

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi penting bagi suatu organisasi karena ia berfungsi sebagai landasan utama dalam mencapai tujuan dan menjaga stabilitas internal. Ketika pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan penuh dedikasi, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi. Komitmen yang kuat juga dapat memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Dengan adanya komitmen organisasi, pegawai merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan, yang pada akhirnya menciptakan organisasi yang produktif dan harmonis.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang pegawai merasa terikat, loyal, dan memiliki dedikasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencakup sikap dan perasaan pegawai terhadap tujuan, nilai, dan keberhasilan organisasi, serta kemauan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan tersebut. Pegawai dengan komitmen tinggi umumnya menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih besar, ketahanan terhadap tekanan, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat, organisasi dapat mengembangkan kondisi organisasi yang stabil dan produktif, serta meningkatkan kinerja dan efisiensi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan membentuk pengalaman serta persepsi pegawai terhadap tempat kerja mereka. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi sejauh mana pegawai merasa terhubung dan berdedikasi terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola berbagai aspek yang mempengaruhi komitmen pegawai guna memastikan keterlibatan dan produktivitas yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja, yang memainkan peran krusial dalam membentuk persepsi pegawai terhadap tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi, karena mereka merasa dihargai dan nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang positif, dan hubungan interpersonal yang harmonis berkontribusi pada kepuasan kerja dan loyalitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung dapat menurunkan semangat dan komitmen pegawai, membuat mereka lebih rentan untuk merasa tidak terhubung dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan adalah kunci untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan pegawai. Hal ini mencakup elemen-elemen seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, suasana dan budaya organisasi, serta interaksi antar pegawai dan manajemen.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriliana, Paramita, Handaru (2021), Patty (2021), Chamidah dan Soliha (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik menyediakan dukungan yang memadai, komunikasi yang terbuka, dan suasana yang positif, yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, termasuk faktor-faktor seperti stres berlebih, konflik interpersonal, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menurunkan moral dan komitmen pegawai. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat penting untuk memastikan kinerja optimal dan kesejahteraan pegawai.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi, yang meliputi gaji, tunjangan, dan berbagai bentuk imbalan finansial, berfungsi sebagai salah satu motivator utama bagi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan usaha mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

Kompensasi adalah total imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai balasan atas pekerjaan dan kontribusi mereka kepada organisasi. Ini mencakup berbagai elemen, seperti gaji atau upah pokok, tunjangan kesehatan, bonus, insentif, dan manfaat lainnya, seperti cuti tahunan atau program pensiun. Kompensasi dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan yang sesuai dan adil atas usaha serta prestasi mereka. Selain itu,

kompensasi yang kompetitif dan memadai juga berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Studi yang dilakukan Sulaiman dan Radiansah (2022), Pradhikusuma, Fasliah, Wolor (2024), Febrianto (2024), menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sementara kompensasi yang dianggap tidak memadai atau tidak adil dapat menurunkan semangat dan meningkatkan kemungkinan perputaran pegawai. Dengan demikian, struktur kompensasi yang efektif dan sesuai dengan harapan pegawai berperan penting dalam memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Lingkungan kerja dan kompensasi, selain berpengaruh terhadap komitmen organisasi, juga dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan interpersonal yang harmonis, menciptakan suasana yang menyenangkan dan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian Tiomantara dan Adiputra (2021), Saputra, (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi pegawai, sehingga meningkatkan rasa penghargaan dan kepuasan. Ketika kedua aspek ini dikelola dengan baik, pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka

terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi motivasi serta keterlibatan pegawai. Penelitian Saputra, (2022), Turangan, (2021), Cahya, et, al., (2021) juga menyebutkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja

Posisi kepuasan kerja sendiri juga dapat berdampak kepada komitmen organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti tugas yang mereka lakukan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, mereka cenderung merasa lebih terikat dan berdedikasi terhadap tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan keinginan untuk terus berkontribusi secara maksimal, sehingga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja sangat penting untuk memastikan komitmen pegawai yang kuat dan berkelanjutan terhadap organisasi. Penelitian Winarsih dan Fariz, (2021), Arsadi, et, al., (2021) Hapipuddin, et, al., (2023), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja.

Meski secara teori, lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, kenyataannya di lapangan tidak selalu mencerminkan hal tersebut. Di Kantor Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya, misalnya, meskipun ada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyediakan kompensasi yang sesuai, tampaknya dampak positif yang diharapkan pada komitmen dan kepuasan kerja pegawai tidak sepenuhnya terlihat. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi dan kondisi nyata di lapangan

dapat berbeda dari teori, dan perlu evaluasi serta penyesuaian lebih lanjut untuk memastikan bahwa strategi-strategi tersebut benar-benar efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai di berbagai konteks.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan belum konsisten. Ada yang menyatakan berpengaruh dan ada pula yang menyatakan tidak berpengaruh terkait pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian Hartono (2023) menyatakan lingkungan kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja. Studi Asma, et, al., (2023) menyimpulkan kompensasi tidak memberikan dampak kepada kepuasan kerja. Riset Kurniawan et, al., (2022), menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Studi Marpaung, (2022) menyatakan lingkungan kerja tidak memberikan dampak kepada komitmen organisasi. Linda et, al., (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berkontribusi terhadap komitmen organisasi.

Dengan memperhatikan keberadaan celah penelitian (*research gap*) atau inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menitikberatkan pada topik **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”**

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas, yang mencakup analisis mendalam mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap tingkat komitmen organisasi serta kepuasan kerja karyawan, ada kebutuhan yang mendesak untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, yang mencakup berbagai aspek terkait pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi serta kepuasan kerja, maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya.

6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Studi ini menawarkan manfaat penting bagi manajemen Kelurahan Mulyorejo dan Kelurahan Dukuh Sutorejo Surabaya serta bagi praktisi manajemen sumber daya manusia secara umum. Pertama, hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai dalam konteks pelayanan publik, khususnya di kedua kelurahan tersebut. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh praktisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi terkait lingkungan kerja dan kompensasi, dengan tujuan menciptakan kondisi yang lebih mendukung guna meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan aspek-aspek

seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai. Implikasi dari temuan ini meliputi kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada topik-topik yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat mendorong peneliti berikutnya untuk melakukan studi lebih mendalam dan mengeksplorasi aspek-aspek spesifik dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

