

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

Muhammad Rakha Raihan Hidayat¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: muhammad.115200330@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis korespondensi

Masuk: 30-01-2024, revisi: 13-06-2024, diterima untuk diterbitkan: 23-07-2024

ABSTRAK

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

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and compensation on job satisfaction and organizational commitment as mediation. The method in this study uses descriptive research with a quantitative approach and using questionnaires as a data collection tool. The population in this study were all employees working in the Marketing Development sector at state-owned bank subsidiary in South Jakarta. The sample size used in this study was 131 respondents. This study uses SmartPLS version 4.0.9.6 The results of this study are (1) positive and significant influence of the work environment on organizational commitment, (2) positive and significant influence of compensation variable on organizational commitment, (3) organizational commitment variable has a positive and significant influence on job satisfaction, (4) work environment variable has a negative and non-significant influence on job satisfaction, (5) compensation variable has a positive and significant influence on job satisfaction, (6) work environment, and organizational commitment variables have a positive but non-significant influence on job satisfaction, (7) compensation and organizational commitment variables have a negative and non-significant influence on job satisfaction.

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

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi perkembangan dunia, perubahan zaman serta adanya persaingan organisasi. Setiap perusahaan

dituntun untuk menjalankan tujuan organisasi melalui manajemen pengelolaan SDM. Hal ini dikarenakan, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.

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

Lingkungan kerja merupakan aspek penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka karena berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Salah satu elemen yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Menurut Santoo dan Masman (2016, h. 3) Faktor lain yang mempengaruhi ialah kompensasi adalah keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial dan nampak, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hubungan kerjanya dengan perusahaan. Penelitian pernah dilakukan Funny dan Oey mengungkapkan kompensasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan perusahaan. Saat melakukan pekerjaan harus mempunyai komitmen yang kuat agar tugas yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik. Jika individu tidak mempunyai komitmen akan melakukan tindakan yang tidak menyenangkan yang dapat menimbulkan kesan buruk bagi dirinya sendiri.

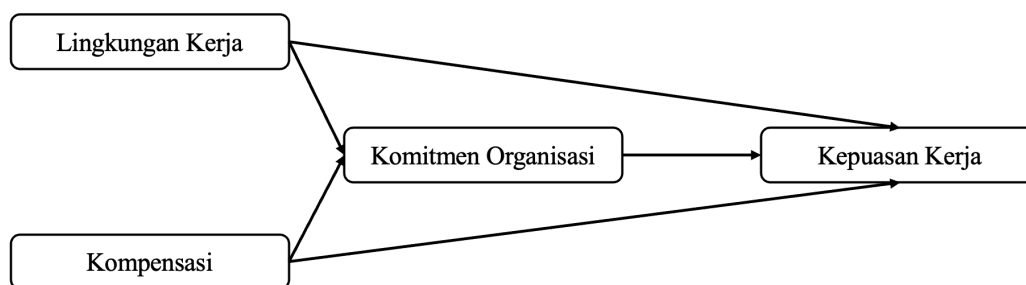
Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi karyawan, dan juga dilaksanakannya komitmen organisasi. Banyaknya karyawan yang kurang mendapatkan kenyamanan di lingkungan tempat kerja dan tidak menjalankan norma norma kegiatan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada sehingga memicu penurunan terhadap kepuasan kerja. Sehingga perusahaan diharuskan melakukan upaya agar kepuasan kerja dapat meningkat dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mendukung peningkatan terhadap kepuasan kerja perusahaan.

Dari pemaparan di atas, peneliti mengambil lokasi penelitian anak perusahaan bank BUMN yang berlokasi di Sudirman, Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang pembiayaan multiguna kendaraan. Berdasarkan masalah yang dihadapi lingkungan ini dapat dilihat dari kurangnya terhadap kepuasan kerja karyawan karena ingin mengetahui apakah lingkungan kerja yang terdapat di tempat kerja sudah cukup perannya terhadap karyawan, serta kurangnya kompensasi dan upah kerja dan tunjangan serta kurang mengikuti norma komitmen organisasi yang dapat memaksimalkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan mediasi Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan."

