

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT “OS”**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ANANDA ELANG PUTRA BAYU

NIM : 115170380

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Ananda Elang Putra Bayu
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170380
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp. : [REDACTED]
HP. : [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Juni 2021



Ananda Elang Putra Bayu

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ananda Elang Putra Bayu
NIM : **115170380**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT “OS”

Jakarta, Juni 2021

Pembimbing,



(Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Ananda Elang Putra Bayu**
NIM : **115170380**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT “OS”

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 26 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Ida Puspitowati S.E., M.E.**
2. Anggota Penguji : - RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si
- Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC

Jakarta, 27 Juli 2021

Pembimbing,
Pemb



(Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC)

ABSTRACT

***TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS
JAKARTA***

(A) ANANDA ELANG PUTRA BAYU

(B) THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEE AT PT “OS”.

(C) xvii+84 pages, 2021, tables 24, pictures 8, attachments 4

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) **Abstract:** The purpose of this study is to analyze the effect of compensation and work environment on organizational commitment through job satisfaction as a moderating variable. The sample of this research is employee at “OS” Company. Samples were selected using a non-probability sampling method totaling 96 respondents by distributing questionnaires online using Google Forms. The analysis technique used is structural equation modeling supported by the smartPLS program version 3.3.3 the results obtained in this study are that there is a positive influence of compensation and work environment on job satisfaction but there’s negative influence on organizational commitment but job satisfaction has a positive influence on organizational commitment.

Keywords: compensation, work environment, job satisfaction, organizational commitment

(F) *Reference List* : 54 (1984-2021)

(G) Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) ANANDA ELANG PUTRA BAYU

(B) PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT “OS”

(C) xvii+84 halaman, 2021, tabel 24, gambar 8, lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan Perusahaan “OS”. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *non probability* sampling yang berjumlah 96 responden dengan menyebarkan kuisioner secara online menggunakan *Google Form*. Teknik analisis yang digunakan structural equation modeling yang dibantu dengan program smartPLS versi 3.3.3. Hasil yang didapat yaitu terdapat pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi

(F) Daftar Pustaka : 54 (1984-2021)

(G) Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC

If You Do Not Believe in Yourself ,

No One Will Do It For You

Karya sederhana ini saya persembahkan
untuk kedua orang tua tercinta,

dan sahabat-sahabat

yang saya sayangi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT “OS”**”. Tujuan dalam pembuatan dari skripsi ini yaitu agar memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.

Selama proses penyusunan skripsi peneliti banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada :

1. Bapak Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara untuk jasa-jasanya selama perkuliahan.
6. Seluruh keluarga tercinta khususnya ayah dan bunda yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
7. Kepada Farhani Ariandini yang selalu menyemangati, membantu dan menemani dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat terdekat saya yaitu Farhan Ariananda, Bregas

Setyawan Putra Atmadi, Natashya Ivanka Christy, Nathasya Susanto, Dinda Widianti dan sahabat-sahabat lain yang ada di *second account* Instagram saya yang selalu membantu, mendukung, dan menyemangati saya dalam keadaan apapun.

9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan selama menjalani perkuliahan maupun selama penulisan skripsi ini.
10. Kepada responden yang telah bersedia mengisi data kuisisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat kemampuan penulis terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	6
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah.....	8
B. TUJUAN DAN MANFAAT	8
1. Tujuan	8
2. Manfaat	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. GAMBARAN UMUM TEORI	10
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	12
1. Kompensasi.....	12
2. Lingkungan Kerja	13
3. Kepuasan Kerja.....	14
4. Komitmen Organisasi	15
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	17
1. Kaitan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	17

2.	Kaitan antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi	18
3.	Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	19
4.	Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi	19
5.	Kaitan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	20
D.	PENELITIAN SEBELUMNYA YANG RELEVAN.....	21
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	27
BAB III METODE PENELITIAN		29
A.	DESAIN PENELITIAN	29
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL	30
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	31
1.	Kompensasi.....	32
2.	Lingkungan Kerja	33
3.	Kepuasan Kerja.....	34
4.	Komitmen Organisasi	34
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	35
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	36
a.	Uji Validitas	36
1.	Convergent Validity.....	36
2.	Discriminant Validity	37
b.	Uji Reliabilitas	37
1.	Konsistensi Internal	37
2.	Reliabilitas Indikator.....	38
E.	ANALISIS DATA	39
1.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	39
a.	Uji Koefisien determinasi (<i>R-Square</i>)	39
b.	Predictive Relevance (Q^2).....	39
2.	Pengujian Hipotesis Penelitian	40
a.	<i>Path Coefficients</i>	40
b.	<i>Effect Size (f^2)</i>	41
c.	<i>Significance Test (t-Test atau p-value)</i>	41

