

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN CV. SAYAP MAS
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Oleh

MUCHAMAD AINUL YAQIN

NIM: 19510103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN CV. SAYAP MAS
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen
(SM)



Oleh

MUCHAMAD AINUL YAQIN

NIM: 19510103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV.
Sayap Mas Kabupaten Malang**

Oleh

MUCHAMAD AINUL YAQIN

NIM : 19510103

Telah Disetujui Pada Tanggal 6 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Sayap Mas
Kabupaten Malang

SKRIPSI

Oleh
MUCHAMAD AINUL YAQIN
NIM : 19510103

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

1 Ketua Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012



2 Anggota Penguji
Prof. Dr. Siswanto, M.Si
NIP. 197509062006041001



3 Sekretaris Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muchamad Ainul Yaqin

Nim : 19510103

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa " SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul'

"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV. SAYAP MAS KABUPATEN MALANG"

Hasil karya ini ialah karya saya sendiri, bukan " duplikasi" dari orang lain. Jika dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing Dan atau pihak Fakultas Ekonomi, akan tetapi saya sendiri yang bertanggung jawab. Demikian surat persyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 27 Juni 2026



Muchamad Ainul Yaqin

NIM: 19510103

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillahirabbi alalamiin, sungguh sebuah perjuangan yang amat Panjang telah saya lalui untuk mendapat gelas sebagai seorang sarjana. Rasa Syukur dan Bahagia yang saya rasakan ini akan saya persembahkan untuk orang-orang yang amat saya sayangi dan amat berarti dalam hidup saya:

1. Kedua orang tua yang amat saya cinta dan sayangi, untuk Bapak Mas'ud dan Ibu Ainul Azkiya' terimakasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tulus, semoga Bapak dan Ibu sehat dan selalu Bahagia.
2. Bapak/ibu dosen program studi Manajemen yang telah mengarahkan dan membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini
3. Dosen pembimbing Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas bimbingannya, kritik dan saran, dan selalu meluangkan waktu disela kesibukan, menjadi salah satu dari anak bimbinganmu merupakan nikmat sampai saat ini yang selalu saya syukuri
4. Nailatu Lailatalqodariyah, Dimas Ardiansyah, Octavianto Bagas Pratama, dan Adam Maulana Septianto terimakasih sudah memberi semangat, selalu menjadi mood booster, selalu menemani dalam proses pengerjaan skripsi penulis selama ini dan sudi menjadi tempat berkeluh kesah dari mulai skripsi ini disusun hingga selesai.
5. EVOS Esport yang senantiasa menjadi sumber semangat serta mengajarkan penulis bahwa *"if a chance has only one percent, then a chance is still*

chance”. Terimakasih telah setia menemani penulis selama penulisan skripsi ini berlangsung. *One Team One Voice One Family*, EVOS ROAR.

6. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

HALAMAN MOTTO

“When the world is on your soulders
And the weight of your own heart is too much to bear
Well, I know that you’re afraid things will always be this way
it’s just a bad day, not a bad life
And I know it feels so hopeless And I know how close you are to
the edge right now
So I wrote this song to say, things won’t always be this way,
No it’s just a bad day, not a bad life”

Bring Me The Horizon and Sigrid

“Selama masih hidup, kesempatan itu masih ada”

Monkey D.Luffy

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi.Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang”** sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Manajemen , Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Selama penulisan skripsi, penulis banyak menerima bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberi kemudahan dalam segala urusan sehingga Penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Orang Tua yang selalu memberikan dukungan moral maupun materiil, serta do'a yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan Penulis

3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. Setiani, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang membangun akan sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 01 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
ملخص.....	3
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Teori Terdahulu.....	15
2.2 Teori Terkait	23
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2.2 Perilaku Organisasi.....	26
2.2.3 Kompensasi	29
2.2.4 Lingkungan Kerja.....	36
2.2.5 Komitmen Kerja	41
2.2.6 Kepuasan Kerja	44
2.3 Kerangka Penelitian	55
2.4 Keterkaitan antar Variabel.....	56

2.4.1 Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja.....	56
2.4.2 Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja.....	56
2.4.3 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja	57
2.4.4 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	57
2.4.5 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
2.4.6 Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Kompensasi Dengan Komitmen Kerja.....	58
2.4.7 Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Kerja.....	59
2.5 Hipotesis Penelitian.....	60
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Jenis Penelitian.....	61
3.2 Lokasi Penelitian.....	61
3.3 Populasi dan Sampel	62
3.3.1 Populasi.....	62
3.3.2 Sampel	62
3.4 Data dan Jenis Data	63
3.4.1 Data Primer	63
3.4.2 Data Sekunder	63
3.5 Teknik Pengumpulan Data	64
3.5.1 Kuesioner	64
3.6 Definisi Operasional Variabel	65
3.6.1 Variabel Bebas (Independen)	68
3.6.2 Variabel Terikat (Dependen).....	68
3.6.3 Variabel Mediasi (Intervening)	68
3.7 Instrumen Penelitian.....	68
3.7.1 Skala Pengukuran	68
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	69
3.8.1 Uji Validitas	69
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	70
3.9 Analisis Data.....	70

3.10 Uji Statistik Deskriptif.....	74
3.11 Uji Mediasi	75
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	73
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	73
4.1.2 Struktur Organisasi.....	73
4.1.3 Visi Misi Perusahaan	74
4.2 Temuan Hasil Penelitian.....	74
4.2.1 Statistik Deskripsi.....	79
4.2.2 Uji Model Pengukuran (Outer Model) SEM-PLS.....	82
a) Convergent Validity	84
b) Reliability	86
4.2.3 Uji Model Struktural (Inner Model) SEM-PLS	87
a) R-Square (Koefisien Determinasi).....	90
4.2.3 Uji Hipotesis.....	91
4.2.4 Uji-T (Uji Parsial/Jalur)	93
4.3 Pembahasan	95
BAB V PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Keterbatasan Penelitian	102
5.3 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Operasional Variable	63
Tabel 3.2 Skala Likert	67
Tabel 4.1 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> Awal	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Average Variance Extract</i> (AVE)	84
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.9 Model Persamaan Struktural Penelitian.....	89
Tabel 4.10 <i>F-Square Matrix</i>	89
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>R-Square</i> (Koefisien Determinasi).....	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis.....	92
Tabel 4.13 Hasil Pembahasan.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Sayap Mas	74
Gambar 4.2 Model Konstruk Penelitian SEM-PLS.....	76
Gambar 4.3 Diagram Pengembangan Kompensas, Lingkungan Kerja, Komitmen kerja dan Kepuasan Kerja	77
Gambar 4.4 Model Konstruk Penelitian SEM-PLS Valid	79
Gambar 4.5 Hasil Analisa Outer Model.....	83
Gambar 4.6 Hasil Analisis <i>Inner Model</i> SEM-PLS.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rancangan Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden	115
Lampiran 3. Hasil Olah Data SEM-PLS 4.0	123
Lampiran 4. Bebas Plagiasi	128
Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian	129
Lampiran 6. Jurnal Bimbingan	130
Lampiran 7 . Biodata Peneliti	131

ABSTRAK

Muchamad Ainul Yaqin, 2026. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kayawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang”.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

Penelitian ini melatarbelakangi pentingnya komitmen kerja karyawan sebagai aset utama dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan di tengah ketatnya persaingan bisnis manufaktur. Namun, kondisi pada objek penelitian mengindikasikan adanya permasalahan ketidaksesuaian standar upah minimum, keterbatasan fasilitas fisik ruang kerja, dan fluktuasi kepuasan kerja yang berdampak pada kedisiplinan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang (CV. Sayap Mas Nusantara).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 responden yang dipilih menggunakan teknik penentuan sampel berdasarkan pendekatan indikator dikalikan konstanta. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berskala Likert. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0.

Hasil analisis struktural menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja secara langsung, serta terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, uji mediasi mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dengan kontribusi simultan sebesar 70% (kategori efek kuat). Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan komitmen kerja karyawan dapat dicapai secara optimal apabila perusahaan mampu mengintegrasikan kebijakan kompensasi yang adil dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Muchamad Ainul Yaqin, 2025. THESIS. Tittle “The Influence of Compensation and Work Environment on Work Commitment with Job Satisfaction as a Mediating Variable on Employees of CV. Sayap Mas, Malang Regency”.

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords : Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Work Commitment, SEM-PLS.

This research is motivated by the critical role of employee work commitment as a key asset in maintaining organizational sustainability amid intense competition in the manufacturing industry. However, empirical conditions at the study site indicated issues regarding minimum wage discrepancies, inadequate physical workspace facilities, and fluctuating job satisfaction that potentially disrupted employee discipline. This study aims to examine and analyze the direct and indirect effects of compensation and work environment on work commitment, utilizing job satisfaction as a mediating variable among employees of CV. Sayap Mas Malang Regency (CV. Sayap Mas Nusantara).

A quantitative approach with a survey method was employed. The research sample consisted of 60 respondents determined through an indicator-multiplied-constant approach. Data collection was carried out using structured questionnaires measured on a Likert scale. The data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) via SmartPLS 4.0 software.

The structural model results reveal that compensation and work environment have a positive and significant direct effect on work commitment, as well as a significant effect on job satisfaction. Furthermore, the mediation analysis confirms that job satisfaction significantly mediates the effects of both compensation and work environment on work commitment, with a total simultaneous contribution of 70% (classified as a strong effect). This study concludes that strengthening employee work commitment can be optimally achieved if the company effectively integrates fair compensation policies and a supportive work environment oriented toward enhancing employee job satisfaction.

ملخص

مع الوظيفي الالتزام على العمل وبيئة التعويضات أثر " :العنوان أطروحة ٢٠٢٦، اليقين عين محمد
".مالانج مقاطعة،ماس ساياياب شركة موظفي لدى وسيطاً متغيراً الوظيفي الرضا اعتبار
أعمال إدارة ماجستير،خان فصيح باسيث ريان :المشرف
الوظيفي الرضا،الوظيفي الالتزام،العمل بيئة،التعويضات :المفتاحية الكلمات

في الشركات استدامة على الحفاظ في أساسي كعنصر بالعمل الموظفين التزام أهمية على البحث هذا يؤكد
مشكلات وجود إلى المدروسة الشركة في الظروف تشير،ذلك ومع. التصنيع قطاع في الشديدة المنافسة ظل
مما،الوظيفي الرضا وتقلبات،العمل أماكن مرافق ومحدودية،للأجور الأدنى الحد معايير اتساق عدم مثل
على العمل وبيئة التعويضات تأثير وتحليل فحص إلى الدراسة هذه تهدف. الموظفين انضباط على يؤثر
موظفي لدى،وسيط كمتغير الوظيفي الرضا خلال من مباشر وغير مباشر بشكل،بالعمل الموظفين التزام
(نوسانتارا ماس ساياياب شركة) مالانج مقاطعة،ماس ساياياب شركة

باستخدام اختيارهم تم،مستجيباً 60 العينة حجم بلغ. المسح أسلوب خلال من الكمي المنهج البحث استخدم
بمقياس منظم استبيان خلال من البيانات جُمعت. الثابت الضرب مؤشر على القائم العينات أخذ أسلوب
الصغرى المربعات على القائمة الهيكلية المعادلات نمذجة أسلوب البيانات تحليل في استخدم. ليكرت
SmartPLS 4.0 برنامج بمساعدة (SEM-PLS) الجزئية

الالتزام على وهام إيجابي بشكل تؤثران العمل وبيئة التعويضات أن إلى الهيكل التحليل نتائج تشير
الوساطة اختبار أكد،ذلك على علاوة. وظائفهم عن الموظفين رضا على الكبير تأثيرهما ثبت كما،الوظيفي
مساهمة بنسبة،الوظيفي الالتزام على العمل وبيئة التعويضات تأثير كبير بشكل يتوسط الوظيفي الرضا أن
للموظفين الوظيفي الالتزام تعزيز أن الدراسة هذه نتائج وتؤكد. (القوي التأثير فئة) 70% بلغت مشتركة
عمل بيئة وتوفير عادلة تعويضات سياسات تطبيق من الشركة تمكنت إذا الأمثل النحو على تحقيقه يمكن
وظائفهم عن الموظفين رضا زيادة إلى تهدف محفزة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2014:3). Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015).