Rumusan masalah

- a. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan?
- b. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan?
- c. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan anak perusahaan bank BUMN di Jakarta Selatan?

Model penelitian



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan Gambar 1, hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap komitmen Organisasi (Z).

H2: Kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z).

H3: Komitmen Organisasi (Z) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah karyawan *Marketing Development* di Anak perusahaan Bank BUMN di Jakarta Selatan. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja divisi *Marketing Development*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi tersebut dan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 131 responden atau setengah dari seluruh karyawan sales dan marketing. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0 untuk menganalisis outer model yang terdiri dari validitas dan reliabilitas serta inner model pada bagian analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas merupakan salah satu rangkaian analisis PLS-SEM yang dilakukan. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup memadai (Ghozali, 2016) Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji *outer loadings*
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

	Lingkungan Kerja (LK)	Kompensasi (KM)	Komitmen Organisasi (KO)	Kepuasan Kerja (KK)
LK1	0,848			
LK2	0,854			
LK3	0,812			
LK4	0,858			
KM1		0,825		
KM2		0,807		
KM3		0,810		
KM4		0,858		
KO1			0,840	
KO2			0,851	
KO3			0,767	
KO4			0,635	
KK1				0,791
KK2				0,865
KK3				0,814
KK4				0,819

Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Pengujian reliabilitas instrumen dalam PLS menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dari indikator yang mengukur konstruksinya. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,874
Kompensasi	0,871
Komitmen Organisasi	0,832
Kepuasan Kerja	0,874

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini sudah reliabel atau layak digunakan untuk langkah pengolahan data selanjutnya.

Uji R-square

Nilai R-Square bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan mengukur besarnya persentase jumlah variansi dari variabel dependen. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji koefisien determinasi (R^2)
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,645

Dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, mediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karena *R Square* lebih besar dari 0,6 yaitu 0,645. Artinya setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi akan mengakibatkan perubahan pada variabel kepuasan kerja.

Uji effect size

Nilai *f square* dalam memprediksi pada tingkat struktural yaitu 0,35 untuk ukuran efek besar, 0,15 untuk ukuran efek sedang, dan 0,02 untuk efek lemah. (Hair *et al.*, 2014). Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji *effect size* (F^2)
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

Variabel	F Square	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,072	Lemah
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,115	Sedang
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0,474	Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji pada *f square* yang ditunjukkan pada Tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan memiliki dampak yang lemah sebesar 0,072. Kompensasi memiliki dampak yang sedang sebesar 0,115 dan Komitmen Organisasi memiliki dampak yang kuat sebesar 0,474.

Uji Goodness of Fit (GoF)

Tabel 5. Hasil uji *Goodness of Fit*
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

Variabel	AVE	R ²
Lingkungan Kerja	0,732	
Kompensasi	0,721	
Komitmen Organisasi	0,668	
Kepuasan Kerja	0,726	
Nilai Rata-Rata	0,711	0,645

Berdasarkan Tabel 5, maka nilai dari GoF adalah :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} \quad GoF = \sqrt{0,711 \times 0,645} \quad GoF = 0,677$$

Nilai GoF pada penelitian ini yaitu 0,677 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan besar.

Uji path coefficient

Path coefficient digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai *path coefficient* secara dasar berada pada antara -1 hingga +1, dengan koefisien yang mendekati +1 merepresentasikan hubungan positif yang fundamental dan koefisien -1 menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat. (Hair et al., 2014). Dan jika nilai *p values* lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan pengaruh antar variabel yang diuji yaitu signifikan.

Tabel 6. Hasil *path coefficient*
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0,528	0,523	0,119	4,433	0,000
Kompensasi → Komitmen Organisasi	0,347	0,352	0,095	3,643	0,000
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0,744	0,698	0,145	5,138	0,000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	-0,282	-0,240	0,165	1,706	0,088
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,332	0,342	0,103	3,233	0,001
Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,121	0,135	0,109	1,109	0,267
Komitmen Organisasi dan Kompensasi → Kepuasan Kerja	-0,153	-0,164	0,116	1,323	0,186

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,528 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,347 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika kompensasi mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,744 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika komitmen organisasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar -0,282 yang menunjukkan arah yang negatif. Artinya jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan.