d. Uji Goodness of Fit Model.....	42
F. HASIL UJI ASUMSI DATA.....	43
1. Hasil Pengujian Model Pengukuran	44
a. Uji Validitas	44
1. Convergent Validity.....	44
2. Discriminant Validity	44
b. Uji Reliabilitas	45
1. Konsistensi Internal	45
2. Reliabilitas Indikator.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	47
1. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
2. Subjek Penelitian	47
3. Karakteristik Responden	47
a. Jenis Kelamin.....	47
b. Usia	48
c. Periode Bekerja.....	49
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	50
1. Kompensasi.....	50
2. Lingkungan Kerja	52
3. Kepuasan Kerja.....	53
4. Komitmen Organisasi	54
C. HASIL ANALISIS DATA	56
1. Pengujian Model Struktural (Inner Analysis Model)	56
a. R-Square	56
b. Predictive Relevance (◆).....	57
2. Pengujian Hipotesis Penelitian	57
a. Path Coefficients	57
b. Effect Size (f^2).....	59
c. Significance Test (<i>t-Test</i>)	60
d. Uji Goodness of Fit Model.....	62

D. PEMBAHASAN	62
BAB V PENUTUP	65
PENUTUP	65
A. KESIMPULAN	65
B. KETERBATASAN DAN SARAN	65
1. Keterbatasan	65
2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Skor Skala Likert pada Variabel Independen dan Dependen.....	32
Tabel 3.2	Operasional Variabel Independen–Kompensasi.....	32
Tabel 3.3	Operasional Variabel Independen–Lingkungan Kerja.....	33
Tabel 3.4	Operasional Variabel Mediasi–Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.5	Operasional Variabel Dependen–Komitmen Organisasi.....	35
Tabel 3.6	Kriteria Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	38
Tabel 3.7	Kriteria Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	40
Tabel 3.8	Kriteria Pengujian Hipotesis Penelitian.....	42
Tabel 3.9	Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	44
Tabel 3.10	Hasil <i>Cross Loadings</i>	44
Tabel 3.11	Hasil Uji Konsistensi Internal.....	46
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Indikator.....	46
Tabel 4.1	Kuesioner Kompensasi.....	51
Tabel 4.2	Kuesioner Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.3	Kuesioner Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.4	Kuesioner Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 4.5	Hasil Uji <i>R-Square</i>	56
Tabel 4.6	Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	57
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	58
Tabel 4.8	Hasil Uji <i>Effect Size</i>	59
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>t-statistics</i>	60
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Hipotesis.....	61
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Daftar 5 besar e-commerce di Indonesia.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1 Diagram Struktural.....	43
Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas.....	45
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Periode Bekerja.....	50
Gambar 4.4 Hasil <i>Bootstrapping</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	71
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner.....	76
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran 4 Hasil Analisis Data.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karyawan merupakan sumber daya paling penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Tanpa adanya karyawan, tentu saja aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi menyebabkan perusahaan-perusahaan harus terus beradaptasi dengan perkembangan yang ada agar dapat mempertahankan eksistensi mereka dan bersaing dengan perusahaan lain. Adaptasi yang dilakukan perusahaan juga akhirnya menuntut para karyawan dalam perusahaan tersebut untuk beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat berkontribusi secara maksimal demi kemajuan perusahaan.