Sebagian besar kegiatan dalam perusahaan memanfaatkan penggunaan teknologi terbaru, namun tidak semua bisa dilakukan dengan memanfaatkan mesin-mesin maupun teknologi yang ada. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin-mesin dan teknologi lainnya agar bisa digunakan. Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak sama dengan faktor-faktor produksi yang lain, karena penggerak dan yang mengarahkan operasional organisasi adalah karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan. Teknologi yang canggih dan sarana prasarana yang memadai saja tidak cukup serta tidak akan berfungsi tanpa ada campur tangan dan dukungan dari sumber daya manusia.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan meningkatkan kinerja karyawannya, maka produk yang akan di hasilkan

perusahaan juga akan berkualitas dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan tidak serta merta dapat terwujud begitu saja, karena antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya berbeda-beda dalam segi karakter, sifat, dan keinginan. Perusahaan perlu untuk mengetahui kemauan dari karyawannya, untuk mengetahui cara yang tepat agar kinerja karyawan dapat meningkat Mangkunegara (2012:9)

Karyawan sebagai sumber daya manusia insan pada Perusahaan merupakan asset terpenting yang diperlukan untuk meningkatkan keberlangsungan Perusahaan. Keberhasilan seorang karyawan diukur melalui jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan tersebut serta konsistensi yang diberikan karyawan terhadap Perusahaan. Sehingga Perusahaan harus menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan Mangkunegara (2012:9).

Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Widyani, 2015).

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Porter, dan Steers (1982) dan cara yang kedua diajukan oleh Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan bentuk

terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tingkat komitmen organisasi dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satu nya adalah kepuasan kerja (Karem dkk. 2019). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif terkait pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Robbins (2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja ialah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai feedback terhadap kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan” Noermijati (2016). Kompensasi ialah fungsi sumber daya manusia strategis yang sangat Penting mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka, dikarenakan kompensasi bisa berdampak pada kepuasan kerja, terutama dengan meningkatkan atau menurunkan efektivitas kerja karyawan. Pengaturan kompensasi yang benar dan adil membutuhkan perhatian organisasi; jika pekerja merasa gaji mereka tidak mencukupi, kepuasan kerja akan menurun Risyani (2023).

Setiap karyawan di suatu perusahaan mempunyai tujuan dan kepentingan tersendiri ketika bergabung pada perusahaan tersebut. Alasan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Umumnya

orang-orang akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik apabila kebutuhan mereka baik secara finansial maupun nonfinansial terpenuhi. Untuk itu, pemimpin perusahaan perlu untuk melakukan pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawannya Sharma (2011).

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik Arifin (2017).

Kompensasi yang diberikan secara proporsional dan adil kepada karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan karyawan ini akan sangat berpengaruh terhadap suksesnya perusahaan. seorang karyawan pada dasarnya memiliki harapan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui bekerja dan sebagian dari kebutuhannya itu dapat dipenuhi dengan uang. Berpanutan pada hal tersebut, maka perusahaan seharusnya memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan latar belakang yang mendorong manusia untuk bekerja yaitu mendapatkan upah sebagai tujuan utama dan selanjutnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sharma (2011).

Adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut: Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan, Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi Mangkunegara (2013 : 86). Sedangkan Menurut Simamora (2004: 13) indikator kompensasi karyawan yaitu: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai.

Kondisi saat ini, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terkait dengan masalah kompensasi menurut 10 (sepuluh) dari 15 (lima belas) karyawan memungkinkan terjadi hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Data yang ditemukan menjelaskan rata-rata pendapatan yang diterima oleh karyawan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta, lima ratus ribu rupiah), sementara Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Malang berkisar Rp. 3.400.000,- (tiga juta, empat ratus ribu rupiah). Kondisi demikian disinyalir tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah menjadi ketetapan UMR wilayah Kabupaten Malang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai apabila lingkungan kerja telah dianggap memadai untuk memenuhi kenyamanan bekerja karyawan (Aulia & Baskoro, 2022). Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik dapat diketahui dengan terpenuhinya beberapa indikator seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan,

ruangn gerask, fasilitas, kebersihan, warna, musik, dan privasi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sunyoto (2012:43). Lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. Wijayanto (2012:41).

Kondisi saat ini yang dihadapi karyawan CV Sayapmas Nusantara terkait dengan masalah lingkungan kerja terindikasi fasilitas ruangan yang kurang memadai kebutuhan karyawan. Kondisi tersebut memperlihatkan ruangan yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja berondisi penerangan yang masih kurang maksimal dan juga sirkulasi udara/pendingin ruangan yang kurang berjalan dengan baik sehingga masih didapati karyawan membawa kipas portable secara mandiri.

Kepuasan kerja menggambarkan suasana emosional positif dan optimisme terhadap evaluasi dan pengalaman positif pada kinerja karyawan (Zaputra et al., 2022). Organisasi dengan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki Tingkat produktivitas dan efektivitas yang lebih tinggi (Muktamar et al., 2024).

Kondisi saat ini yang dihadapi karyawan CV. Sayap Mas menunjukkan bahwa terindikasi adanya kebijakan yang kurang tepat dalam sistem penggajian (*equality rewaras*). Selain itu terkait indikator *supportive working conditions* disinyalir kurangnya perhatian oleh atasan yang memungkinkan karyawan kurang mendapatkan kenyamanan saat bekerja. Terkait dengan gaji pada CV. Sayapmas Nusantara menggunakan sistem borong yang gajinya disesuaikan dengan hasil kerja /banyaknya produk yang dihasilkan.

Komitmen kerja tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. komitmen kerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang melaksanakan kegiatan dalam sebuah organisasi. Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dikutip Rahayu, 2012).

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hassan (2016) menunjukan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-fariz (2023) bahwa menunjukkan jika kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferzadiana (2016), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian tersebut bertolak belakang

dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dan Lie liana (2016) menyatakan hasil, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhana (2017), hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan Perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan suatu perusahaan. Salah satunya CV. Sayap Mas merupakan perusahaan manufaktur yang berada di Kabupaten Malang. Perusahaan ini masih menggunakan tenaga manusia dalam beberapa proses produksinya. Perusahaan ini tergolong perusahaan yang baru, berdiri pada tahun 2020 dengan lokasi utama Jl. Mendilsari, desa Sukosari, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang (65174). CV. Sayap Mas secara keseluruhan dari tahun 2020 hingga saat ini memiliki total 1.000 karyawan.

Menurut Sulaiman (2023) diambil dari antaranews.com Jumlah karyawan yang tergolong banyak, yaitu 1.500 karyawan, dan 70% diantaranya adalah karyawan Perempuan untuk tenaga giling dan linting. Dari banyaknya jumlah karyawan, terdapat banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan yang kurang jelas serta bermalas-malasan dalam bekerja jika tidak diawasi oleh pihak atasan perusahaan. Kondisi perusahaan yang demikian, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh

perusahaan serta kepuasan kerja dari setiap karyawan dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan CV. Sayap Mas?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan CV. Sayap Mas?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas?

7. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

- 1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan CV. Sayap Mas
- 2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan CV. Sayap Mas
- 3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas
- 4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas terhadap komitmen karyawan
- 5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas
- 6 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas
- 7 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Sayap Mas

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, diharapkan penelitian dapat bermanfaat bagi :

- 1 Bagi peneliti, menambah wawasan mengenai apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang.
- 2 Bagi instansi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberika masukan atau rekomendasi kepada stakeholders atau pihak berkepentingan lainnya dalam mengambil kebijakan terkait komitmen kerja. Sebagai masukan dan bahan pertimbangan serta solusi pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- 3 Bagi Fakultas, penelitian ini dapat berkontribusi memperkaya pengetahuan terutama dalam konteks sumber daya manusia serta sebagai tambahan informasi yang diperlukan sebagai bahan pustaka dan referensi terkait perkembangan materi pada praktik kompensasi, lingkungan kerja, komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai dan pemahaman terkait sumber daya manusia dalam tantangan dan masalah atau isu-isu lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan untuk memberikan gambaran dan juga memperjelas kerangka acuan pemikiran dalam penelitian, sehingga peneliti merasa perlu untuk membahas hasil penelitian sebelumnya. Kajian terdahulu digunakan sebagai pedoman, dan acuan serta landasan penalaran peneliti untuk memberikan arah dan kerangka berpikir yang jelas. Berikut penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan referensi bagi peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jufrizen (2015), Pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Kompensasi, Pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada

				PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2.	Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe (2018), Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen	Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen

	Organisasi Melalui Kepuasan Kerja			organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional yang diintervensi oleh kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional yang diintervensi oleh
--	--------------------------------------	--	--	--

				kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisasional.
3.	Sekar Mayangsari (2017), Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, komitmen organisasi.	Kuantitatif	Kompensasi tidak mempengaruhi komitmen organisasional, Motivasi tidak memengaruhi komitmen organisasional, Lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi komitmen organisasional, kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan, motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak memengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi

				hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
4.	Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019), Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja	Kuantitatif	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Malikussaleh. 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kerja

				pegawai pada Universitas Malikussaleh. 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Universitas Malikussaleh. 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Universitas Malikussaleh. 5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja
--	--	--	--	--

				kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Universitas Malikussaleh. 6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Universitas Malikussaleh. 7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada
--	--	--	--	---

				Universitas Malikussaleh
5.	Tita Isnı Alvina, Indi Djastuti (2018), Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabael Intervening.	Lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hipotesis kedua, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Di Astuti Wulandari ¹ dan Agus Prayitno (2017), Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.	Motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi	kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berperan secara signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai. Kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menciptakan komitmen organisasi.

				Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadi sentral dalam memediasi dampak motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB.
--	--	--	--	--

2.2 Teori Terkait

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja. Samsuni, S. (2017).

Setiap organisasi baik organisasi perusahaana, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mampergunakan sumber daya yang ada pada organisasi. Dan yang paling penting dalam mencapai organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam

setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Samsuni (2017).

Dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia berhubungan penting dengan keseluruhan urusan manusia dalam suatu perusahaan untuk berperan dalam kesuksesan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsifungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Oleh karenanya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal. Ni Kadek (2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer Samsuni (2017) Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai atau Karyawan

Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan

sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Produktifitas Karyawan

Produktifitas adalah keluaran (*output*) produk ataupun jasa persatuan masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran financial (*financial productivity*). Produktifitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

3. Semangat Kerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktifitas perlu adanya semangat kerja dari setiap karyawannya. Menurut Sculler dan Jakson (2001:77) semangat kerja merupakan kondisi bagaimana seseorang pegawai melakukan pekerjaan setiap hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Tingkat semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kegelisahan kerja, tingkat perpindahan, dan banyak tuntutan kerja pegawai.

Setiap karyawan pada perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan mengakibatkan tekanan kerja yang tinggi. Hal ini yang mengkondisikan pegawai sulit memiliki semangat dalam bekerja. Sehingga di buat disain pekerjaan organisasi yang terstruktur dan jelas untuk membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja untuk membantu membangkitkan semangat kerja pada pegawai

2.2.2 Perilaku Organisasi

Grand teori yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi terkait dengan persepsi yang dikemukakan oleh Miftah Thoha Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang suatu

gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya. Nisa (2023).

Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak (Zakaria, 2022). Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan

2.2.2.1 Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Tujuan dari perilaku organisasi ini adalah untuk menerapkan ilmu pengetahuan agar organisasi dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. (George and Jones, 2002) berpendapat bahwa perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya Perilaku organisasi sangat penting digunakan dalam ruang lingkup keorganisasian karena perilaku organisasi dapat mengetahui karakter para pelakunya. Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu – ilmu yang

lainnya. Organisasi merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, memiliki eksistensi dalam pencapaiannya. Maka dari itu, perilaku organisasi sangat berguna bagi para pelaku organisasi untuk mengetahui sifat – sifat/ karakter apa saja yang dibutuhkan dalam berperilaku di organisasi. Maulidiyah (2022)

Maulidiyah (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya ruang lingkup perilaku organisasi merupakan integrasi dari tiga konsep yang terdiri dari :

1. Perilaku

Perilaku merupakan karakteristik pertama dalam mempelajari perilaku organisasi. Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi. Tujuan pertama dari mempelajari perilaku keorganisasian adalah untuk dapat memahami dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi, dengan demikian kita dapat mengembangkan cara berpikir tentang berbagai fenomena dan kejadian dalam lingkungan organisasi.

2. Struktur

Struktur dari organisasi dan kelompok merupakan karakteristik yang kedua dalam mempelajari perilaku keorganisasian. Struktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi dirancang, bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu diatur dalam organisasi. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku organisasi atau orang-orang dalam organisasi serta efektivitas dari organisasi tersebut.

3. Proses

Proses organisasi merupakan karakteristik yang ketiga dari perilaku keorganisasian. Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi antara lain meliputi komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi yang efektif adalah agar berbagai proses tersebut dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

2.2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk suatu jasa yang diterima oleh karyawan atas segala pengabdian. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan, termasuk barang atau uang, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi memiliki signifikansi besar bagi karyawan, karena hal ini menjadi ukuran mereka dalam menilai nilai dari kerja keras yang mereka lakukan, tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga bagi keluarga dan Masyarakat (Faris, 2022).

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Ini dapat berupa berbagai bentuk, termasuk barang atau uang. Kompensasi bukan hanya sekadar penggajian, tetapi juga mencakup manfaat atau fasilitas lain yang diberikan kepada karyawan. Pentingnya kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mempengaruhi harga diri, status, dan martabat karyawan dalam masyarakat. Selain itu, kompensasi memainkan peran penting

dalam memotivasi karyawan dan mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, kompensasi merupakan strategi krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi performa dan retensi karyawan dalam organisasi (Faris, 2022).

2.2.3.1 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu (Faris, 2022):

3 Gaji pokok

Bentuk kompensasi yang stabil dan tidak berubah.

4 Kompensasi variable

Bentuk imbalan yang tidak memiliki jadwal pembayaran yang pasti atau tetap. Karyawan menerima kompensasi ini sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya. Sebagai contoh, jika seorang karyawan rajin hadir di tempat kerja dan jarang absen, perusahaan dapat memberikan insentif atau bonus tambahan sebagai penghargaan.

5 Imbalan tidak langsung

Mencakup berbagai bentuk jaminan sosial, program pensiun, uang pesangon, asuransi, cuti kerja, dan perlindungan Kesehatan melalui BPJS Kesehatan

2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi mencakup pembayaran langsung dan tidak langsung kepada karyawan Badriyah (2018), diantaranya:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung berarti imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena memberikan kepentingan prestasi demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Adapun Indikator dari Kompensasi Langsung yaitu:

- a) **Gaji** atau biasa disebut juga dengan upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Gaji merupakan baris bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan.
- b) **Insentif** adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

2. Kompensasi tidak langsung,

Pemberian kompensasi kepada pegawai selain didasarkan pada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tentu saja kompensasi tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu:

- a) **Tunjangan**, Tunjangan berupa asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- b) **Fasilitas**, Fasilitas yang dimaksud berupa kenikmatan atau fasilitas seperti mobil, organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksklusif yang dibayar mahal.

2.2.3.2 Tujuan dan Manfaat diberikannya Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Ninuk (2002) kompensasi dapat digunakan untuk:

1. Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka

karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas

3. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.
4. Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
5. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
6. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi

kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya”.[4]

Allah telah menegaskan tentang imbalan dalam Qur'an surah *At-Taubah* ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi Istighfarini, A. L. (2020).

Surah At-Taubah ayat 105 menurut dua penafsiran yaitu Tafsir Al-Maraghi dan Tafsir Al-Misbah menyebutkan bahwa yang dimaksud amal dalam ayat tersebut beramal adalah melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk diri sendiri dan masyarakat, tidak disebutkan secara khusus jenis pekerjaannya. Baik atau buruknya pekerjaan yang dilakukan diketahui oleh Allah SWT meskipun itu dikerjakan sembunyi-sembunyi. Sehingga akan diberikan balasan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Sedangkan dalam Tafsir Ibnu Katsir menerangkan tentang amal yang telah dilakukan akan ditampakkan kelak di akhirat. Istighfarini, A. L. (2020).

Surat *At-Taubah* 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan Azizah dan Nugraha, (2024).

2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Kitta et al., 2023)

2.2.4.1 Dimensi dan Indikator Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi, Siagian (2014:59), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) **Bangunan tempat kerja**, bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- b) **Peralatan kerja yang memadai**, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
- c) **Fasilitas**, fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d) **Tersedianya sarana angkutan**, tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) **Hubungan rekan kerja setingkat**, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja

yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- b) **Hubungan atasan dengan karyawan**, hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c) **Kerjasama antar karyawan**, kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”

Merujuk pada ajaran Islam, lingkungan meliputi semua aktivitas manusia baik dari segi ruang serta waktu. Bumi, hewan, air, atau tumbuhan, dan juga segala sesuatu di atas serta di bawah tanah, semuanya merupakan bagian dari lingkungan ruang. Allah menciptakan mereka semua untuk kepentingan dan kelangsungan hidup manusia. Sebab alam semesta telah Tuhan

ciptakan untuk manusia, manusia diamanahkan tugas untuk mengelolanya untuk kepentingan umat manusia sebagai khalifah. Khalifah mengharuskan adanya interaksi baik antar sesama manusia atau dengan alam. Khalifah berarti memastikan bahwa setiap makhluk mencapai tujuannya dengan memberikan perlindungan, perawatan, dan arahan. Manusia diberikan tanggung jawab dalam memelihara alam dalam rangka tugasnya sebagai khalifah Allah. Najib, M. (2023). Seperti firman Allah pada Al-qur'an surat Al-Qashash ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam Al-Qur'an surah Al-Qassas ayat 77 menerangkan bahwa Allah SWT melarang manusia merusak lingkungan dan

menganjurkan manusia berbuat baik serta memelihara lingkungan sebaik dan senyaman mungkin. Manusia juga dilarang berlaku semena-mena terhadap sesama makhluk Allah. Manusia dianjurkan menjadikan sebagian dari kekayaan yang Allah berikan untuk amalan menuju akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu. (Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia). Najib, M. (2023).

2.2.5 Komitmen Kerja

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusah sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh anggota terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi Steers (1980). Komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit". Komitmen organisasional tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Gibson (1996).

Komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja Mowday (1982 : 64). Sementara Mitchell (1982 : 136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (1983 : 525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Brooke, Russel, Price, 1988: 139-145). Disamping itu Chrles O'Reilly (1989, 9-25) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. Faktor-faktor Komitmen Kerja. Faktor-faktor komitmen kerja dapat dilihat dari kajian David (1994: 474) dengan membagi faktor-faktor komitmen kerja menjadi empat karakteristik yang meliputi:

1. Faktor Personal

- a) Karakteristik Kerja
- b) Karakteristik struktur
- c) Pengalaman Kerja

Firman Allah dalam Al-Qur'an:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya:

"Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di atas bumi sebagai perhiasan baginya agar Kami menguji

mereka siapakah di antaranya yang lebih baik perbuatannya.”(Al. Kahfi :7)

Ayat ini mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas tinggi. Karena pada dasarnya, umat Islam merupakan umat terbaik yang hadir untuk mengemban amanah mulia, dakwah amar makrūf nahī munkar, bahkan menyerukan tegaknya kebenaran, keadilan dan kebaikan. Syekh Muhammad Amin Al-Harari seorang ulama Mekah pengarang kitab tafsir Ḥadāiq Ar-Rūḥ wa Ar-Raiḥān fī Rawābiḥ 'Ulūm Al-Qur'an mengungkapkan bahwa yang dimaksud perhiasan dalam ayat itu adalah hewan, tumbuh-tumbuhan dan barang tambang, dan lain sebagainya. Azhari, S (2019).

2.2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263)¹. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadappekerjaannya.Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yangdihadapi dan

lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi, sejak diterima sampai memasuki masa pensiun ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kemampuan yang dimiliki. Melalui proses seleksi, pegawai yang diterima kemudian merencanakan jenjang karir, mendapatkan gaji/upah, berinteraksi sosial dalam organisasi. Perasaan (afektif) positif atas hasil kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seorang pegawai dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun Bersama (Locke, 1969). Rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Ipek & Irmak, 2009). Sebaliknya apabila seorang pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Sebagai efek lanjutan dari situasi tersebut lambat laun akan mempengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas (Suryani, 2022).

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya Suwatno (2011).

2.2.6.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut (Suryani, 2022):

1. *Mentally Challenging Work*

Faktor tantangan mental dalam pekerjaan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai tugas yang memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan seluruh potensi mereka secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga mengharapkan umpan balik dari atasan mengenai kualitas kerja mereka. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan, sementara tugas yang terlalu sulit cenderung sulit dijalankan dan dapat menimbulkan frustrasi bagi karyawan. Pekerjaan yang memberikan tantangan di antara dua ekstrem inilah yang mampu memberikan kepuasan dan kegembiraan bagi karyawan.

2. *Equitable Reward*

Karyawan berharap agar kebijakan organisasi terkait sistem penggajian dan peluang promosi berjalan secara adil dan sesuai dengan ekspektasi. Kepuasan kerja akan terbentuk jika pembayaran gaji dilakukan dengan transparan, mengacu pada tugas pekerjaan, kemampuan individu, dan standar yang berlaku. Walaupun tidak semua karyawan hanya tertarik pada aspek finansial semata.

3. *Supportive Working Conditions*

Karyawan senantiasa memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk menciptakan rasa kenyamanan. Mereka tidak menyukai fasilitas kerja yang tidak menyenangkan atau berpotensi membahayakan keselamatan mereka. Para karyawan berharap agar suasana di lingkungan kerja dapat mendekati kenyamanan yang mereka rasakan saat berada di rumah.

4. *Supportive Colleagues*

Karyawan tidak hanya bekerja demi imbalan finansial atau penghargaan materiil semata. Bagi sebagian besar dari mereka, bekerja juga merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Memiliki dukungan positif dari rekan kerja akan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perilaku dari para pimpinan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.6.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Indikator komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Allen, Meyer dan Smith (Merliana 2011). Menurut mereka bahwa dimensi komitmen organisasi ada tiga yaitu:

- a) **Komitmen afektif**, yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi;
- b) **Komitmen berkelanjutan**, atau kontinuitas adalah komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi.
- c) **Komitmen normatif**, berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan.

2.2.6.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Karyawan

Menurut Luthans, F (2021) kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Hal ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pada dimensi ini indikatornya, yaitu:

- a) Pekerjaan yang menarik
- b) Kesempatan untuk belajar
- c) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab

2. Gaji/Upah (*pay*)

Bahwa sejumlah gaji atau upah yang diterima oleh karyawan menjadi penelilaian untuk kepuasan, dimana hal tersebut bisa

dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Pada dimensi ini indikatornya, yaitu:

- a) Rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan
- b) Jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan

3. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikatornya, yaitu:

- a) Memiliki peluang untuk mendapatkan promosi
- b) Adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c) Memiliki peluang untuk memperluas keahlian

4. Pengawasan (*Supervision*)

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada dimensi ini indikatornya yaitu:

- a) Atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial
- b) Atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi
- c) Atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan

5. Rekan Kerja (Coworkers)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Pada dimensi ini terdapat indikatornya, yaitu:

- a) Rekan kerja yang kompeten
- b) Rekan kerja yang menyenangkan

Pada penafsiran surat An-Nahl ayat 97,

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ
اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dalam Tafsir Al-Maraghi Pada ayat ini menjelaskan tentang balasan untuk setiap amal yang dikerjakan. Allah SWT benar-benar akan memberikan kehidupan yang baik kepada orang-orang yang mengerjakan amal shalih dan melaksanakan

melaksanakan segala kewajiban. Kehidupan yang baik tersebut disertai dengan rasa puas dan ridho dengan apa yang telah ditetapkan. Semua yang ditetapkan oleh Allah SWT pasti baik untuknya. Sedangkan orang yang berpaling dari mengingat Allah SWT, tidak beriman dan tidak mengerjakan amal shalih maka akan dibalas dengan kesusahan dan kepayahan. Azhari, S (2019).

Telah dijelaskan tentang orang yang beriman dan beramal saleh akan merasakan kepuasan atau ridha. Menurut Abdul Mujib, orang yang ridha akan merasakan kelapangan atau jiwa yang besar atas semua pemberian Allah swt., tanpa merasa mengeluh atau menderita. Djasuli (2018).

Menurut surat An-Nahl ayat 97, dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya selalu berbuat kebaikan dan mengedepankan segala sesuatu yang tidak dilarang oleh agama. Yaitu dengan bekerja untuk mencari rezeki yang halal, bersyukur atas nikmat diberikan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan yang di ridlai Allah Swt., beruntung tapi juga diselingi usaha, mengejar surge dengan tidak melupakan ibadah saat bekerja, bersyukur ketika diberi kesehatan dan kecukupan, serta menerima dengan lapang dada qadla dari Allah Swt. Fajarianti dan Djasuli (2018).