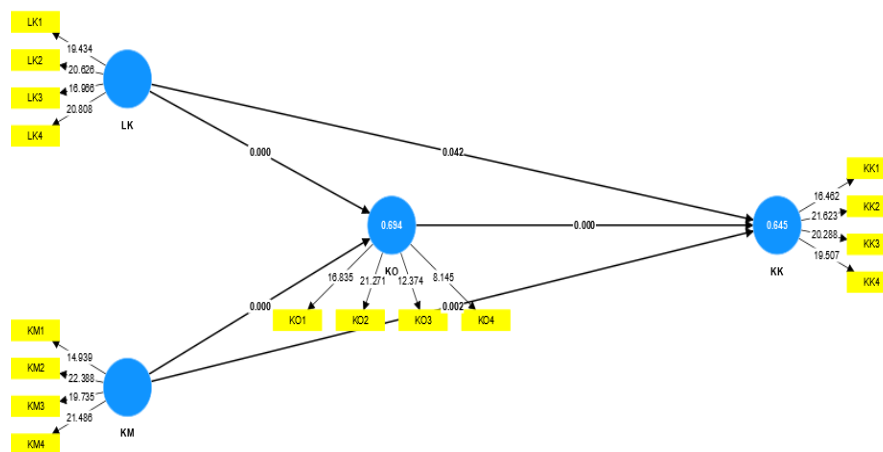
Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,332 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika kompensasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,121 yang menunjukkan arah positif. Artinya, jika komitmen organisasi dan lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0,153 yang menunjukkan arah negatif. Artinya jika komitmen organisasi dan kompensasi mengalami penurunan maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan.

Uji hipotesis

Uji hipotesis dinyatakan signifikan apabila variabel tersebut memiliki T-statistik di atas 1,96 atau apabila P Values di bawah 0,05. Jika t-statistics lebih tinggi dibandingkan nilai t-table, berarti hipotesis didukung atau diterima. Nilai t-table yang digunakan adalah > 1,96.



Gambar 2. Hasil uji *bootstrapping*
Sumber: SmartPLS 4.0

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa nilai kontribusi setiap indikator dalam mempengaruhi variabel konstruksinya dan menunjukkan hubungan signifikan dan tidak signifikan antara variabel. Hasil tersebut juga ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji signifikansi
Sumber: Hasil SmartPLS versi 4

Hubungan Variabel	t-statistics	p-values
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	4,433	0,000
Kompensasi → Komitmen Organisasi	3,643	0,000
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	5,138	0,000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	1,706	0,088
Kompensasi → Kepuasan Kerja	3,233	0,001
Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	1,109	0,267
Komitmen Organisasi dan Kompensasi → Kepuasan Kerja	1,323	0,186

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki *t-statistics* 4,433 > dengan nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,05 artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki *t-statistics* 3,643 > dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja memiliki *t-statistics* 5,138 > dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah

H4: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja memiliki *t-statistics* 1,706 < dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,088 lebih besar dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah

H5: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja memiliki *t-statistics* 3,233 > dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,001 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

Hipotesis keenam pada penelitian ini adalah

H6: Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja memiliki *t-statistics* 1,109 < dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,267 lebih besar dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak.

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini adalah

H7: Komitmen Organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja memiliki *t-statistics* 1,323 < dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,186 lebih besar dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak.

Diskusi

Lingkungan Kerja positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Jika Lingkungan Kerja pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan Komitmen Organisasi karyawan juga semakin meningkat. Indikator Lingkungan Kerja yang paling rendah yaitu Lingkungan sekitar memberikan dukungan baik.

Kompensasi positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Jika penerapan Kompensasi dan tunjangan pada perusahaan ini meningkat, maka Komitmen Organisasi akan meningkat. Indikator penerapan Kompensasi yang paling rendah yaitu mengenai tunjangan perusahaan mendukung kebutuhan karyawan dengan baik.