Oleh karena itu, pengelolaan karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal penting demi keberlangsungan perusahaan dan tercapainya visi atau tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai visi atau tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi mumpuni untuk menjalankan dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya mencari dan mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai, tetapi juga bagaimana cara untuk mempertahankan karyawan tersebut agar tetap menjaga performa atau kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh untuk menjaga konsistensi karyawan menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan dari dalam diri seorang karyawan untuk mempertahankan status keanggotaan dan untuk terus berkontribusi dalam perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Menurut Ivancevich et al. (2007) menjelaskan komitmen organisasi meliputi keterlibatan, identifikasi perasaan, dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Sementara, Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang terikat pada organisasinya. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menilai diri sendiri sebagai karyawan yang setia. Komitmen organisasi yang buruk bagi seorang karyawan dapat membuat karyawan memiliki pandangan negatif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi banyak hal, beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jadi, kepuasan kerja berhubungan dengan psikologis karyawan dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi keadaan dari pekerja karyawan tersebut. Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dapat menimbulkan perasaan tidak puas bagi karyawan dalam pekerjaannya sehingga menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut dan menyebabkan tidak ingin berkontribusi dalam perusahaan dan meninggalkan perusahaan tersebut.

Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang diperhatikan bagi para manajer dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa semakin nyaman dan puas atas pekerjaannya, semakin baik mereka bekerja demi kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada komitmen organisasi, bagi karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Dalam hal kepuasan kerja, ada

beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan seperti pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang efektif.

Pemberian kompensasi yang adil menjadi salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang karyawan. Kompensasi meliputi semua bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan yang timbul dari hubungan kerja (Dessler, 2017). Pemberian kompensasi dalam sebuah perusahaan harus dibuat dan diperhitungkan dengan baik agar adil. Adil dalam hal ini adalah sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan karena apabila hanya diperhitungkan menurut jabatan misalnya, akan ada kecenderungan sosial antar karyawan yang merasakan ketidakpuasan karena perbedaan besaran kompensasi yang diterima sama besarnya dengan karyawan lain padahal tanggung jawab yang diberikan berbeda bahkan bisa jadi lebih besar dan lebih berat. Ketidakpuasan karyawan tersebut tentu saja bisa berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan sehingga hasil dari pekerjaan karyawan bisa menjadi tidak optimal.

Selain pemberian kompensasi, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang meliputi lingkungan fisik maupun non-fisik seperti ruangan yang diberikan, keamanan lingkungan kerja, fasilitas dan teknologi pendukung, bahkan hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dan atasan. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja yang dirasa kurang mendukung pekerjaan karyawan dapat membuat karyawan tersebut cenderung merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan kurang optimal. Apabila karyawan merasa lingkungan kerja tidak kondusif, tidak dapat mendukung pekerjaan, dan tidak nyaman maka akan berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja

karyawan yang kurang baik tentunya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut.

Terkait dengan hal-hal tersebut, peneliti memilih PT “OS” sebagai objek penelitian. Pemilihan objek penelitian ini didasari oleh pengamatan penulis bahwa beberapa tahun terakhir, masyarakat Indonesia lebih senang berbelanja melalui *e-commerce* karena mendapatkan kemudahan dengan hanya memilih barang dan kemudian menunggu barang tersebut dikirim ke alamat pembeli tanpa harus meninggalkan rumah dan datang langsung ke toko terlebih lagi pada masa pandemi seperti ini. PT “OS” merupakan lima *e-commerce* terbesar di Indonesia di antara jajaran “TKPD”, “SHP”, “LZD” dan “BLI”.

Pada tahun 2020 PT “OS” menempati urutan ketiga sebagai salah satu *e-commerce* terbesar dengan rata-rata pengunjung bulanan mencapai 38 juta pengunjung. Peringkat pertama ditempati “TKPD” dengan rata-rata 129 juta pengunjung per bulan, kemudian “SHP” dengan rata-rata 114 juta pengunjung per bulan dan di bawah “OS” ada “LZD” dengan rata-rata jumlah pengunjung 36 juta per bulan serta “BLI” dengan rata-rata jumlah pengunjung per bulan sebesar 22 juta.

Berdasarkan data kelima *e-commerce* tersebut, tentu saja ada peran karyawan yang sangat besar dalam perkembangan perusahaan. Dalam data yang peneliti temukan, PT “OS” memiliki jumlah karyawan yang sedikit bahkan jika dibandingkan dengan pesaing yang berada di bawahnya. “TKPD” berdasarkan data kuartal IV tahun 2020 memiliki 4.521 karyawan, “SHP” memiliki 9.066 karyawan, “OS” memiliki 2.446, “LZD” memiliki 4.500 karyawan dan ”BLI” 2.106.