Tidak memberikan upah kerja, sama halnya menindas dan memakan hak orang lain, atau dengan kata lain perbuatan dzalim yang tentu memiliki konsekwensi kelak di akhirat. Rasulullah SAW memperingatkan kepada umatnya untuk segera memberikan upah kerja sebelum keringatnya mengering. Rasulullah SAW bersabda:

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولُ قَالَ: قَالَ عَنْهُمَا اللَّهُ رَضِيَ عَنْهُمَا عَنْ
عَرَفَةَ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجْبَرِ أَعْطُوا " وَسَلَّمَ عَلَيْهِ

Artinya:

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda "Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR Ibnu Majah)

Dalam hadis tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Ali, S. I. (2024).

Membayar upah sebelum keringatnya kering Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan Kurnia, A (2018).

Konsep kepuasan atau *rida* dalam menjalani kehidupan bagi seorang muslim ini tentu akan dirasakan pula dalam dunia kerja. Dari paparan tersebut di atas menunjukkan bahwa kepuasan dan *rida* memiliki makna positif, suatu keadaan yang menyenangkan jiwa, merasakan kelapangan, cinta kasih sayang, bersyukur, bahagia, merasa sejahtera (*well-being*) dan sehat secara mental. Dini (2021).

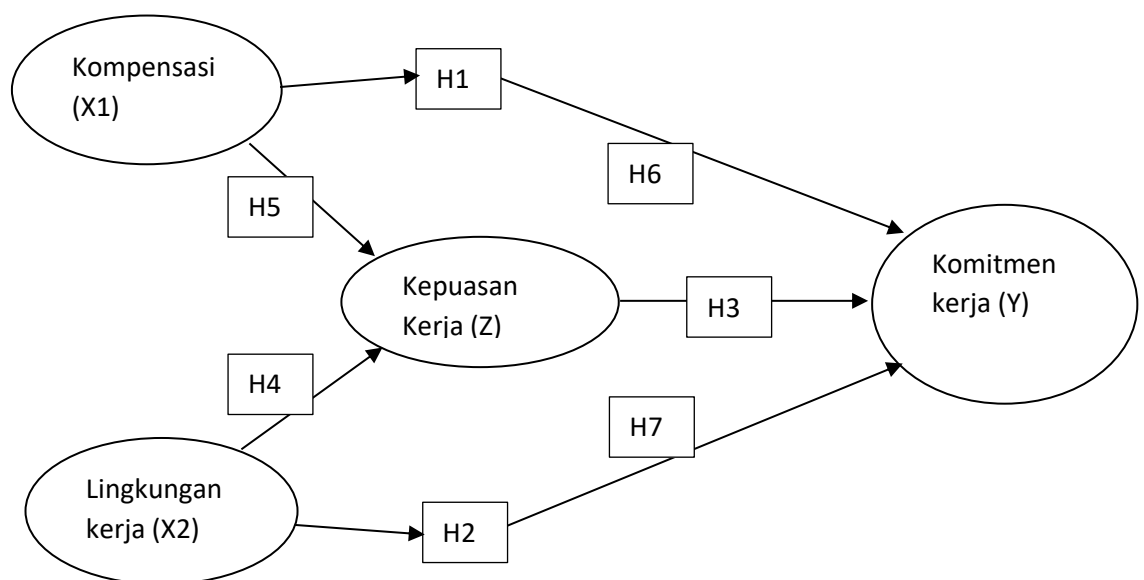
Efek kepuasan karyawan pada pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasakan keadaan jiwa yang diekspresikan dengan emosi yang baik (menyenangkan, bahagia, dan bersyukur pada saat bekerja) sehingga bekerja lebih produktif dan akan meningkatkan kesejahteraan serta kesehatan mentalnya. Sehingga penilaian kepuasan kerja karyawan menjadi indikator efektivitas karyawan yang baik dan kegiatan organisasi sehingga dapat berfungsi sebagai indikasi yang baik

tentang perubahan unit organisasi dan perencanaan peningkatan kinerja. Hal ini berarti kepuasan atau riya dalam bekerja menjadi indikator kesehatan mental karyawan di perusahaan. Dini (2021).

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Kerangka ini merupakan bagan atau skema yang menerangkan tentang hubungan antar konsep- konsep yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan sudut pandang dan menyederhanakan permasalahan penelitian. Usman (2021). Berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



2.4 Keterkaitan antar Variabel

2.4.1 Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja

Quality Of Work Life mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Suryani, 2023). Dengan demikian peran penting dari *Quality Of Work Life* adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosialnya di masyarakat semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. (Suryani, 2023).

2.4.2 Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja dan lain-lain. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan Sunyoto (2013). Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan bahagia. Fasilitas yang baik, budaya perusahaan yang inklusif, komunikasi yang terbuka, serta kesempatan untuk berkembang dan

berkontribusi, semuanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif (Diniarsa & Batu, 2023). Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti konflik interpersonal, tekanan yang berlebihan, atau kurangnya pengakuan atas prestasi, dapat mengakibatkan stres dan penurunan kualitas hidup kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif berinvestasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan bermakna bagi semua karyawan agar dapat meningkatkan *Quality of Work Life* mereka.

2.4.3 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Peran penting dari *Quality of Work Life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja sumber daya manusia yang lebih baik. Sebagai contoh karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih rendah tingkat absensi dan keinginan dalam pindah kerja. Mereka juga akan lebih antusias menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan merasa puas dengan kualitas kerja yang mereka lakukan dalam organisasi. Noviyanti (2019)

2.4.4 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sutrisno et al., 2022). Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila perusahaan

memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah pula. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja baik sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Widyaningtyas et al., 2023).

2.4.5 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan Malayu S.P Hasibuan (2019). Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja pegawai. Kaswan (2017).

2.4.6 Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Kompensasi Dengan Komitmen Kerja

Kompensasi yang memadai, termasuk gaji yang sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan, serta manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan dan program kesejahteraan, dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. (Delila & Hadi, 2024).

Kepuasan kerja ini kemudian berdampak positif pada *quality of work life* karyawan, dengan mengurangi stres terkait keuangan, meningkatkan stabilitas kehidupan pribadi, dan memungkinkan fokus yang lebih baik pada tugas-tugas pekerjaan (Delila & Hadi, 2024). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi yang memadai merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan *quality of work life* yang optimal bagi karyawan.

2.4.7 Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Kerja

Lingkungan kerja yang positif, seperti budaya perusahaan yang inklusif, komunikasi yang terbuka, dan dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Muktamar et al., 2024).

Kepuasan kerja ini kemudian dapat berdampak positif pada *Quality of Work Life* karyawan, dengan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung atau konflik dalam tim dapat mengurangi kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *Quality of Work Life* karyawan secara negatif (Anggraini et al., 2023). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan

kerja yang positif, dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1** : Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja
- H2** : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja
- H3** : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja
- H4** : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja
- H5** : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H6** : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H7** : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif., Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai suatu keadaan dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan cara statis, matematika, atau komputasi. Sidik Priadana (2021).

Metode Kuantitatif digunakan jika maslaah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas. Masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya terjadi antara teori dan pelaksanaan. Apabila peneliti ingin mendapatkan informasi dari suatu populasi Teknik ini cocok digunakan untuk mendapatkan informasi tetapi tidak mendalam. Jika ingin diketahui pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain. Bila peneliti bermaksud menguji hipotesis penelitian. Bila peneliti ingin mendapatkan data yang akurat berdasarkan fenomena empiris dan dapat diukur. Jika ingin menguji terhadap adanya keraguan terhadap validitas pengetahuan, teori dan produk tertentu. Djollong (2014)

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakuka pada CV. Sayap Mas, Adapun obyek dari penelitian ini adalah karyawan CV. Sayap Mas. Yang berlokasi di Jl Mendilsari, Desa Sukosari, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang (65174)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah kelompok elemen atau unit yang menjadi fokus studi dari mana sampel akan diambil. (Malhotra, 2010). Berdasarkan definisi populasi yang telah diuraikan maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sayap Mas sebanyak 1.500 karyawan

3.3.2 Sampel

Sampel Adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul *representative* (mewakili), Sugiyono (2019:118). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 Responden yang menjadi karyawan CV Sayap Mas Kab Malang.

Penentuan responden dipilih menggunakan teknik *nonprobability* yang digunakan yaitu dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 60 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2019:118).

3.4 Data dan Jenis Data

Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah adalah teknik pencapaian nilai-nilai ilmiah antara lain kekonkritan, keterukuran, objektivitas, nalar, dan sistematika Sugiono (2019). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif

yang dijelaskan pengaruh dari fenomena terkait perkembangan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada CV. Sayap Mas yang diungkapkan dalam bentuk angka dan pengolahan serta pengukuran menggunakan teknik perhitungan.

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber asli yang memuat informasi atau data penelitian disebut dengan data primer Amirin (1995). Sedangkan menurut Bungin (2009), Menurut Sugiono (2019) data primer merupakan data yang digunakan oleh pengumpulan data berasal langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini melakukan survei langsung ke CV. Sayap Mas, sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini untuk memperoleh data yang akurat.

3.4.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang memberikan informasi kepada pengumpulan data secara tidak langsung. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber kepustakaan, seperti buku, jurnal, laporan tahunan, dan karya tulis lain yang dipublikasikan, dan dirangkum dengan bahan penelitian. Sugiono (2019)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menjalankan proses penelitian, pengumpulan data menjadi Langkah penting dalam mendapatkan informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang tepat dan instrumen penelitian yang valid sangat memegang peran

dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan (Ardiansyah et al., 2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif yang sering digunakan adalah angket dan kuesioner. Sekaran dan Bougie (2016). Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. Sugiyono (2017, hlm. 199)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu konsep yang memiliki variabilitas atau keberagaman yang menjadi fokus penelitian Sugiyono (2011). Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X2)	Kompensasi langsung	a. Gaji/salary b. Insentif	Likert
		Kompensasi tidak langsung	a. Tunjangan b. Fasilitas asuransi	Likert
2	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas	Likert
		lingkungan kerja non fisik	a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	Likert

3	Komitmen kerja	Bangga dan setia karyawan terhadap perusahaan	a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan	Likert
4	Kepuasan kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri	a. Pekerjaan yang menarik b. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	Likert
		Gaji/upah	a. Rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan b. Jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan	Likert
		Kesempatan promosi	a. Memiliki peluang untuk mendapatkan promosi b. Adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi	Likert

			c. Memiliki peluang untuk memperluas keahlian	
		Pengawasan	a. Atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial b. Atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil Keputusan terkait pekerjaan	Likert
		Rekan kerja	a. Rekan kerja yang kompeten b. Rekan kerja yang menyenangkan	Likert

3.6.1 Variabel bebas (*independen*)

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja (X). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*independen*). Sugiyono (2011).

3.6.2 Variabel terikat (*dependen*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sugiyono, (2011). Komitmen kerja sebagai variabel *dependent*.

3.6.3 Variabel Mediasi (*Intervening*)

Variabel mediasi atau disebut juga dengan variabel *intervening* merupakan variabel antara yang menghubungkan variabel independen terhadap variabel *dependen*. Penempatan variabel tersebut guna menjelaskan pengaruh tidak langsung antara variabel *independent* terhadap variabel *dependen* (Paramita et al., 2021). Dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2022) Peneliti dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Berikut contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian:

Tabel 3.2 Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2022). Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrument penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah Teknik korelasi melalui koefisien *korelasi product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item pertanyaan dalam kuesioner valid.
- b) Apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda. Menurut (Arikunto, 2009) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik

3.9 Analisis Data

Analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah menggunakan bantuan alat ukur analisis data *SEM-PLS* untuk pengujian menggunakan program *SmartPLS versi 4. Structural Equation*

Modeling (SEM) merupakan suatu teknik modeling statistik multivariat yang dapat digunakan untuk menguji model-model sebab akibat, yang mana SEM memungkinkan untuk menguji beberapa variabel bebas laten berdasarkan variabel indikatornya (Suriana dkk., 2022). *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode analisis dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi serta ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

Dalam penelitian ini, pengujian dan analisis data dimulai dari pemeriksaan validitas dan keandalan kuesioner (*Outer Model*) serta pengujian model bagian uji hipotesis (*Inner Model*).

1. *Outer Model*

Outer model menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya secara langsung. adalah tahapan pertama dalam evaluasi model. Langkah awal dalam mengevaluasi model adalah menguji Validitas Konstruksi pada SmartPLS, yang mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk memeriksa validitas konstruksi, dapat dilakukan dengan mengevaluasi korelasi yang signifikan antara konstruksi dan item pertanyaan, serta korelasi yang rendah dengan variabel lainnya. Penjelasan terperinci dari komponen model pengukuran yakni sebagai berikut:

a) *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Ghozali, 2016)

b) *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Ghozali, 2016). *Discriminant validity* adalah kemampuan dua instrumen yang berbeda untuk mengukur dua konstruk tanpa berkorelasi. Evaluasinya meliputi cross loading, membandingkan AVE dengan kuadrat korelasi antar konstruk, dan memastikan nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk.

c) *Reliability*

Uji ini bertujuan untuk membuktikan konsistensi, ketepatan, dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliability, dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,70, maka konstruk dianggap andal.

2. Inner Model

Inner model adalah tahapan kedua dalam evaluasi model. Terdapat beberapa komponen yang diuji pada model struktural meliputi nilai *R-Square* dan signifikansi. Nilai *R-Square* digunakan untuk menentukan seberapa banyak variasi dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *R-Square* sejumlah 0.75, 0.50, dan 0.25. menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah. Berikut adalah komponen pengevaluasian model struktural dalam PLS.

a) *R-Square (R²)*

R-squared atau R^2 digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Secara umum, R^2 memberikan indikasi seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (variabel yang dipengaruhi), juga dikenal sebagai *goodness of fit*.

b) *F-Square*

Dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Variabel laten dianggap memiliki pengaruh yang signifikan pada struktural

jika nilai *F-Square* adalah 0,35, moderat jika nilainya 0,15, dan lemah jika nilainya 0,02.

c) *Estimate For Path Coefficients*

Bootstrapping adalah metode yang memungkinkan peneliti untuk menilai signifikansi T-statistik dan koefisien parameter, sehingga memungkinkan pengamatan yang lebih akurat terhadap tingkat signifikansi dari pengaruh antar variabel

3.10 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan fokus pada deskripsi atau penjelasan data yang diperoleh secara langsung. Tujuan utamanya adalah memberikan gambaran yang jelas mengenai data tanpa menarik kesimpulan umum atau menggeneralisasikan hasilnya. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik, pola, dan distribusi data yang diamati tanpa melangkah ke dalam interpretasi yang lebih luas atau pengambilan kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2015)

3.11 Uji Mediasi

Dalam pengembangan model, hubungan antara konstruk eksogen dan endogen seringkali perlu dijelaskan melalui variabel penghubung atau mediasi. Dalam konteks SmartPLS, variabel penghubung sering juga disebut sebagai variabel intervening. variabel intervening ini berperan sebagai variabel antara

atau mediator yang memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai statistik t lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek mediasi yang signifikan.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

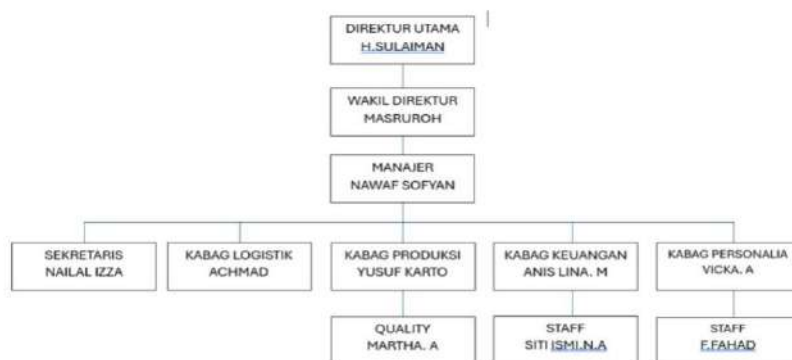
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Sayap Mas Nusantara merupakan perusahaan rokok berskala nasional asal Kabupaten Malang. CV. Sayap Mas Nusantara bergerak di industri rokok tembakau yang pemasarannya kini telah menjangkau berbagai wilayah di Indonesia mulai dari Jawa Timur, Jawa Tengah, hingga Jawa Barat. CV. Sayap Mas Nusantara ini resmi berdiri pada tahun 2020. Perusahaan ini mengeluarkan beberapa jenis rokok yaitu mulai dari rokok filter, kretek serta putihan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Sayap Mas Nusantara



4.1.3 Visi Misi Perusahaan

a) Visi Perusahaan

“Menjadi perusahaan manufaktur rokok yang berdaya saing tinggi, memberikan manfaat ekonomi yang luas, serta terus tumbuh menjadi kebanggaan masyarakat Kabupaten Malang dan Indonesia.”

b) Misi Perusahaan

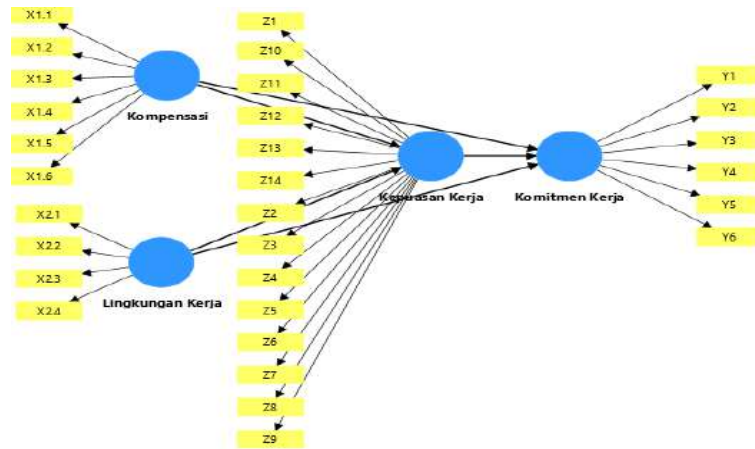
“ Menghasilkan produk berkualitas yang memenuhi standar industri, membuka lapangan pekerjaan seluas luasnya, serta konsisten berkontribusi langsung pada pembangunan sosial dan keagamaan disekitar wilayah operasional.”

4.2 Temuan Hasil Penelitian

Structural Equation Modeling dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) yaitu merupakan prosedur statistik untuk melihat pengaruh religiusitas dan dukungan sosial terhadap pengalaman psikotik, software yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan software smart PLS versi 3.0. PLS merupakan metode analisis yang kuat karena tidak harus memenuhi banyak asumsi.

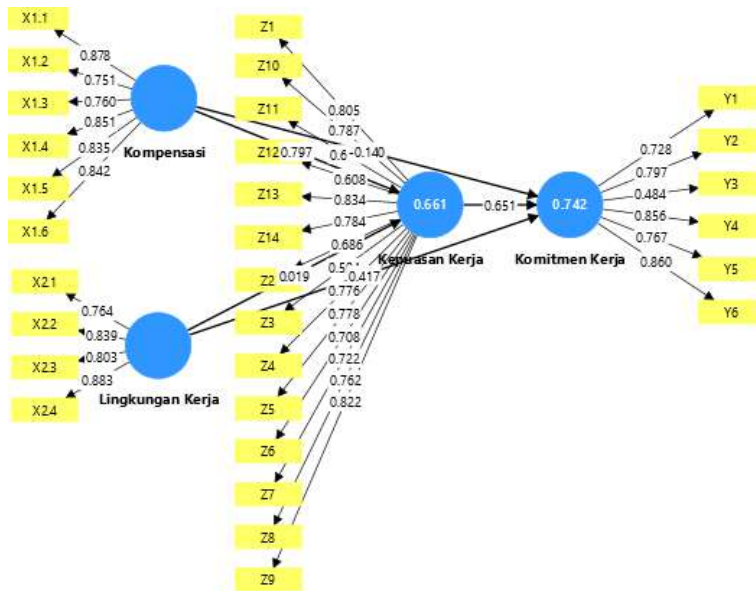
Penggunaan alat analisis ini dikarenakan PLS tidak hanya digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat secara bersamaan menganalisis konstruk yang terbentuk melalui indikator reflektif dan formatif. Adapun hasil model penelitian ini yang telah dipaparkan pada bab diatas sebagai berikut:

Gambar 4.2 Model Konstruk Penelitian SEM-PLS



Penilaian penelitian yang dilakukan di awal melihat seberapa besar nilai *convergent validity* yang berhubungan dengan prinsip pengukuran dari konstruk seharusnya berkorelasi tinggi dimana tujuannya untuk melihat korelasi antara variabel laten dengan variabel indikator pada model pengukuran yang refleksif. Ukuran refleksif individual yang akan dikatakan tinggi jika nilai *loading factor* $>0,70$, maka indikator pada pertanyaan harus dieliminasi.

**Gambar 4.3 Diagram Pengembangan Kompensasi, Lingkungan Kerja,
Komitmen kerja dan Kepuasan Kerja**



Dari gambar di atas, informasi mengenai korelasi antara variabel laten dengan variabel indikator pada model pengukuran yang reflektif. Hasil pengujian ini melihat signifikan masing-masing *loading factor* lebih besar dari 0,70. sehingga, nilai *loading factor* yan kurang dari 0,70 dikeluarkan dari model karena indikator yang digunakan tersebut tidak valid dalam mengukur variabel penelitian yang ada.

Tabel 4.1 Hasil Uji Convergent Validity Awal

	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Kompensasi
X1.1			0.878
X1.2			0.751
X1.3			0.760
X1.4			0.851
X1.5			0.835
X1.6			0.842

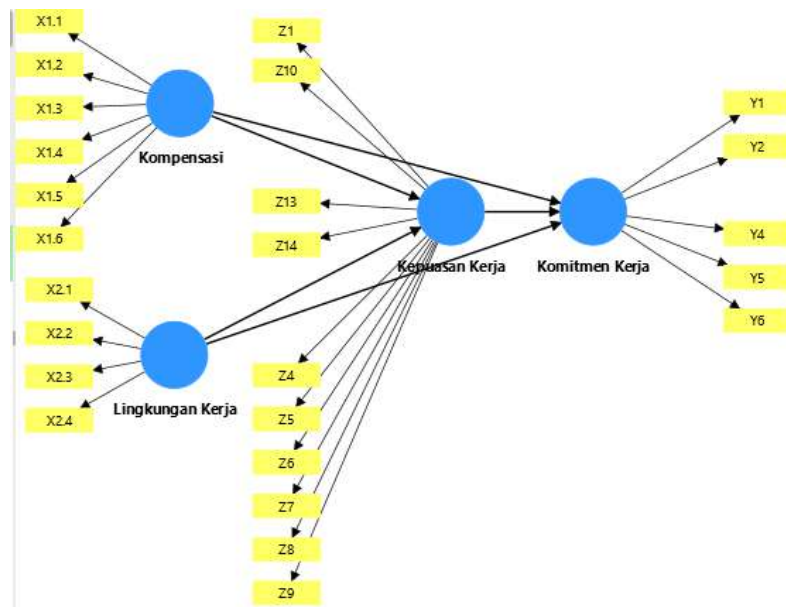
X2.1	
X2.2	
X2.3	
X2.4	
Y1	0.728
Y2	0.797
Y3	0.484
Y4	0.856
Y5	0.767
Y6	0.860
Z1	0.805
Z10	0.787
Z11	0.602
Z12	0.608
Z13	0.834
Z14	0.784
Z2	0.686
Z3	0.594
Z4	0.776
Z5	0.778
Z6	0.708
Z7	0.722
Z8	0.762
Z9	0.822

Hasil Convergent Validity awal penelitian ini ditemui indikator dari variabel variabel Komitmen Kerja (Y) yaitu: Y3. Dan Variabel dari Kepuasan Kerja (Z) yaitu: Z.2 Z.3, Z.11, Z.12 nilai *loading factor* pada indikator tersebut < 0,70 sehingga tidak bisa digunakan. Tersiana (2018) memaparkan bahwa adanya

perbedaan asumsi pendapat responden dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga berpengaruh terhadap hasil dalam uji penelitian yang dilakukan. Penyebab tidak validnya data penelitian ini dimungkinkan karena pengambilan responden yang masih sedikit atau tidak banyaknya jumlah variabel peneliti dan berbedanya pemahaman antara responden dan peneliti sehingga maksud dan tujuan dari kuesioner tidak tercapai.

Dapat disimpulkan indikator indikator dari variabel Komitmen Kerja (Y) yaitu: Y3. Dan Variabel dari Kepuasan Kerja (Z) yaitu: Z.2 Z.3, Z.11, Z.12 tidak digunakan dalam penelitian ini dan untuk analisa selanjutnya tidak dimasukkan karena akan mengganggu nilai konstruk indikator lainnya. Sehingga model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 4.4 Model Konstruk Penelitian SEM-PLS Valid



Metode pengujian SEM-PLS yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan :

- a) *Outer model (measurement model)* menjelaskan bagaimana setiap indikator berkaitan dengan variabel latennya.
- b) *Inner model (structural model)*, analisis ini bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten guna mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antar konstruk-konstruk korelasi variabel.

Hasil dari temuan penelitian dilapangan diuraikan menggunakan pendekatan dan prosedur yang telah dijelaskan di dalam metode pengumpulan data. Penjelasan dalam hasil penelitian ini mencakup karakteristik responden dan analisis kuantitatif deskriptif melalui alat analisis SEM-PLS sebagai berikut:

4.2.1 Statistik Deskripsi

1. Data Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, Jenjang Pendidikan, Lama Bekerja. Karakteristik responden ini terdapat memberikan gambaran yang luas mengenai responden yang di teliti dalam penelitian ini dan berkaitan atas masalah dan tujuan masalah yang akan dijabarkan satu persatu.

a) Karakteristik responden berdasarkan Usia

Persentase responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<20 Tahun	1	1,7%
2	20-30 Tahun	53	88,3%
3	31-40 Tahun	6	10%
TOTAL		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.3, dari 60 responden terdapat 1 responden atau sekitar 1,7% berusia <20 tahun, terdapat 53 responden atau sekitar 88,3% yang berusia 20-30 tahun, dan 6 responden atau sekitar 10% yang berusia 31-40 tahun, serta di rentang usia responden ≥ 41 tahun tidak ada dalam penelitian ini.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	32	53,3%
2	Laki-Laki	28	46,7%
TOTAL		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 dari 60 responden terdapat 32 responden atau 53,3% berjenis kelamin perempuan dan terdapat 28 responden atau 46,7% berjenis kelamin laki-laki.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Persentase responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat

ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	1	2%
2	SMP	5	8%
3	SMA	37	62%
4	Sarjana	17	28%
TOTAL		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4, dari 60 responden terdapat 1 responden atau sekitar 2% yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SD Sederajat, 5 responden atau sekitar 8% yang memiliki jenjang pendidikan terkahir SMP, 37 responden atau sebesar 62% yang memiliki jenjang pendididkan terakhir SMA, 17 responden atau sebesar 28% yang memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Persentase responden berdasarkan Lama Bekerja dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	≤ 1 Tahun	6	10%
2	2 - 3 Tahun	38	63,3%
3	4 - 7 Tahun	13	21,7%
4	≥ 8 Tahun	3	5%
TOTAL		60	100%

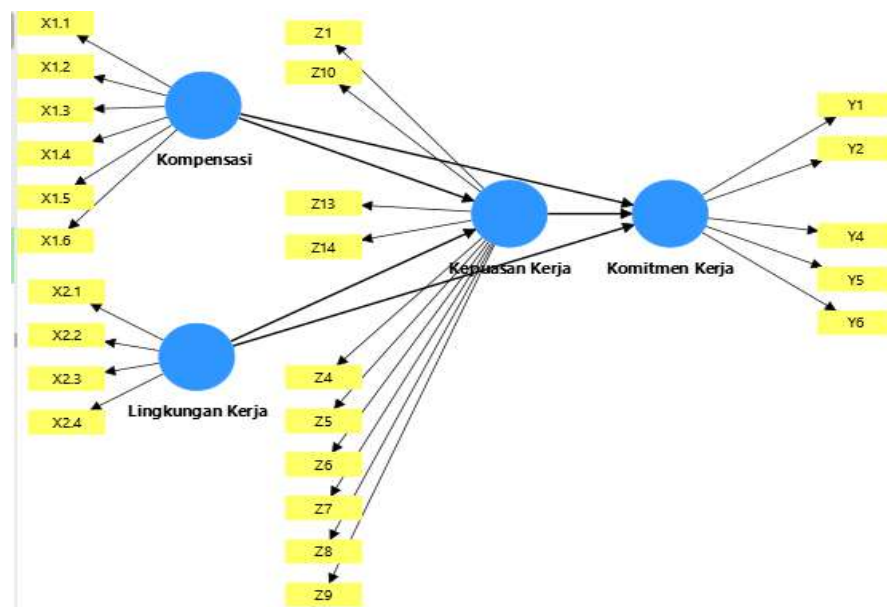
Sumber: Data Primer Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5, terdapat 6 responden atau sebesar 10% memiliki lama bekerja ≤ 1 Tahun, 38 responden atau sebesar 63,3% yang memiliki lama bekerja 2-3 tahun, terdapat 13 responden atau sebesar 21,7% yang memiliki lama bekerja 4-7 tahun, dan terdapat 3 responden atau sebesar 5% yang memiliki lama bekerja ≥ 8 Tahun

4.2.2 Uji Model Pengukuran atau Outer Model SEM-PLS

Analisa *Outer model* dilakukan untuk pengujian validitas dan reliabilitas internal, dalam menggunakan analisis ini akan ditentukan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya atau terdapat didefinisikan bahwa *outer model* menjelaskan bagaimana setiap indikatornya berkaitan dengan variabel latennya. Pengujian hasil penelitian dalam *outer model* ini sebagai berikut:

Gambar 4.5 Hasil Analisa Outer Model



a. Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip pengukuran dari konstruk seharusnya berkorelasi tinggi dimana tujuannya untuk melihat korelasi antara variabel laten dengan variabel indikator pada model pengukuran yang refleksif. Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE) yang baik harus $> 0,50$.

Tabel 4.6 Hasil Uji *Average Variance Extract* (AVE)

<i>Average variance extracted (AVE)</i>	
Kepuasan Kerja	0.621
Komitmen Kerja	0.656
Kompensasi	0.674
Lingkungan Kerja	0.678

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa nilai AVE $> 0,50$. Variabel dependen atau Komitmen Kerja (Y) memiliki nilai AVE $0,656 > 0,50$. Variabel independen atau Kompensasi (X1) memiliki nilai AVE sebesar $0,674 > 0,50$. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai AVE sebesar $0,678 > 0,50$ dan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai AVE sebesar $0,621 > 0,50$. Hal ini dapat diambil kesimpulan keseluruhan atas indikator yang diteliti dapat dikatakan valid. Selain itu pengukuran reflektif individual yang akan dikatakan tinggi jika nilai *loading factor* $> 0,70$ yaitu:

Tabel 4.7 Hasil Uji *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Kompensasi
X1.1			0.879
X1.2			0.750
X1.3			0.757

X1.4	0.852
X1.5	0.835
X1.6	0.843
X2.1	
X2.2	
X2.3	
X2.4	
Y1	0.706
Y2	0.804
Y4	0.866
Y5	0.783
Y6	0.878
Z1	0.818
Z10	0.798
Z13	0.853
Z14	0.771
Z4	0.788
Z5	0.799
Z6	0.727
Z7	0.735
Z8	0.744
Z9	0.836

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil pengukuran validitas variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan semua keseluruhan indikator mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70.

b. Reliability

Parameter yang digunakan untuk melihat nilai reliabilitas penelitian ini yaitu dengan melihat *cronbach alpha* dengan reliabilitas komposit. *Composite reliability* digunakan untuk pengukuran nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dalam pengungkapan informasi yang ditemui saat dilapangan. Hasil *reliability* pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0.932	0.933	0.942	0.621
Komitmen Kerja	0.868	0.879	0.905	0.656
Kompensasi	0.902	0.908	0.925	0.674
Lingkungan Kerja	0.841	0.848	0.894	0.678

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

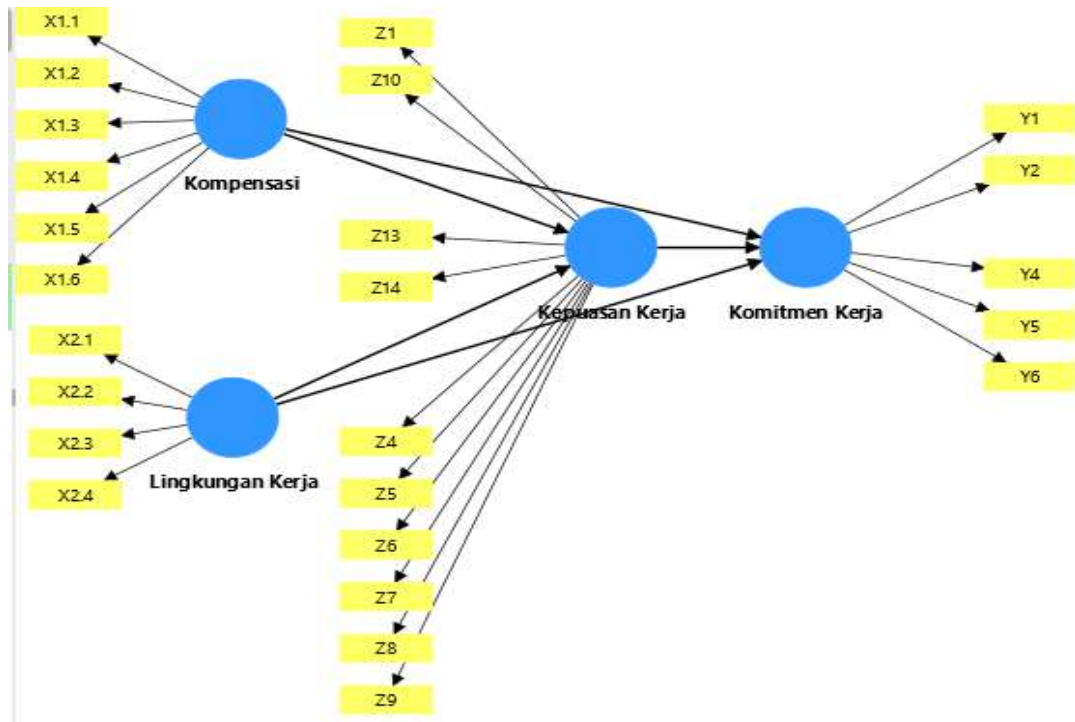
Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 dan nilai *composite reliability* (rho_c) lebih besar dari 0,70. hal ini terlihat variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,902 dan nilai *composite reliability* (rho_c) sebesar 0,925. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,841 dan nilai *composite reliability* (rho_c) sebesar 0,894. Variabel Komitmen Kerja (Y)

memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,868 dan nilai *composite reliability* (*rho_c*) sebesar 0,905. sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,932 dan memiliki nilai *composite reliability* (*rho_c*) sebesar 0,942. kesimpulan yang dapat dilihat, bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai di atas 0,70 berarti memiliki nilai yang dapat memperlihatkan bahwa keseluruhan indikator dari variabel penelitian dapat dikatakan reliabel dalam mengukur konstruk laten.

4.2.2 Uji Model Struktural atau Inner Model SEN-PLS

Setelah lolos uji validitas dan reliabilitas pada *outer model* maka *inner model* harus dievaluasi. Pengukuran untuk mengevaluasi struktural model dilakukan dengan melihat dua kriteria utama dan tingkat signifikansi koefisien jalur. Analisis ini dijadikan sebagai analisis struktural model yang bertujuan untuk mengevaluasi *inner model* pada *Smart PLS* menggunakan koefisien determinan (Uji R²) dan Koefisien jalur atau nilai t, koefisien jalur ini parameter yang digunakan dalam menunjukkn tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Hasil pengujian *inner model*, yaitu:

Gambar 4. 6 Hasil Analisis *Inner Model* SEM-PLS



Model persamaan struktural pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) dengan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) pada penelitian ini dilihat dari perolehan *path coefficient*, yaitu:

Tabel 4.9 Model Persamaan Struktural Penelitian

	<i>Pathcoefficients</i>
Kepuasan Kerja -> Komitmen Kerja	0.634
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.868
Kompensasi -> Komitmen Kerja	0.192
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.028
Lingkungan Kerja -> Komitmen Kerja	0.463

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Kesimpulan dari tabel 4.9 diperoleh Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh pada Komitmen Kerja(Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,634. Kompensasi (X1) berpengaruh pada Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,868. Kompensasi (X1) berpengaruh pada Komitmen Kerja (Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,192. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh pada Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,028 dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh pada Komitmen Kerja (Y) sebesar 0,463. Pentingnya melihat nilai f^2 dalam penelitian ini untuk melihat variabel penelitian dikategorikan dalam lemah, sedang dan kuat (Nasaruddin & Suhendra, 2021). dalam mengkategorikan apakah pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Kerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) termasuk lemah, sedang, dan kuat dapat dilakukan dengan kategorisasi berdasarkan nilai dari ukuran efek (f^2). jika nilai f^2 mendekati 0,02 maka pengaruhnya lemah, jika nilai f^2 mendekati 0,15 maka dinyatakan pengaruhnya sedang, dan jika nilai f^2 mendekati 0,35 maka pengaruhnya besar. Maka dapat dilihat hasilnya, yaitu:

Tabel 4.10 F-Square Matrix

	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja		0.391		
Komitmen Kerja				
Kompensasi	0.827	0.021		
Lingkungan Kerja	0.001	0.229		

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil pengukuran memeperlihatkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y) sebesar 0,021 (efek kuat). Pengaruh variabel

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) sebesar 0,229 (efek kuat). Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Kerja (Y) sebesar 0,391 (efek kuat). Sedangkan pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,827 (efek kuat). Begitu juga pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,001 (efek lemah). Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan *Kepuasan Kerja* (Z) yang digunakan dalam penelitian ini sangat kuat pengaruhnya pada *Komitmen Kerja* (Y). Kuat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Komitmen Kerja* (Y) melalui variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z) Akan tetapi lemah pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) apabila melalui variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z).

a. *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Ghazali mengatakan bahwa nilai *R-Square* 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model yang moderat sedangkan nilai *R-Square* sebesar 0,25 menunjukkan model lemah. Berikut analisis pengujian *R-Square* yang telah dilakukan, yaitu:

Tabel 4.11 Hasil Uji *R-Square* (Koefisien Determinasi)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.714	0.704
Komitmen Kerja	0.706	0.691

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4.11 di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* (Y) dengan nilai sebesar 0,706 atau sebesar 70%. selebihnya 30% dipengaruhi oleh konstruk lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* (Y) melalui variabel mediasi *Kepuasan Kerja* (Z) dengan nilai sebesar 0,714 atau sebesar 70%, selebihnya 30% dipengaruhi oleh konstruk lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji *R-Square* yang telah di ujikan masuk dalam kategori kuat. Begitu juga uji *R-Square* yang melalui variabel mediasi masuk dalam kategori kuat.

