

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN
EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT.TOKOPEDIA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: FIGO DAVINCI ANDRIYANNY

NIM: 115180617

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN
EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT.TOKOPEDIA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: FIGO DAVINCI ANDRIYANNY

NIM: 115180617

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Figor Davinci Andriyanny

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180617

Program Studi : S1. Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp: -

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, 15 Januari 2023



Figor Davinci Andriyanny

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 : Figo Davinci Andriyanny
NIM : 115180617
PROGRAM/ JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan
Emosional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi
Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
PT.Tokopedia

Jakarta, 8 Januari 2023

Pembimbing



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Figo Davinci Andriyanny
NIM : **115180617**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.Tokopedia

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 27 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji: - Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

- Mei Ie S.E., M.M.

- Louis Utama S.E., M.M.

Jakarta, 30 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) FIGO DAVINCI ANDRIYANNY (115180617)
- (B) *THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORKING ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT.TOKOPEDIA*
- (C) *xix + 77 pages, 29 tables, 8 picture, 1 attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of career development, emotional intelligence, work environment, and compensation on PT.Tokopedia's employees' organizational commitment. The population used in this study are all permanent employees who work at PT.Tokopedia. The sampling method is by purposive sampling or according to predetermined criteria. The number of samples used were 50 employees. The research data is primary data obtained from employees as questionnaire respondents. The data that has been collected is analyzed by conducting path analysis and t-statistic test with SmartPLS. The results of the study show that partially career development has a positive and significant effect on employee organizational commitment, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee*

organizational commitment, the work environment has a negative and significant effect on employee organizational commitment, and compensation has a positive and significant effect on employee organizational commitment.

(F) *References List* : 31 (1991-2021)

(G) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M..

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) FIGO DAVINCI ANDRIYANNY (115180617)
- (B) PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT.TOKOPEDIA
- (C) xix + 77 halaman, 29 tabel, 8 gambar, 1 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT.Tokopedia. Metode pengambilan sampel dengan *purposive sampling* atau sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan. Data penelitian merupakan data primer diperoleh dari para karyawan sebagai responden kuisioner. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan melakukan *path analysis* dan Uji t-statistic dengan SmartPLS. Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

(F) Daftar Pustaka : 31 (1991-2021)

(G) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

THE SECRET OF MAKING PROGRESS IS TO GET STARTED

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

Saya sendiri,

Orang tua tercinta,

Keluarga dan sahabat-sahabat terkasih, Seluruh

pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kasih dan karunia-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari adanya kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan skripsi. Namun dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang turut memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

- 1 Bapak Ronnie Resdianto S.E., M.A., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi dan memberikan pengarahan yang sangat membantu serta bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
- 2 Bapak Dr. Sawidiji Widodoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
- 3 Bapak Dr. Keni S.E, MM., Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah bersedia memberikan waktu dan pengarahan yang membantu dalam penulisan skripsi ini.
- 4 Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
- 5 Segenap dosen dan staff yang telah membimbing penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
- 6 Untuk kedua orang tua saya yang tak pernah putus memberikan dukungan materil maupun moril serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
- 7 Febby dan Valentino yang selalu membantu, menghibur dan memotivasi penulis dengan sangat baik.

- 8 Kepada teman-teman seperjuangan yang juga sedang menempuh skripsi
Michell dan Adit yang telah turut membantu dalam penyusunan skripsi.
- 9 Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang turut
memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis sehingga mampu untuk
menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis, banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, penyusunan dan isi dari skripsi ini. Oleh karena itu segala bentuk masukan kritik dan saran yang diberikan pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis dan semoga penulisan skripsi ini akan memberikan manfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 15 Januari 2023

Penulis,

Figo Davinci Andriyanny

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	viii
HALAMAN MOTTO	x
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	6
4. Perumusan Masalah	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat.....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	11

1. Pengembangan Karir	11
2. Kecerdasan Emosional	12
3. Lingkungan Kerja	13
4. Kompensasi	14
5. Komitmen Organisasi	14
C. KAITAN ANTAR VARIABEL VARIABEL	15
1. Kaitan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi	15
2. Kaitan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi	16
3. Kaitan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	16
4. Kaitan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi	16
D. PENELITIAN SEBELUMNYA YANG RELEVAN	17
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	18
1. Kerangka Pemikiran	18
2. Hipotesis	19
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN.....	21
A. DESAIN PENELITIAN	21
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	21
1. Populasi	21
2. Metode Pengambilan Sampel	22
3. Ukuran Sampel	22
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	22
D. ANALISIS VALIDITAS DAN REABILITAS	27
1. Uji Validitas.....	29

2. Uji Reabilitas	33
E. ANALISIS DATA	34
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	34
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	35
F. ASUMSI ANALISIS DATA	37
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	38
1. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
2. Subjek Penelitian	38
3. Karakteristik Responden	38
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	42
1. Pengembangan Karir	42
2. Kecerdasan Emosional	44
3. Lingkungan Kerja	46
4. Kompensasi	47
5. Komitmen Organisasi	48
C. HASIL ANALISIS DATA	50
1. Uji Model Struktural	50
D. PEMBAHASAN	57
1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi	57
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi	57
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	58
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi	58
BAB V	60

PENUTUP.....	60
A. KESIMPULAN.....	60
B. KETERBASAN DAN SARAN	60
1. Keterbatasan	60
2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Skor Skala Likert Pada Variabel Dependen dan Independen	23
Tabel 3.2 Operasional Variabel Independen-Pengembangan Karir	24
Tabel 3.3 Operasional Variabel Independen-Kecerdasan Emosional	25
Tabel 3.4 Operasional Variabel Independen-Lingkungan Kerja	25
Tabel 3.5 Operasional Variabel Independen-Kompensasi	26
Tabel 3.6 Operasional Variabel Dependen-Komitmen Organisasi	27
Tabel 3.7 Hasil Average Variance Extracted (AVE)	29
Tabel 3.8 Hasil Outer Loading	30
Tabel 3.9 Hasil Cross Loading	32
Tabel 3.10 Hasil Formell-Lacker	33
Tabel 3.11 Hasil Composite Reability	33
Tabel 3.12 Hasil Cronbach's Alpha	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pengembangan Karir	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kecerdasan Emosional	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kompensasi	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi R-square	50
Tabel 4.11 Hasil Analisis Predictive Relevance	51
Tabel 4.12 Path Coefficient dan Hasil Pengujian Bootstrapping	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis 1	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis 2	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis 3	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis 4	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	19
Gambar 3.1 Diagram Struktural	28
Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas	31
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	42
Gambar 4.5 Hasil Pengujian <i>Boostrapping</i>	56

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Komitmen yang baik dilakukan oleh setiap karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga membuat tujuan organisasi dapat berjalan dan terlaksana dengan maksimal. Namun, apabila yang banyak terjadi justru sebaliknya, dimana banyak karyawan yang memiliki komitmen yang rendah dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi suatu ancaman, terutama dalam jangka panjang bagi perusahaan karena pentingnya peranan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sesuatu yang sangat krusial dalam suatu organisasi karena kualitas SDM yang baik dapat membuat perusahaan dapat beroperasi dengan maksimal serta mencapai tujuan yang diharapkan (Susan, 2019). SDM yang mumpuni dalam suatu organisasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diperolehnya, serta meningkatkan nilai dan tujuan dari organisasi terhadap seluruh pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan melakukan pekerjaannya dengan kurang konsisten dan maksimal, salah satunya yakni rendahnya komitmen untuk berorganisasi pada karyawan. Harwiki (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting karena mencerminkan hubungan secara psikologis antara karyawan dengan organisasi yang akan berujung pada keberadaan karyawan pada suatu organisasi hingga jangka waktu yang panjang. Proses pembentukan komitmen berorganisasi bagi para karyawan menjadi sangat diperlukan agar SDM yang dimiliki dapat bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Namun, pada proses pembentukan komitmen organisasi bagi pekerja, diperlukan perhatian serta peran dari organisasi. Bailey et al., (2016) mengungkapkan bahwa

komitmen dalam berorganisasi merupakan serangkaian perasaan, bukan hanya sekedar ucapan yang digenapi oleh seluruh pihak yang berada dalam organisasi. Sehingga, pihak perusahaan maupun organisasi pun harus saling memahami serta memberi hubungan timbal balik yang selaras, bukan hanya dengan memberi dalam bentuk upah maupun tunjangan atau hal lain yang dapat diukur dengan nilai materi, melainkan memberi juga hal yang sifatnya non materi, seperti halnya pengembangan karir, pengembangan pengetahuan, dan lainnya. Komitmen dalam berorganisasi yang tinggi pun akan menciptakan SDM yang memiliki rasa peduli dan memiliki atas perusahaan. Sehingga, SDM yang berkomitmen dapat menjadi sebuah aset yang luar biasa bagi perusahaan karena selalu melaksanakan tanggung jawabnya bukan hanya sekedar asal-asalan atau menyelesaikan semata, namun memiliki rasa tanggung jawab serta rasa memiliki demi mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk menciptakan komitmen organisasi bagi karyawan karena hal tersebut sangat krusial dalam menentukan tingkah laku karyawan yang berada di dalam suatu organisasi.

Pendapat mengenai komitmen organisasi pun salah satunya dikemukakan oleh Griffin (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi tempatnya bekerja yang diukur dengan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, niat dan antusiasme dalam bekerja, dan kemandirian dalam melakukan pekerjaan. Namun, banyak masalah yang sering dimiliki oleh karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi dalam bekerja pada suatu institusi atau perusahaan. Penyebab dari kurangnya komitmen organisasi ini pun dapat berasal dari berbagai pihak, salah satunya ialah dari pihak perusahaan pemberi kerja yang tidak mempunyai program pengembangan karir. Hal ini menjadi salah satu faktor utama para karyawan menjadi tidak berkomitmen serta kurang bergairah dalam bekerja dan berkontribusi lebih dalam organisasi.

Pengembangan karir dengan adanya peningkatan yang berkala menjadi salah satu faktor yang krusial untuk dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi maupun perusahaan yang menjadi pemberi kerja. Siahaan et al. (2016) menyatakan bahwa

pengembangan karir adalah salah satu mekanisme secara formal yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna mencapai keseimbangan dari sisi kebutuhan karir dari individu dan kebutuhan perusahaan dalam hal sumber daya manusia. Santos (2016) mengungkapkan terdapat dua proses yang harus dilakukan dalam pemenuhan pengembangan karir yang harus dipenuhi oleh kedua pihak, yakni perencanaan dan pelaksanaan perencanaan karir baik dari sisi perusahaan maupun pekerja yang melaksanakan manajemen karir. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan program pengembangan karir dengan baik, hal ini pun dapat berimplikasi pada niat karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena adanya rasa nyaman, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan pun akan meningkat pula.

Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi suatu karyawan selain pengembangan karir, salah satunya adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenal dan memahami dirinya sendiri dan lingkungan sekitar dengan baik serta memahami orang sekitarnya secara mendalam. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka ia dapat mengenal dengan baik hal apa yang menjadi kekuatan dalam dirinya, serta potensi apa saja yang perlu untuk dikembangkan dirinya. Apabila kecerdasan emosional dipahami dengan baik oleh setiap karyawan, maka ia dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dirinya sehingga yang bersangkutan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman. Kecerdasan emosional seorang karyawan pun dapat berubah menyesuaikan dengan lingkungan kerja serta rekan-rekan yang bekerja sama (Keskin et. al., 2016). Kecerdasan emosional yang terkelola dengan baik akan mempengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dalam jangka waktu panjang dapat berimplikasi pada pencapaian kesuksesan, komunikasi, interaksi organisasi, hingga kualitas manajerial (Basogul dan Ozgul, 2016).

Lingkungan kerja pun merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi disamping pengembangan karir dan kecerdasan emosional.

Afanasyev et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaannya sehari-hari, sehingga hal ini sangat krusial karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara optimal karena dapat menentukan output yang dihasilkan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang penting karena sangat berperan dalam operasional perusahaan sehingga memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen SDM dalam berorganisasi. Semakin nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh pemimpin organisasi atau pemberi kerja, maka hal itu dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan yang berdampak positif pada kemajuan perusahaan / organisasi. Namun, masih banyak perusahaan yang belum memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya karena menganggap lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sepele. Hal yang dianggap kurang berpengaruh pada komitmen organisasi tersebut merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi yang ingin memiliki citra baik dari sisi pekerja.

Raziq dan Maulabakhsh (2015) menegaskan bahwa *work environment* terdiri atas keamanan saat karyawan melakukan pekerjaannya, komunikasi yang terjalin secara baik antar sesama rekan kerja, pengakuan yang sesuai atas kinerja yang dimiliki, dan keselamatan karyawan yang terjamin selama melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kesan yang menyenangkan baik secara fisik maupun non-fisik (Susiarty et al., 2019). Lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik dan situasi dari lingkungan kerja, terdiri dari kebersihan, keamanan, dan hal lain yang berkaitan dengan situasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan personal antar sesama karyawan didalam organisasi. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan serta menyediakan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik yang baik kepada karyawannya.

Kompensasi adalah salah satu faktor utama dan menjadi pemicu seseorang ingin bekerja dan berpartisipasi dalam sebuah organisasi. Berdasarkan Dessler (2017), menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bayaran yang diterima oleh

karyawan, meliputi pembayaran secara tunai atau *benefit* lain yang bersifat non tunai. Perusahaan yang baik harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai bagi para karyawannya sesuai dengan kompetensi maupun keahlian yang dimilikinya. Kompensasi dapat membuat karyawan merasa menjadi bagian yang penting dalam suatu organisasi serta menjadikan seseorang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi. Perusahaan yang baik akan memberikan kompensasi yang sesuai, baik sifatnya dalam bentuk uang maupun manfaat non-tunai yang dapat diperoleh karyawannya, mulai dari asuransi, pelatihan, serta hal-hal lain yang mendukung pekerjaan, seperti mobil dan laptop.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya komitmen individu dalam berorganisasi, sehingga penulis membuat karya ilmiah ini dengan tujuan untuk melakukan pengkajian lebih lanjut tentang pengaruh dari pengembangan karir, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan sektor swasta di wilayah Jakarta Selatan. Sehingga, judul dari penelitian yang diangkat adalah: **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.Tokopedia.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Program pengembangan karir yang dimiliki oleh suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.
- b. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
- c. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
- d. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

- e. Program pengembangan karir yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.
- f. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- g. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- h. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang digunakan pada penelitian ini dibuat bertujuan agar penelitian ini dapat terfokus pada topik yang lebih spesifik dalam pengkajiannya adalah sebagai berikut:

- a. Luas dari lingkup yang dibahas hanya fokus pada komitmen organisasi dari karyawan dalam suatu organisasi
- b. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang dikaji pada penelitian ini hanya terbatas pada pengembangan karir, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan kompensasi.
- c. Sektor cakupan yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada sektor swasta yang bergerak pada bidang E-commerce, yakni PT.Tokopedia.
- d. Departemen pada PT.Tokopedia yang dicakup pada penelitian, yakni sektor commercial pada perusahaan tersebut.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang pada subbab terdahulu, maka masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia?

- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Berdasarkan pemaparan dari rumusan masalah, dapat dirumuskan tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian secara empiris mengenai pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris perihal pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia.
- c. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia.
- d. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil secara empiris pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Tokopedia.

2. Manfaat

Manfaat yang akan diperoleh oleh berbagai pihak yang menjadi pembaca dari penelitian ini, antara lain:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber literasi penulis guna menambah wawasan serta pengetahuan perihal pengembangan karir, kecerdasan emosional,

dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang dihadapi oleh salah satu perusahaan swasta di Jakarta Selatan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi perusahaan dalam pertimbangan ketika hendak ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan mempertimbangkan program pengembangan karir, kecerdasan emosional, serta lingkungan kerja.

c. Bagi Akademisi

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini oleh tim akademisi, yakni dapat menjadi salah satu acuan dalam proses pembelajaran yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya pada periode yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- al., Ringle et. 2018. "*When to use and how to report the results of PLS-SEM.*" (European Business Review).
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S. & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- 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.
- Bahri, S. & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*.
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pengaruhnya terhadap pengembangan karir aparatur di kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 118-133.

- Edward, Y. R. & Pubra, K. (2020). The effect analysis emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in PT. Berkat Bima Sentana. *Bircu Journal*, 3(3), 1552-1563.
- 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.
- 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).
- Hussein, B. & Yesiltas, M. (2020). The influence of emotional intelligence on employee's counterwork behavior and organizational commitment: Mediating role of transformational leadership. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 71, 377-402.
- Ivancevich, John M. 2010. *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Lee, Y.& Lee, J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5/6), 286-304.

- Meyer, and Allen. 1997. "Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)." (Sage Publication).
- 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."
- Newstrom, and Davis. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw Hill.
- Priskilla, R. & Ie, M. (2021). Pengaruh pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 453-462.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Santoso, Yussy, and Ronnie R. Masman. 2016. *Executive Compensation Management*. PT. Gramedia.
- 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*.
- 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.
- 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.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