Toko Online	Pengunjung Web Bulanan	Ranking AppStore	Ranking PlayStore	Twitter	Instagram	Facebook	Jumlah Karyawan
1  Shopee	129,320,800	#1	#1	541,700	7,100,000	19,908,390	9,066
2  Tokopedia	114,655,600	#2	#4	710,400	2,400,000	6,372,160	4,521
3  Bukalapak	38,583,100	#7	#7	199,600	1,363,070	2,514,260	2,446
4  Lazada	36,260,600	#3	#3	411,400	2,600,000	30,461,740	4,500
5  Blibli	22,413,100	#6	#5	514,800	1,389,780	8,539,020	2,106

Gambar 1. 1 Daftar lima besar perusahaan e-commerce di Indonesia

Sumber : <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>

Seiring dengan berkembangnya perusahaan, tentu saja dibutuhkan semakin banyak karyawan. Dalam hal ini, walaupun menduduki peringkat tiga besar, PT “OS” memiliki jumlah karyawan kedua paling sedikit di antara kelima perusahaan tersebut hanya memiliki 340 karyawan lebih banyak dari “BLI” yang menduduki posisi kelima terbesar dalam jajaran *e-commerce* di Indonesia. Hal ini tentu saja akan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan karena dengan pencapaian tersebut dan jumlah karyawan yang lebih sedikit bila dibandingkan dengan pesaing bahkan yang berada di bawah PT “OS”, beban kerja karyawan PT “OS” tentu menjadi lebih besar. Beban kerja yang besar tanpa diikuti dengan kepuasan kerja yang baik tentu saja akan menjadi bumerang bagi perusahaan.

Kemungkinan yang buruk dapat terjadi apabila kepuasan kerja tersebut menurun maka dapat menurunkan loyalitas karyawan dan juga dapat mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan dengan seharusnya atau kurang optimal. Jika pekerjaan kurang optimal maka akan memberikan dampak buruk bagi pelayanan. Sehingga pelayanan terhadap konsumen maupun perusahaan lain yang bekerjasama kurang optimal yang bisa menyebabkan keluhan. Hal ini akan berdampak kurang baik bagi perusahaan.

Pengelolaan kepuasan kerja karyawan dengan baik tentu dapat dimulai dengan meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sangat memungkinkan kepuasan kerja karyawan dapat menurun karena kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai harapan karyawan. Dapat dikatakan bahwa karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja, jika lingkungan kerja tidak nyaman akan membuat para pekerja merasa tidak semangat untuk bekerja, begitupun untuk kompensasi. Jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Menurunnya kepuasan kerja tentu saja dapat berdampak pada komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah

tentu saja akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Hal seperti ini dapat menghambat perkembangan perusahaan karena dengan komitmen organisasi yang kurang kuat lalu karyawan meninggalkan perusahaan tentu saja perusahaan membutuhkan waktu untuk mencari pengganti dari karyawan yang keluar tersebut sehingga waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk menjalankan program yang berkaitan dengan perkembangan perusahaan harus terbuang sia-sia karena harus mencari karyawan baru.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz Hakim (2020) mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja itu sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam rangka ketertarikan penulis dalam menganalisis pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi di PT “OS”, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT “OS””**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh identifikasi masalah yang muncul sebagai berikut:

- a. Apakah karyawan dengan komitmen organisasi yang tidak kuat cenderung memiliki pandangan negatif terhadap perusahaan tempat ia bekerja?
- b. Apakah karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat mempengaruhi komitmen organisasi mereka?
- c. Apakah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat dapat memicu turunnya kepuasan kerja?

- d. Apakah lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerjaan karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja?
- e. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai atau tidak memenuhi harapan karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan?
- f. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan?
- g. Apakah kepuasan kerja yang menurun dapat mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi karyawan?
- h. Apakah kurangnya komitmen organisasi seorang karyawan dapat menghambat perkembangan perusahaan?

3. Batasan Masalah

Suatu topik terdapat banyak masalah yang dapat diidentifikasi dan diperlukan penelitian, maka dari itu perlu diberikan batasan masalah karena terbatasnya waktu, biaya dan juga tenaga, maka penulis akan membatasi ruang lingkup dari penelitian ini.

