

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA
ANAK BANK PERUSAHAAN BUMN DI JAKARTA SELATAN**



DISUSUN OLEH:

Muhammad Rakha Raihan Hidayat (115200330)

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA
ANAK BANK PERUSAHAAN BUMN DI JAKARTA SELATAN**



DISUSUN OLEH:

Muhammad Rakha Raihan Hidayat (115200330)

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Rakha Raihan Hidayat

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200330

Program Studi : Manajemen



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, 30 Desember 2023



Muhammad Rakha Raihan Hidayat

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 PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RAKHA RAIHAN HIDAYAT
NIM : 115200330
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI
ORGANISASI PADA ANAK BANK PERUSAHAAN BUMN DI
JAKARTA SELATAN

Jakarta, 14 Desember 2023



Dr. RONNIE RESDIANTO MASMAM S.E., MA., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Muhammad Rakha Raihan Hidayat
NIM : 115200330
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi
terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen
Organisasi pada Anak Bank Perusahaan Bank BUMN
di Jakarta Selatan

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal Kamis, 18 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - LOUIS UTAMA, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - GALUH MIRA SAKTIANA, S.E., M.Sc., Dr.
- Dr. RONNIE RESDIANTO MASMAN, S.E., M.A.,
M.M.

Jakarta, 26 Januari 2024

Pembimbing,



Dr. RONNIE RESDIANTO MASMAN, S.E., M.A., MM.

Halaman Motto

“The only limit to our realization of tomorrow will be our doubts of today”

– Franklin D. Roosevelt –

Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Kedua Orang Tua, Keluarga, Kerabat
dan Teman-teman yang selalu mendukung dan
mendoakan yang terbaik

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and compensation on job satisfaction and organizational commitment as mediation. The method in this study uses descriptive research with a quantitative approach and using questionnaires as a data collection tool. The population in this study were all employees working in the Marketing Development sector at state-owned bank subsidiary in South Jakarta. The sample size used in this study was 131 respondents. This study uses SmartPLS version 4.0.9.6 The results of this study are positive and significant influence of the work environment on organizational commitment, positive and significant influence of compensation variable on organizational commitment, organizational commitment variable has a positive and significant influence on job satisfaction, work environment variable has a negative and non-significant influence on job satisfaction, compensation variable has a positive and significant influence on job satisfaction, work environment, and organizational commitment variables have a positive but non-significant influence on job satisfaction, compensation and organizational commitment variables have a negative and non-significant influence on job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Anak Perusahaan Bank BUMN di Jakarta Selatan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi Marketing Development. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 131 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diolah dengan SmartPLS versi 4. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga kita diberikan kesehatan dan hanya karena ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dan penelitian ini guna untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara di Jakarta.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dari hasil dalam penelitian dan penyusunan ini. Oleh sebab itu, penulis meminta maaf apabila ada kesalahan tulisan yang telah penulis buat dalam skripsi ini. Maka dari itu, saran dan kritik dari semua pihak selalu diharapkan.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberi dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada yang terhormat :

1. Bapak, Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan tenaga, waktu dan pikiran serta masukan untuk memberikan arahan, bimbingan, pengetahuan, serta motivasi yang mendukung penulis selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmojo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staf yang telah mendidik dan memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada saya selama menempuh ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Anak Perusahaan Bank BUMN di Jakarta Selatan selaku perusahaan yang memberikan kesempatan peneliti untuk membantu skripsi ini selesai.
6. Kepada Ayah, Ibu dan Kakak Tercinta yang selalu memberikan segala bentuk dukungan, mendoakan, dan memberikan semangat kepada sayaselama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini

7. Sylvia Alysia sebagai partner yang memberikan dukungan, kasih, dan meluangkan waktu untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman dan kerabat yang mendukung penulis selama di kantor dan selama masa perkuliahan
9. Atasan dan Rekan Kerja Bu Saskia, Bu Ghita. Mba Leni, Mba Viola, Mba Tri yang selalu memberikan tempat untuk menimba ilmu dan pengalaman untuk saya tumbuh didunia kerja.
10. Keluarga Seperjuangan BPHI-BP PLT IMMANTA periode 35, yaitu Nadia, Natasya, Benediktus, Grace, Tiffany, Mellisa, Billy, Liviani, Franklin, Clarysta, Josephine, Anna.
11. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Manajemen Tarumanagara (IMMANTA) angkatan 2017-2022 yang menjadi tempat pengembangan diri serta telah memberikan momen dan pengalaman yang tak terlupakan selama masa perkuliahan saya di Universitas Tarumanagara.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap pembaca.

Jakarta, 14 Desember 2023

Penulis,



Muhammad Rakha Raihan Hidayat

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Skripsi.....	vi
Halaman Motto	vii
Halaman Persembahan.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori	6
1. Theory of Planned Behaviour	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Lingkungan Kerja	8
2. Kompensasi.....	9
3. Kepuasan Kerja Karyawan	11
4. Komitmen Organisasi	11
C. Kaitan Antara Variabel	12
D. Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	14
E. Kerangka Pemikiran	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Desain Penelitian	17
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	18

C.	Operasional Variabel	19
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	25
E.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	25
F.	Teknik Analisis.....	31
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	35
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	35
1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
2.	Karakteristik Responden berdasarkan Range Umur	35
3.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
4.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	37
B.	Deskripsi Objek Penelitian	37
1.	Lingkungan Kerja	38
2.	Kompensasi.....	39
3.	Komitmen Organisasi	41
4.	Kepuasan Kerja.....	42
C.	Hasil Analisis Data	44
1.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	44
2.	Hasil Uji F Square (Effect Size)	44
3.	Hasil Uji Q Square.....	45
4.	Hasil Uji GoF.....	46
5.	Hasil Pengujian Bootstrapping	47
6.	Hasil Uji Hipotesis.....	48
D.	Pembahasan	53
E.	Pembahasan Uji Mediasi	55
BAB V	PENUTUP	57
A.	Kesimpulan	57
B.	Keterbatasan dan Saran.....	58
1.	Keterbatasan.....	58
2.	Saran	58
DAFTAR	PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	15
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Keseluruhan	20
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X1)	22
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kompensasi (X2).....	22
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Komitmen Organisasi (M).....	23
Tabel 3. 5 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	24
Tabel 3. 6 Hasil Outer Loadings	26
Tabel 3. 7 Hasil Average Variance Extracted.....	28
Tabel 3. 8 Hasil Cross Loadings	29
Tabel 3. 9 Hasil Composite Reliability.....	30
Tabel 3. 10 Cronbach's Alpha	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	39
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Mediasi Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji F Square (F^2)	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Q Square (Q^2).....	45
Tabel 4. 12 AVE dan R^2	46
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Hipotesis Pertama.....	48
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Hipotesis Kedua	49
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Hipotesis Ketiga	49
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Hipotesis Keempat	50

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Hipotesis Kelima.....	51
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Hipotesis Keenam	52
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Hipotesis Ketujuh.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Theory of Planned Behaviour	7
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 3. 1 Hasil Outer Loadings (Awal).....	27
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Bootsrapping.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi perkembangan dunia, perubahan zaman serta adanya persaingan organisasi (Ardianti *et al.*, 2018). Setiap perusahaan dituntut untuk menjalankan tujuan organisasi melalui manajemen pengelolaan SDM (Abdullah *et al.*, 2020). Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi merupakan aset berharga yang bertugas menjadi tiang penggerak pekerjaan dalam mencapai tujuan (Veriyani & Prasetyo, 2018). Hal ini dikarenakan, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Mindari, 2018). Kepuasan kerja adalah faktor yang memiliki dampak terhadap tingkat produktivitas karyawan (Mangkunegara, 2015).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang diperoleh oleh seorang karyawan saat bekerja, apakah mendukung atau tidak mendukung. Situasi di lingkungan kerja perusahaan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan merasakan apakah mereka merasa senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja ini bisa dilihat melalui sikap positif atau negatif yang ditunjukkan oleh karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja merupakan aspek penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka karena berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu elemen yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah kondisi

kerja yang mendukung. Lingkungan kerja ini mencakup semua faktor adalah kondisi kerja yang mencakup semua faktor yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), Wibowo *et al.* (2014), Pariwosumarto *et al.* (2016), dan Ariani *et al.* (2018). Secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Afiyah *et al.* (2017). Mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kompensasi karyawan, kompensasi diusahakan dapat terpenuhi dari hasil pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Jufrizen, 2016). Salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan (Jufrizen, 2016). Faktor lain menurut Santoso dan Masman (2016, h 3) yang mempengaruhi ialah kompensasi adalah keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial dan nampak, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hubungan kerjanya dengan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan faktor ketiga yang memiliki dampak pada tingkat keberhasilan suatu organisasi. Keputusan individu apakah akan tetap menjadi bagian dari organisasi atau tidak, terkait dengan komitmen organisasi. Meyer & Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis yang mencerminkan hubungan antara anggota organisasi dan tempat mereka bekerja. Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasi berperan

sebagai variabel mediasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Serta adanya fenomena yang terjadi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti akan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Anak Perusahaan Bank BUMN di Jakarta Selatan.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- b. Kurangnya lingkungan kerja yang menghambat pekerjaan.
- c. Adanya karyawan yang tidak dapat mengikuti atau terhambat dengan lingkungan kerja.
- d. Adanya kaitan penting dalam lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- e. Ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi menyebabkan komitmen terhadap organisasi berkurang.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, berikut uraian mengenai rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini, yaitu :

- a. Dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kompensasi, dengan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan dan variabel mediasi komitmen organisasi.

- b. Peneliti melakukan ditempat perkantoran dan berlaku untuk karyawan dalam perusahaan tersebut.
- c. Pengumpulan sampel ditujukan untuk karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan tepatnya pada karyawan yang berada pada divisi Marketing Development. Pemilihan subjek dan daerah dipilih peneliti agar penelitian dapat berjalan oleh peneliti agar penelitian dapat berjalan efektif dan efisien.
- d. Pengumpulan sampel dilakukan melalui *online* (Google Form)

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dibuat, maka perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh pada komitmen organisasi pada karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan?
- b. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan?
- c. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan?
- d. Apakah Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah :

- a) Untuk dapat mengetahui pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan.

- b) Untuk dapat mengetahui pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan.
- c) Untuk dapat mengetahui pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi sebuah studi bagi para karyawan dan untuk dijadikan panduan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga memiliki komitmen organisasi khususnya untuk karyawan pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan. Selain itu hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan acuan serta pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang terdapat kaitannya dengan judul penelitian ini.

b) Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi sebuah masukan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kegiatan asli khususnya pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang terdapat pada perusahaan. Dan hasil ini diharapkan menambah pemahaman mengenai hubungan analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, Muhammad et. All (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. Vol. 11 No. 1 (2020). Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis.
- Anugrah, Dika Surya (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Financial Performance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Karyawan PT.Semen Indonesia). Undergraduate thesis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Elang Putra Bayu, Ananda (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT “OS”.
- Fitria, Ayu dan Chalil, Nur (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BPS Provinsi Aceh. Vol. 8 No. 3 (2023). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen.
- Funny, Widjaya Hannes, Oey (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Vol 2 No 1 (2020)
- Handoko, Setyo Dwi and Wibowo, Nugroho Mardi and Hartati, Sri (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi), 6 (1): 3. pp. 17-26. ISSN 2549-2322
- Jasmine, Isabella dan Edalmen (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. Volume II No. 2/2020 Hal: 450-460. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Karunia, Avera dan Nawawi, Tony (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. Vol. 1 No. 4/2019 Hal 811-819. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

- Khodijah Dewi, Sri, Mardatillah, Annisa (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci.
- Kurniawan, Agung Widhi and Burhan, Ikhlash and Akbar, Abdi (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean*, 5 (1). pp. 180-193. ISSN 2685-5356
- Lesmana, Agus (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi. Vol 7 No 2 (2021): *Jurnal Ekonomak*.
- Prilia Nisa Aldina, Yunda (2019). Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat RSUD PKU Muhammadiyah Bantul
- Putu Martini, Ni Nyoman dan Edi Susanto, Nugroho (2021). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember. Vol. 7 No. 1 (2021). *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Putri Suryaningrum, Frida, Tri Haryono, Andi, dan Amboningtyas, Dheasey (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). Vol. 20 No. 2 (2019): *Jurnal Ekbis : Analisis, Prediksi dan Informasi*.
- Rachman Putra, Arif, Mardikaningsih, Rahayu (2022). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. Vol. 06 No.01 (2022). *Jurnal Edunomika*.
- RISNI, Putri Awalia (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Paramedis Instalasi Rawat Inap RSUD DR. Tjitrowardojo Purworejo). Skripsi thesis, Universitas Jenderal Soedirman.

- Rojikinnor, Abdul Juli Andi Gani, Choirul Saleh and Fadillah Amin (2021). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction : A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Emerald Insight.
- Romadona, Agustino (2022). Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja,Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Yogyakarta
- Santoso, Yussy, Ronnie Masman (2016). *Executive Compensation Management*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Suryaningrum, Frida, Haryono, Andi, Amboningtyas, Dheasey (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Vol. XX No. 2 (2019). Jurnal Ekbis
- Sulastri, Lilis (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Vol. 4 No.1 (2020). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)
- Widjaya Hannes, Oey, Budiono, Herlina, Bayu, Ananda (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara Tahun 2021.
- Wulandari, Pernanda, Frianto, Agus (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. Vol 10 No 2 (2022).Jurnal Ilmu Manajemen.