4.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian kali ini menggunakan proses *bootstraping* karena dapat menghasilkan nilai *t-statistic* pada *software Smart-PLS*. Proses ini bertujuan untuk meminimalisir masalah yang muncul akibat tidak normalnya data peneliti yang diperoleh di lapangan. Tingkat signifikan penelitian dapat dilihat pada koefisien *path* dalam pengujian hipotesis. Hipotesis yang dijadikan dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik yaitu 1,96 atau taraf *alpha* sama dengan 5%. hasil penelitian ini dapat diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja → Komitmen Kerja	0.634	0.621	0.162	3.916	0.000
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.868	0.871	0.115	7.555	0.000
Kompensasi → Komitmen Kerja	0.192	0.169	0.242	2.790	0.029
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.028	0.044	0.146	2.189	0.050
Lingkungan Kerja → Komitmen Kerja	0.463	0.448	0.162	2.858	0.004

Catatan. O = koefisien jalur asli; M = rata-rata bootstrap; STDEV = standar deviasi bootstrap; T = nilai statistik T; P = nilai probabilitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat diambil hipotesa apabila H_a diterima dan H_o ditolak ketika $t \text{ statistic} > 1,96$. atau H_a dapat diterima jika nilai $p\text{-value} < 0,05$. dengan analisis yang dilakukan secara kuantitatif maka penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh dan terdapat hubungan terikait Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Kerja (Y) dengan keterangan sebagai berikut:

- a) Kompensasi signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karena $t \text{ statistic}$ (t hitung) sebesar 2,790 dimana lebih besar dari 1,96, dan juga nilai $p \text{ values}$ sebesar 0,029 dimana lebih kecil dari 0,05
- b) Lingkungan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karena $t \text{ statistic}$ (t hitung) sebesar 2,858 dimana lebih besar dari 1,96, dan juga nilai $p \text{ values}$ sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05

- c) Kepuasan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Pengalaman Psikotik karena *t statistic* (t hitung) sebesar 3,916 dimana lebih besar dari 1,96, dan juga nilai *p values* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05
- d) Kompensasi signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di mediasi oleh Kepuasan Kerja karena *t statistic* (t hitung) sebesar 7,555 dimana lebih besar dari 1,96, dan juga nilai *p values* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05
- e) Lingkungan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di mediasi oleh Kepuasan Kerja karena *t statistic* (t hitung) sebesar 2,189 dimana lebih besar dari 1,96, dan juga nilai *p values* sebesar 0,050

4.2.4 Uji-T (Uji Parsial/Jalur)

Analisis model struktural dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel laten melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-values*. Kriteria pengujian menetapkan bahwa suatu hubungan jalur dinyatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai *t-statistics* > 1,96 atau nilai *p-values* < 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data empiris, pengujian pengaruh parsial antar variabel diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X 1) terhadap Komitmen Kerja (Y): Hasil uji statistik menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,790 (> 1,96) dengan nilai *p-values* sebesar 0,029 (< 0,05). Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen kerja karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y): Jalur hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen kerja mencatat nilai *t-statistics* sebesar 2,858 ($> 1,96$) dan nilai *p-values* sebesar 0,004 ($< 0,05$). Data tersebut mengonfirmasi secara objektif bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen kerja karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Kerja (Y): Pengujian pada jalur ini menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 3,916 ($> 1,96$) dan nilai *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan data mendokumentasikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan.
4. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z): Hasil analisis parsial mencatatkan perolehan nilai *t-statistics* tertinggi yaitu sebesar 7,555 ($> 1,96$) dengan nilai *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Angka-angka ini membuktikan secara empiris bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z): Jalur pengujian hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,189 ($> 1,96$) dengan nilai *p-values* sebesar 0,050 ($\leq 0,05$). Hasil berbasis data ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, kelima jalur pengujian hipotesis pengaruh langsung di dalam model struktural ini dinyatakan signifikan karena memenuhi ambang batas statistik yang dipersyaratkan. Temuan empiris ini secara linier mengindikasikan keterkaitan struktural yang valid antara instrumen kompensasi, kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan, dan komitmen kerja pada objek penelitian.

4.3 Pembahasan

Pada tabel 4.13 menunjukkan hasil pembahasan dari hipotesis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Pembahasan

	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
1.	H01 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Ha1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja dengan Nilai <i>t statistics</i> sebesar 2,790 >1,96 dan nilai <i>p values</i> Sebesar 0,029	H01 :ditolak Ha1:diterima
2.	H02 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Ha2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja dengan Nilai <i>t statistics</i> sebesar 2,858 >1,96 dan nilai <i>p values</i> Sebesar 0,004	H02 :ditolak Ha2:diterima
3.	H03 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak	Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara	H03: ditolak Ha3:diterima

	berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Ha3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja	simultan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja	
4.	H04 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Ha4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja dengan Nilai <i>t statistics</i> sebesar 3,916 >1,96 dan nilai <i>p values</i> Sebesar 0,000	H04: ditolak Ha4:diterima
5.	H05 Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Ha5 Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai <i>t statistics</i> sebesar 7,555 >1,96 dan nilai <i>p values</i> Sebesar 0,000	H05: ditolak Ha5:diterima
6.	H06 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Ha6 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai <i>t statistics</i> sebesar 2,189 >1,96 dan nilai <i>p values</i> Sebesar 0,050	H06: ditolak Ha6: diterima
7.	H07 : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja	H07: ditolak Ha7: diterima

	Ha7 : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja		
--	---	--	--

Sumber: Hasil Pengelolaan Data dengan Smart PLS 4.0 (2026)

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Perolehan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai *p value* ($0,0029 < 0,05$) dan nilai *t* hitung $> t$ tabel sebesar ($2,790 > 1,961$) maka H_{a1} dapat diterima dan H_{01} ditolak, ini memiliki arti bahwa Kompensasi yang terdiri dari Kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). Bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Perolehan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai *p value* ($0,004 < 0,05$) dan nilai *t* hitung $> t$ tabel sebesar ($2,858 > 1,961$) maka H_{a1} dapat diterima dan H_{01} ditolak, ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Apriliana, S., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021) bahwa Lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang,

3. Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y)

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didasarkan pada peolehan nilai besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja. sebesar 70% maka H_{a3} dapat diterima dan H_{03} ditolak, ini memiliki arti bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Pupiati. R. T (2020) bahwa lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hal ini didasarkan pada peolehan nilai *p value* ($0,000 < 0,05$) dan nilai *t* hitung $> t$ tabel sebesar ($3,916 > 1,961$) maka H_{a4} dapat diterima dan H_{04} ditolak, ini memiliki arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan

5. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai *p value* ($0,000 < 0,05$) dan nilai *t* hitung $> t$ tabel sebesar ($7,555 > 1,961$) maka H_{a6} dapat diterima dan H_{06} ditolak, ini memiliki arti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung dengan penelitian Akmal, A., & Tamini, I. (2015) bahwa adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Perolehan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai *p value* ($0,005 < 0,05$) dan nilai *t* hitung $> t$ tabel sebesar ($2,189 > 1,961$) maka H_{a5} dapat diterima dan H_{05} ditolak, ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung dengan penelitian Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SEM-PLS ditemui bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh

terhadap Komitmen Kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada peolehan nilai besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui kepuasan kerja sebesar 70% maka H_{a7} dapat diterima dan H_{07} ditolak, ini memiliki arti bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021) dengan hasil secara signifikan adanya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidya R & Rino (2023). Bahwa lingkungan kerja mempengaruhi komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV. Sayap Mas Nusantara dengan melakukan uji terhadap 60 karyawan perusahaan melalui penyebaran kuesioner.

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan dengan metode uji hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Sayap Mas Nusantara.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Sayap Mas Nusantara.
7. Kepuasan kerja memediasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja karyawan kerja pada CV. Sayap Mas Nusantara.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses pelaksanaan dan hasil analisis data empiris yang telah dilakukan, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan objek serta metodologi yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Keterbatasan Ruang Lingkup Konseptual Variabel

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) serta satu variabel mediasi (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan variasi nilai Komitmen Kerja. Meskipun seluruh jalur hubungan terbukti signifikan, variasi komitmen kerja karyawan kemungkinan besar masih dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural atau psikologis lainnya yang belum terakomodasi dalam model struktural ini.

2. Keterbatasan Cakupan Konteks Sektoral dan Geografis

Pengumpulan data dan penarikan sampel dalam penelitian ini terbatas pada lingkup internal karyawan CV. Sayap Mas di Kabupaten Malang. Karakteristik manajemen, budaya organisasi, dan regulasi internal pada perusahaan manufaktur lokal ini memiliki spesifikasi tertentu, sehingga hasil temuan empiris dalam penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada sektor industri yang berbeda atau wilayah geografis lain dengan skala korporasi yang lebih besar.

3. Keterbatasan Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data utama sepenuhnya mengandalkan kuesioner dengan skala Likert yang diisi secara mandiri oleh responden (*self-reported*). Metode ini memiliki risiko bias subjektivitas (seperti *social desirability bias*),

di mana responden cenderung memberikan jawaban yang normatif atau dinilai "aman" oleh pihak manajemen, sehingga berpotensi kurang mencerminkan kondisi psikologis dan perilaku objektif di lapangan.

C. Saran

Merujuk pada keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran adaptif bagi peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia:

1. Perluasan Model Struktural dan Variabel Penelitian

Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan model dengan mengintegrasikan variabel-variabel relevan lain yang secara teoritis mampu memengaruhi komitmen kerja, seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi intrinsik, atau stres kerja. Penambahan variabel ini penting untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi (R^2) model penjelas.

2. Ekspansi Lokasi dan Keragaman Sampel (*Generalizability*)

Untuk meningkatkan validitas eksternal dan ketergeneralisasian temuan, disarankan bagi penelitian masa depan untuk melakukan uji replikasi atau studi komparatif dengan mengambil sampel yang lebih luas, misalnya lintas perusahaan dalam satu sektor industri sejenis di tingkat provinsi, atau membandingkan antara sektor swasta dan badan usaha milik negara (BUMN).

3. Penerapan Metode Kombinasi (*Mixed Methods*)

Guna meminimalkan bias subjektivitas dari pengisian kuesioner tunggal, penelitian selanjutnya disarankan menerapkan pendekatan metode kombinasi

(*mixed methods*). Penggunaan data kuantitatif dari SmartPLS sebaiknya didukung dengan data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) kepada pihak manajemen atau observasi langsung. Hal ini akan memberikan pemahaman dan konfirmasi yang lebih komprehensif terhadap pola hubungan antarvariabel laten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Ali, S. I. (2024). Penerapan Upah Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Kafe Berembang Kecamatan Sungai Apit. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 2867-2875.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lipso plaza manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 141064.
- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan. *Jurnal ekonomi dan pendidikan*, 7(2).
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.

- Azhari, S., Zein, A., & Nahar, S. (2019). Pendidikan Berbasis Karakter Dalam Kajian Tafsir Alquran Surah Al-Kahfi Ayat 60-82. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora*, 3(1), 1-20.
- Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention pada Agent Pru Megas* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Apriliana, S., Parimita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721-731.
- Azizah, P. H., & Nugraha, D. H. (2024). Etos Kerja dalam Manajemen Pendidikan Islam Menurut Tafsir Al-Wahidi (Kitab Al-Basit) terhadap Surat At-Taubah ayat 105. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 119-132.
- Dini Permana Sari (2021). *KEPUASAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator*. Cinta buku media.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Djollong, A. F. (2014). Teknik pelaksanaan penelitian kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).

Pupiati, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten. *Ebbank*, 11(1), 53-62.

Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45-54.

Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393-405.

Fidya R & Rino (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada Karyawan AA Catering Cabang Padang Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Salingka Nagari* 02(2), 471-482.

Fajarianti, E. M., & Djasuli, M. (2023). PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN SURAT AN-NAHL AYAT 97. *Academia Edu*

Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.

- Istighfarini, A. L. (2020). *Kompensasi tenaga kependidikan dalam surah At-Taubah ayat 105, An-Nahl ayat 97, dan Al-Kahfi ayat 30: Analisis perspektif Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)
- Suryani (2022). Kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, dan faktor supportive colleagues.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2).
- Kurnia, A., Wahab, A., & Leu, U. U. (2018). Tinjauan ekonomi Islam atas sistem pengupahan karyawan Home Industry Meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 123-135.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research: An applied orientation* (6 ed.). pearson prentice Hall.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. (2011). *METODE PENELITIAN SURVAI*

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3 (2)
- Maulidiyah, N. N. (2022). Ruang Lingkup Perilaku Organisasi. *Perilaku Organisasi*.
- Memediasi Pengaruh Customer Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah, 2(3), 31v0–324.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Najib, M. (2023). *Karakteristik Kehidupan Dunia Dan Cara Menyikapinya Dalam Al-Qur'an Surah Al-Hadid [57] Ayat 20, Ali Tmran [3] Ayat 14 Dan Al-Qashash [28] Ayat 77 (Kajian Kitab Tafslr Fathul Qadlr Karya Imam Asy-Syaukani)* (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- Ni Kadek Suryani dan John FoEh (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Nilacakra
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Muhammad Elfi Azhar , Deissya Utami Nurdin² , Yudi Siswadi

Peran Kepuasan Nasabah Dalam

PRIADANA, M. Sidik; SUNARSI, Denok. Metode penelitian kuantitatif. Pascal Books, 2021

Risyani²⁰²³ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan AA Catering Cabang Padang Pada Masa Pandemi Covid 19, Jurnal Salingka Nagari

Robbins, Stephen P, 2007. Perilaku Organisasi. PT Indeks. Santoso, S. 2004. Buku Latihan SPSS Statistik Multivariant. Jakarta. Elex Media Komputindo

Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN

Sri Rochani mulyani. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*.

Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alf.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Widyani (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung
- Widyanti, Rahmi. "Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep." (2019).
- Wijayanti, Inggit Dyanning., E. A. (2023). “Бсп За България” Е Под Номер 1 В Бюлетината
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka.
- Rosita Nila Puspa, Noermijati (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Penelitian Pada Karyawan PT Gresik Cipta Sejahtera). Vol no. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB-UB

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Rancangan Kuesioner Penelitian

Rancangan Kuesioner

Identitas Responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Lama Bekerja :

SKALA PENGUKURAN

ALAT	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kompensasi (X2)

No	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima upah sesuai kinerja					
2	Saya menerima insentif dari perusahaan selain gaji pokok					
3	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan tempat bekerja					

4	Saya menerima asuransi ketenagakerjaan dan kesehatan dari perusahaan					
---	--	--	--	--	--	--

Lingkungan Kerja (X1)

No	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan lain-lain tersusun rapi di ruangan kerja					
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja yang sudah baik dan memadai					
3	Ruangan berventilasi yang suhunya cukup membuat saya bekerja lebih nyaman					
4	Karyawan memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
5	Saya merasa komunikasi antar atasan dengan karyawan sudah terjalin dengan baik					
6	Saya merasa cukup dibantu rekan kerja jika pekerjaan saya terlalu banyak					

Komitmen Kerja (Y)

No	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
2	Saya terlibat secara langsung dalam kegiatan perusahaan					
3	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini					
4	Saya merasa bahwa pekerjaan ini mampu membiayai kebutuhan hidup saya dan keluarga					

5	Saya merasa ingin tetap tinggal diperusahaan karena harus memenuhi kewajiban pekerjaan					
6	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					

Kepuasan Kerja (Z)

No	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman dengan tugas-tugas yang diberikan					
2	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya					
3	Saya memiliki kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru dalam pekerjaan					
4	Baban kerja yang diberikan membantu saya lebih profesional dalam bekerja					
5	Saya mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja					
6	Saya menerima gaji yang cukup berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
7	Saya selalu mendapatkan kenaikan promosi jabatan secara berkala					
8	Saya senang dengan aturan yang jelas digunakan untuk promosi dalam perusahaan					
9	Saya selalu belajar untuk meningkatkan kemampuan					
10	Saya merasa atasan memperlakukan karyawannya dengan baik					
11	Atasan selalu memberikan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawannya					
12	Atasan selalu memberikan saya kebebasan dalam mengambil keputusan					
13	Saya memiliki rekan kerja yang sangat kompeten					

14	Saya telah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	tot_X1
5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
3	3	4	3	3	3	19
4	3	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	3	3	21
4	4	3	4	3	3	21
3	2	2	2	1	2	12
5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	3	4	3	23
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	3	5	26
4	4	4	4	4	4	24
1	1	3	2	1	2	10
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	5	27
5	5	4	4	5	4	27

4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	4	3	22
4	4	3	3	5	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
4	4	3	3	4	3	21
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	5	4	26
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	4	5	27
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	5	4	5	27
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	4	27

5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	4	4	4	26

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	tot_X2
4	4	4	3	15
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
3	3	3	1	10
3	4	4	1	12
5	5	5	5	20
3	2	2	1	8
4	4	4	4	16
4	2	3	1	10
5	5	5	5	20
4	5	4	1	14
4	5	5	5	19
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
3	3	3	3	12
5	5	3	5	18
5	5	5	5	20
3	4	3	3	13
5	5	5	5	20
1	1	2	1	5

4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	5	4	19
4	5	5	4	18
5	3	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	4	3	3	15
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
3	5	5	4	17
4	5	4	5	18
4	5	5	5	19
5	5	5	4	19
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
4	5	4	5	18
4	5	5	5	19
5	5	4	4	18

4	5	4	4	17
4	5	5	5	19
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	tot_Y1
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	3	4	4	2	2	18
1	3	4	3	1	3	15
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	4	27
4	4	3	4	4	4	23
5	2	5	3	1	3	19
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	3	3	22
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	5	3	5	23
3	3	3	4	3	4	20
3	3	4	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30

5	5	4	5	2	5	26
4	4	5	5	5	5	28
2	1	3	1	2	1	10
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27
5	3	5	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	4	4	24
3	4	3	5	5	5	25
2	3	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	5	3	23
4	4	3	3	4	4	22
5	5	5	4	3	3	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
4	5	4	4	5	4	26
5	4	3	5	5	5	27
5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	4	4	4	26
5	4	4	5	4	5	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	5	4	28
4	5	4	5	5	4	27

4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	3	4	4	24
4	5	3	5	5	5	27
5	5	4	5	4	5	28
5	4	5	5	4	5	28
5	5	3	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	5	4	5	28
4	5	3	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	5	4	26

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	tot_Z
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	40
3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	4	2	1	2	2	4	3	5	5	4	5	50
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	48
1	4	5	2	3	4	2	4	1	3	5	5	1	2	42
3	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	4	56
4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	63
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	54

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	5	3	2	2	1	4	4	2	3	3	4	5	47
4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	60
2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	23
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	60
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	61
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	62
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	60
4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	61
4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	61
4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	61
4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	61
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	63
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64
5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	60
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	62
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	64
5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	61

5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	67
4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	60
4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	62
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	63
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	67
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	61
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	62
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	63
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	64
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	65
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	66
5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	64
5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	58

Lampiran 3 Hasil Olah Data SEM-PLS 4.0

Hasil Uji *Average Variance Extract* (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.621
Komitmen Kerja	0.656
Kompensasi	0.674
Lingkungan Kerja	0.678

Hasil Uji Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
X1.1			0.879	
X1.2			0.750	
X1.3			0.757	
X1.4			0.852	
X1.5			0.835	
X1.6			0.843	
X2.1				0.763
X2.2				0.841
X2.3				0.802
X2.4				0.883
Y1		0.706		
Y2		0.804		
Y4		0.866		
Y5		0.783		
Y6		0.878		
Z1	0.818			
Z10	0.798			
Z13	0.853			
Z14	0.771			

Z4	0.788			
Z5	0.799			
Z6	0.727			
Z7	0.735			
Z8	0.744			
Z9	0.836			

Hasil Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.932	0.933	0.942	0.621
Komitmen Kerja	0.868	0.879	0.905	0.656
Kompensasi	0.902	0.908	0.925	0.674
Lingkungan Kerja	0.841	0.848	0.894	0.678

Hasil Uji F-Square Matrix

	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja		0.391		
Komitmen Kerja				
Kompensasi	0.827	0.021		
Lingkungan Kerja	0.001	0.229		

Hasil Uji *R-Square* (Koefisien Determinasi)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.714	0.704
Komitmen Kerja	0.706	0.691

Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
--	----------------------------	------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	-----------------

Kepuasan Kerja -> Komitmen Kerja	0.634	0.621	0.162	3.916	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.868	0.871	0.115	7.555	0.000
Kompensasi -> Komitmen Kerja	0.192	0.169	0.242	2.790	0.029
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.028	0.044	0.146	2.189	0.050
Lingkungan Kerja -> Komitmen Kerja	0.463	0.448	0.162	2.858	0.004

Lampiran 4. Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : MUCHAMAD AINUL YAQIN
NIM : 19510103
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	11%	4%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Juni 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0952/F.Ek.1/PP.00.9/05/2026 29 Mei 2026
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **HRD CV.Sayap Mas Nusantara**

Jl. Mendilsari, Sukosari, Gondanglegi, Malang Regency, Jawa Timur 65174
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : MUCHAMAD AINUL YAQIN
NIM : 19510103
Program Studi : Manajemen
Semester : XIV (Empat Belas)
Contact Person : 089686792709
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Mediasi Pada Karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 28 Mei 2026 s.d 10 Juni 2026

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Meldona

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

Lampiran 6. Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510103
Nama : MUCHAMAD AINUL YAQIN
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Sayap Mas Kabupaten Malang

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 November 2024	Bimbingan proposal bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	25 April 2025	bimbingan proposal	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	4 Mei 2025	Bimbingan proposal penelitian terdahulu	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	5 Mei 2025	bimbingan skripsi bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	6 Mei 2025	Bimbingan proposal bab 1-3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	1 April 2026	bimbingan proposal bab 4	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	5 Mei 2026	bimbingan bab 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

8	30 Mei 2026	bimbingan proposal	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
---	-------------	--------------------	-----------------	-----------------

Malang, 30 Mei 2026

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran7 . Biodata Peneliti



Nama Lengkap : Muchamad Ainul Yaqin
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 01 Juni 2001
Alamat : Jl. Sultan Agung Sempol RT4 RW5, Singosari,
Malang
Email : canayik1987@gmail.com
Telepon/HP : 089686792709

Pendidikan Formal

2005-2007 : TK Dharma Wanita, Singosari
2007-2013 : SDN Ardimulyo 0, Singosari
2013-2016 : MTsN 3 Lawang, Malang
2016-2019 : SMK Bayt Al-Hikmah, Pasuruan
2019-2026 : Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2019 : Pesantren Bayt Al-Hikmah Pasuruan
2019-2020 : Mahad Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2019-2020 : PKPBA Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang
2020-2021 : PKPBI Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2020-2021 : Anggota HMJ Manajemen Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
2021-2022 : Wakil Ketua HMJ Manajemen Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2022 : Pengurus PMII Rayon Ekonomi Moch. Hatta
2022-2023 : Pengurus Komisariat PMII Sunan Ampel Malang