- a. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang digunakan hanya karyawan tetap mencakup semua divisi manajerial maupun operasional pada PT “OS”.
- b. Dengan terbatasnya waktu penelitian dan banyaknya jumlah karyawan pada PT “OS”, maka penulis akan membatasi jumlah sampel sebanyak 96 responden berdasarkan penghitungan menggunakan rumus slovin.
- c. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel mediasi serta satu variabel dependen. Variabel independen berupa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel mediasi serta variabel dependen komitmen organisasi (Y).

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT “OS”?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT “OS”?
- d. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”?
- e. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT “OS”.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT “OS”.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”.

2. Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi seluruh pihak yang terkait yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan penulis mengenai apakah dalam hal kepuasan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan, lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.
- b. Bagi manajer maupun petinggi PT “OS” diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi mengenai pemberian kompensasi serta lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.
- c. Bagi karyawan PT “OS”, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan tambahan informasi tentang pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang akan meningkatkan komitmen organisasi.
- d. Bagi perusahaan-perusahaan lain di Indonesia maupun global diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru maupun tambahan informasi mengenai pemberian kompensasi serta lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, and Stearns. 1991. *Management*.
- al., Hanseler et. 2009. "On the convergence of the partial least squares path modeling algorithm."
- al., Ivancevich et. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- al., Ringle et. 2018. "When to use and how to report the results of PLS-SEM." (European Business Review).
- Ashraf, Mohammad Ali. 2020. "Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM." *Journal of Global Responsibility* (Emerald Publishing Limited) 11.
- Azikin, Sri Rezki, Gunawan Bata Ilyas, and Mansur Asiz. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG." *YUME : Journal of Management* 2.
- Bagozzi, R., and Y. Yi. 1988. "On the Evaluation of Structural Equation Models." *Journal of the Academy of Marketing Sciences*.
- Chin, W. 1998. "The partial least squares approach to structural equation modeling." *Modern Methods for Business Research*.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*.
- Fachrudin, Imam. 2009. *Desain Penelitian*.
- Faisal, Nadhifa, and IGusti Ayu Manuati Dewi. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana) 8.

- Funny, and Oey Hannes Widjaja. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara ." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara) 2.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia*.
- Griffin, and Ronald J. Ebert. 2002. *Management*.
- Hair, J. F., C. M. Ringle, and m. Sarstedt. 2011. "PLS-SEM: indeed a silver bullet."
- Hair, Joseph F., Thomas M. Hult, Christian M. Ringle, and M. Sarstedt. 2013. "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)." (SAGE Publications).
- Hakim, Azis. 2020. "Effect of Compensation, Career Development, Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Commitments in PT Jakarta Tourisindo." *Journal of Critical Views* (Multidisciplinary Review Journal) 7.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Vol. I. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, John M. 2010. *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, and Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*.
- Kuntjoro. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Malhotra, N. K. 2009. *Riset Pemasaran* . PT Indeks .
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Meyer, and Allen. 1997. "Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)." (Sage Publication).
- Michael, Leibunon, and Harold P. Weintein. 1993. *Money is Everything*.
- Milkovich, G., and Newman. 2005. *Compensation*.

- Moorhead, and Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mundung, Martinus. 2007. "Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Pada Perusahaan Ikan Kaleng "Joint Venture" di Kota Bintung."
- Nasution. 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Newstrom, and Davis. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw Hill.
- Ricky, Griffin W., and Ronald J. Ebert. 2002. *Management*.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Santoso, Yussy, and Ronnie R. Masman. 2016. *Executive Compensation Management*. PT. Gramedia.
- Sekaran, U., and R. Boogie. 2013. *Research methods for business: a skill-building approach*.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. 2015. *Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Steers, and Porter. 1991. *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno, and Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Syukur, A., and J. B. Ilyas. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar." *Jurnal Mirai Management*.
- Turangan, Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique. 2021. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA ." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara) 2.

- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Usma, Husain, and Purnomo Setaydi Akbar. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Usman, Firmansyah. 2019. "Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta komitmen organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai." *Jurnal Manajemen* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya) 11.
- Wayne, Mondy R. 2005. *Human Resource Management*. Erlangga.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. and Van Oppen, C. (2009) Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33, 177-195.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat

