawan merasa terikat untuk membantu organisasi berkembang dan mencapai tujuannya. Mereka percaya bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk berperan aktif dalam memajukan organisasi, baik karena norma-norma profesional maupun karena rasa hormat dan kesetiaan yang mereka rasakan terhadap perusahaan. Indikator ini menunjukkan bahwa komitmen normatif sering kali didorong oleh rasa kewajiban dan etika, yang

mendorong karyawan untuk terus berkontribusi dan mendukung organisasi dengan cara yang bermanfaat bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

Menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan menunjukkan keinginan aktif dari pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Ini berarti karyawan memiliki motivasi dan dedikasi untuk melakukan upaya yang diperlukan agar kepentingan organisasi dapat tercapai. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetapi juga bersedia untuk memberikan kontribusi ekstra dan bekerja keras demi kesuksesan organisasi. Kemauan ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi, di mana karyawan merasa terinspirasi untuk berperan secara proaktif dalam mencapai tujuan bersama dan mendukung visi perusahaan.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan mengacu pada hasrat pegawai untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi. Karyawan yang setia memiliki keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari perusahaan dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Kesetiaan ini sering kali terwujud dalam komitmen jangka panjang, di mana karyawan tidak hanya bertahan dalam jangka waktu yang lama tetapi juga aktif berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Kesetiaan ini membantu menciptakan stabilitas dalam

organisasi dan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan pengembangan.

- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi ditandai dengan rasa bangga yang dirasakan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Karyawan yang merasa bangga dengan organisasi mereka cenderung memiliki rasa kepemilikan yang mendalam dan melihat organisasi sebagai bagian penting dari kehidupan mereka. Kebanggaan ini memotivasi mereka untuk menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, serta berusaha menjaga reputasi dan prestise organisasi. Rasa kebanggaan ini juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan membentuk hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2007) adalah keadaan emosional positif yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari perbandingan antara penghargaan yang mereka terima dan apa yang mereka rasa seharusnya mereka terima. Kepuasan ini menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan mereka dan bagaimana mereka merasa mengenai berbagai aspek dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah sebuah respons emosional atau afektif yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan yang dijalani seseorang. Hal ini mencakup perasaan karyawan mengenai apakah mereka merasa puas atau tidak dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dapat dipahami sebagai suatu perasaan emosional yang dimiliki oleh karyawan mengenai tingkat kesenangan atau ketidaknyamanan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka. Dalam pandangan ini, kepuasan kerja mencakup bagaimana karyawan merasakan kualitas pekerjaan mereka serta seberapa puas mereka dengan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Afandi (2018) menekankan bahwa kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang tercermin dari perbandingan antara imbalan yang mereka terima dan imbalan yang mereka rasa pantas atau layak diterima. Dengan kata lain, jika karyawan merasa bahwa penghargaan dan kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka dan ekspektasi mereka, mereka akan merasa puas. Sebaliknya, jika ada ketidaksesuaian antara apa yang mereka terima dan apa yang mereka anggap seharusnya diterima, maka kepuasan kerja mereka bisa menurun. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada aspek objektif dari pekerjaan, tetapi juga pada persepsi subjektif karyawan tentang keadilan dan kesesuaian imbalan yang mereka terima.

Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah refleksi dari sikap karyawan terhadap berbagai elemen yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. Aspek utama dari kepuasan kerja meliputi situasi kerja, yaitu kondisi dan lingkungan di mana karyawan melakukan tugas mereka, yang mencakup faktor-faktor seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja. Selain itu, interaksi dengan rekan kerja juga berperan penting, di mana hubungan yang baik dan dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan konflik atau ketidaknyamanan dapat menurunkannya. Imbalan yang diterima karyawan, seperti gaji dan tunjangan, juga merupakan komponen kunci, di mana kepuasan meningkat ketika imbalan dianggap adil dan memadai dibandingkan dengan kontribusi karyawan. Selain faktor-faktor ini, faktor fisik dan psikologis lainnya, seperti kondisi fisik lingkungan kerja dan perasaan stres atau motivasi, turut mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara semua elemen ini, membentuk persepsi karyawan tentang seberapa memuaskan pekerjaan mereka.

Sementara itu, menurut Handoko (2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka, yang tercermin melalui perilaku dan respons mereka terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja ini mencerminkan pengalaman emosional yang dirasakan oleh karyawan sehari-hari dalam konteks pekerjaan mereka. Oleh karena itu, bagaimana karyawan merespons dan berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, serta

bagaimana mereka menanggapi berbagai aspek pekerjaan, menjadi indikator penting dari tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

B. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi balas jasa yang adil dan layak, di mana karyawan merasa bahwa kompensasi dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan upaya mereka. Penempatan yang sesuai dengan keahlian juga berperan penting; karyawan merasa puas ketika mereka bekerja di posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka. Berat ringannya pekerjaan turut mempengaruhi kepuasan, karena pekerjaan yang terlalu berat atau ringan dapat berdampak pada bagaimana karyawan menilai pengalaman kerja mereka. Selain itu, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, serta peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, memainkan peran besar dalam menciptakan kepuasan. Sikap pemimpin dan kepemimpinan juga merupakan faktor penting, karena pemimpin yang mendukung dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terakhir, sifat pekerjaan yang monoton atau variatif dapat mempengaruhi kepuasan; pekerjaan yang terlalu monoton atau membosankan dapat menurunkan kepuasan kerja, sementara pekerjaan yang variatif dan menantang cenderung meningkatkan kepuasan. Semua faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada bagaimana karyawan menilai dan merasakan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut yaitu:

1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2) Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

C. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dalam mengukur kepuasan kerja, (Robbins, 2015) dalam (Yulianti, 2021) mengemukakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri mencakup aspek-aspek fundamental dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti kesempatan untuk belajar dan tanggung

jawab yang diberikan. Kesempatan untuk belajar merujuk pada potensi bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, memperoleh pengetahuan tambahan, dan meningkatkan kemampuan mereka melalui pekerjaan mereka. Tanggung jawab, di sisi lain, berkaitan dengan tingkat otonomi dan wewenang yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Pekerjaan yang menawarkan tantangan dan memungkinkan karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab biasanya meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa pencapaian dan pertumbuhan pribadi.

2) Gaji / Upah

Gaji/Upah mencakup sistem penggajian dan keadilan dalam penggajian yang diterima karyawan. Sistem penggajian mencakup struktur dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan kompensasi, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan bonus. Keadilan penggajian merujuk pada sejauh mana gaji dan tunjangan diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi, pengalaman, serta tanggung jawab karyawan. Gaji yang adil dan transparan berperan penting dalam kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha dan kinerja mereka.

3) Promosi

Promosi mencakup peluang dan keadilan dalam mendapatkan promosi. Peluang promosi merujuk pada kemungkinan karyawan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi atau mendapatkan tanggung jawab tambahan di dalam

organisasi. Keadilan dalam promosi memastikan bahwa proses promosi dilakukan secara transparan dan berdasarkan kinerja serta kualifikasi, tanpa adanya diskriminasi. Promosi yang adil dan berdasarkan merit meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja karena memberikan mereka rasa pencapaian dan harapan untuk kemajuan karir.

4) Pimpinan

Pimpinan mencakup kepemimpinan yang berorientasi pada kinerja pegawai dan kepemimpinan yang mengutamakan partisipasi pegawai. Pimpinan yang berorientasi pada kinerja fokus pada pencapaian hasil dan memberikan arahan serta umpan balik yang jelas untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Sementara itu, pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendengarkan ide dan masukan mereka, serta mempromosikan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kedua pendekatan kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang berbeda, tergantung pada preferensi dan kebutuhan karyawan.

5) Rekan kerja

Rekan kerja mencakup dukungan dari rekan kerja dan kelompok kerja di lingkungan pekerjaan. Dukungan rekan kerja berarti adanya bantuan, kerjasama, dan saling menghargai antara kolega, yang dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Kelompok kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja dengan memperkuat hubungan sosial,

meningkatkan efektivitas tim, dan mengurangi stres. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif sering kali membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. **Patty (2021)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maluku Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif kausal menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi, (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi, dan (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja.

2. **Chamidah dan Soliha (2022)** melakukan penelitian dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional serta untuk mengidentifikasi pengaruh moderasi dari lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan bantuan program SPSS dalam pengolahannya. Organisasi adalah wadah berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan sama, dan untuk mencapainya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang merupakan aset dan kunci utama. Perhatian terhadap pengetahuan dan interaksi sosial antar anggota organisasi sangat penting untuk mencapai komitmen organisasional dengan dukungan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian menyatakan kompetensi dan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan lingkungan kerja memoderasi (memperkuat) pengaruh kompetensi serta *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional.

3. Apriliana, et. al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel penelitian ini terdiri dari 108 karyawan PDAM Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang. Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.

4. Saputra (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Keunikan dari penelitian ini adalah belum adanya penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya di perusahaan Precast & Concrete di Banten. Penelitian ini terbatas pada analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Modern Panel Indonesia. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner berskala 1 sampai 10. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

5. Burhanudin dan Richard Tambun (2021) melakukan penelitian dengan judul “Effect of Direct and Indirect Financial Compensation on Job Satisfaction”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja, serta meneliti bagaimana kompensasi finansial tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 100 karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu merumuskan kebijakan kompensasi finansial, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, secara tepat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

6. **Fitriana Lestari, et, al., (2020)** melakukan penelitian dengan judul *“The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy”*.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan staf tidak tetap UMY, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada staf tidak tetap UMY pada tahun 2019. Untuk mencapai tujuan tersebut, 138 kuesioner dibagikan menggunakan teknik purposive sampling, dan 100 kuesioner dari responden berhasil dianalisis. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dan kinerja karyawan pada staf tidak tetap UMY, sementara kompensasi tidak langsung tidak menunjukkan

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

7. **Tiomantara & Adiputra (2021)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston, Pontianak. Sebanyak 100 karyawan aktif menjadi responden dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarluaskan secara online menggunakan Google Forms dan diolah dengan bantuan software SmartPLS versi 3.3.3. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

8. Hizam, et, al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “*Effect Of Work Environment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At PT. Nusa Mighty Great Karimun Regency*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan, motivasi, dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif, yang memberikan rincian tentang variabel-variabel penelitian. Sampel diambil menggunakan teknik convenience sampling dengan total 90 karyawan dari PT. Mighty Magnificent Shades. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai alat analisis, yang dikalibrasi dengan validitas item dan koefisien reliabilitas. Validitas diuji melalui analisis SEM-PLS menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan memengaruhi kepuasan kerja, motivasi juga berdampak pada kepuasan kerja, sementara disiplin tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan memiliki pengaruh pada kinerja, motivasi tidak memengaruhi kinerja, disiplin berpengaruh pada kinerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

9. Junaidi (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan bersifat deskriptif dan verifikatif, di mana penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data lapangan. Penelitian ini menguji lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square

(PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 6) lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 7) kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kata Kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi.

10. Sulaiman dan Radiansah (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah semua guru di Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak, berjumlah 31 orang, dan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak. Dari analisis, dapat dinyatakan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kata kunci: kompensasi finansial, komitmen organisasi.

11. Pradhikusuma, et. al., (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Marmin”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.

Marmin. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner dan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah 40 karyawan PT. Marmin, dengan variabel yang diteliti meliputi komitmen organisasi (Y), kompensasi (X1), dan stres kerja (X2). Data dianalisis menggunakan SPSS dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres terhadap komitmen organisasi.

12. Herli Febrianto (2024) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir”

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja pegawai. Populasi penelitian terdiri dari 52 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, ditemukan juga pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

13. Arie dan Aktif (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Effect Of Compensation, Communication And Job Satisfaction On Organizational Commitment Of Tangel Pos Employees (Jawa Pos Group)*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan Tangel Pos

(Grup Jawa Pos). Subjek penelitian adalah karyawan Tangsel Pos (Grup Jawa Pos), dengan total populasi sebanyak 53 karyawan. Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100, metode sensus digunakan untuk mengambil sampel, di mana semua karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam studi ini adalah 53 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda melalui SPSS Versi 21. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Untuk memenuhi kriteria regresi linier berganda, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara individu maupun keseluruhan. Peningkatan dalam kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan akan diikuti dengan peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi.

14. Turangan (2021) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X yang berlokasi di Jakarta”

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X yang berlokasi di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode cross-sectional design dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling jenis convenience sampling dengan total

100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dan diolah dengan software SmartPLS versi 3.3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

15. Cahya, et, al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan Jogja Tronik Mobile Current selama pandemi Covid-19”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan Jogja Tronik Mobile Current selama pandemi Covid-19. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Jogja Tronik Mobile Current, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,002 (positif).

16. Bagis, et, al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance*”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, di PT Bank Syariah Mandiri Jakarta Head Office. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri Jakarta Head Office

sebelum merger dengan PT Bank Syariah Indonesia, yang berjumlah 150 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode Incidental Sampling, dan sampel yang diambil berjumlah 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hipotesis kedua ditolak karena variabel komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hipotesis keempat ditolak karena komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hipotesis kelima juga ditolak, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

17. Winarsih dan Fariz (2021) melakukan penelitian dengan judul *“The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline”*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja, serta mengukur pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan dosen-dosen di STIE

YAPAN Surabaya. Metode analisis data yang diterapkan adalah analisis jalur (path analysis), dengan analisis faktor konfirmatori dilakukan terlebih dahulu untuk memvalidasi indikator yang menggambarkan variabel atau konstruk. Hasil analisis faktor konfirmatori menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan tetap relevan dan dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Temuan dari analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga berdampak pada disiplin kerja. Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah mendukung pandangan bahwa peningkatan kepuasan dosen akan meningkatkan komitmen dan disiplin mereka. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh yayasan STIE YAPAN Surabaya dalam merumuskan kebijakan dan keputusan terkait kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Saran yang disampaikan kepada yayasan adalah untuk lebih memperhatikan dimensi gaji, komitmen normatif, dan disiplin kerja, yang saat ini dianggap kurang baik.

18. Fitrio, et, al., (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen

organisasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indragiri Rengat. Sampel penelitian terdiri dari 34 orang dosen STIE Indragiri Rengat. Metode yang digunakan adalah Saturated Sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, dengan menggunakan Skala Likert sebagai alat pengukur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (2) komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan (4) komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB secara positif dan signifikan.

19. Raihan dan Sumartik (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, serta bagaimana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan populasi yang terdiri dari 88 karyawan tetap di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Jalan Diponegoro No. 2 Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan NonProbability Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti memengaruhi komitmen organisasi. Namun, motivasi kerja dan pengembangan karir tidak mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

20. Martini dan Edi Susanto (2021) melakukan penelitian dengan judul “ Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember”.

Penelitian ini dilakukan dengan objek tenaga kebersihan di Universitas Jember yang tersebar di setiap fakultas dan kantor pusat. Hal ini didasari oleh fenomena yang terjadi di Universitas Jember, di mana tenaga kebersihan memiliki penghasilan yang belum mencapai UMR. Rencana pengujian dalam penelitian ini bersifat eksplorasi logis, bertujuan untuk memperjelas posisi faktor-faktor yang dipertimbangkan dan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang ada. Pengolahan data dilakukan menggunakan program AMOSE Versi 5.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 146 tenaga kebersihan yang tersebar di seluruh rektorat dan

fakultas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dan nilai uji sebesar 0,014. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yaitu 0,000. Selain itu, kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai uji sebesar 0,003. Kepuasan kerja juga memengaruhi komitmen organisasional, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, tepatnya 0,003 dan 0,039. Pengujian Sobel menunjukkan bahwa estimasi pemenuhan tugas sebesar 1,365, karena nilai kepuasan kerja yang diperoleh $1,365 < 1,985$ dengan tingkat signifikansi 5%, yang berarti kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. Sebaliknya, hasil uji Sobel dengan estimasi pemenuhan kepuasan kerja sebesar 2,765, di mana nilai yang diperoleh $2,765 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.