Komitmen Organisasi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Komitmen Organisasi pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan Kepuasan Kerja juga semakin

meningkat. Indikator Komitmen Organisasi yang paling rendah Pengawasan perusahaan mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Lingkungan dan hubungan antar rekan kerja pada perusahaan ini meningkat, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan naik secara signifikan dikarenakan karyawan sangat memperhatikan hubungan yang dimiliki antar rekan kerja, dan harus ada komunikasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja. Indikator Lingkungan Kerja yang paling rendah yaitu Lingkungan sekitar memberikan dukungan baik.

Kompensasi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Kompensasi pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan Kepuasan Kerja juga semakin meningkat. Indikator Kompensasi yang paling rendah mengenai tunjangan perusahaan mendukung kebutuhan karyawan dengan baik.

Lingkungan Kerja positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Jika Lingkungan Kerja pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan Komitmen Organisasi karyawan juga semakin meningkat. Indikator Lingkungan Kerja yang paling rendah yaitu Lingkungan sekitar memberikan dukungan baik.

Kompensasi positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Jika penerapan Kompensasi dan tunjangan pada perusahaan ini meningkat, maka Komitmen Organisasi akan meningkat. Indikator penerapan Kompensasi yang paling rendah yaitu mengenai tunjangan perusahaan mendukung kebutuhan karyawan dengan baik.

Komitmen Organisasi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Komitmen Organisasi pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan Kepuasan Kerja juga semakin meningkat. Indikator Komitmen Organisasi yang paling rendah Pengawasan perusahaan mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Lingkungan dan hubungan antar rekan kerja pada perusahaan ini meningkat, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan naik secara signifikan dikarenakan karyawan sangat memperhatikan hubungan yang dimiliki antar rekan kerja, dan harus ada komunikasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja. Indikator Lingkungan Kerja yang paling rendah yaitu Lingkungan sekitar memberikan dukungan baik.

Kompensasi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Kompensasi pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan Kepuasan Kerja juga semakin meningkat. Indikator Kompensasi yang paling rendah mengenai tunjangan perusahaan mendukung kebutuhan karyawan dengan baik.

Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Komitmen terhadap pengawasan dan Lingkungan hubungan antar rekan kerja pada perusahaan ini meningkat, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan naik secara signifikan dikarenakan karyawan sangat membutuhkan pengawasan serta dukungan dari perusahaan agar memotivasi untuk produktivitas karyawan, dan harus ada komunikasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi dan Kompensasi negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Komitmen terhadap perusahaan serta kompensasi terhadap karyawan yang mengambil lembur lebih baik dan sepadan, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan naik secara signifikan dikarenakan karyawan sangat membutuhkan kebutuhan sehari-hari serta kesempatan promosi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Uji Mediasi Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Anak Bank Perusahaan BUMN di Jakarta Selatan melalui Mediasi Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Anak Bank Perusahaan BUMN di Jakarta Selatan melalui Mediasi Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai p-value sebesar 0,003.

Berdasarkan jawaban terendah pada indikator Kepuasan Kerja yaitu karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan di perusahaan ini. Perusahaan dapat mengidentifikasi serta mencari solusi pembagian porsi kerja yang dihadapi. Maka disarankan untuk selalu mengawasi dan memonitor karyawan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan produktif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini membahas mengenai lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada masing-masing variabel. Namun terdapat hipotesis yang menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan yang terdapat di hipotesis empat dan tujuh.

Saran untuk perusahaan, dalam hal ini peneliti menyarankan untuk diadakannya bonding setiap pagi hari sebelum memulai pekerjaan rutin agar hubungan rekan kerja, atasan dan bawahan dapat terjalin dan tercipta komunikasi yang baik serta diadakannya sosialisasi tentang aturan dan norma kebijakan perusahaan agar dapat mengikuti alur dan standar yang ada pada perusahaan.

Saran untuk atasan, agar dapat menjaga memperlakukan hubungan dengan karyawannya serta lebih perhatian dalam mengawasi dan mengontrol pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan.

Saran untuk karyawan, meningkatkan kepekaan diri terhadap norma-norma dan aturan yang ada di perusahaan.

Saran untuk peneliti selanjutnya, menambah sampel yang lebih banyak dan variabel lain yang mendukung seperti, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 1-15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Anugrah, D. S. (2022) *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Financial Performance terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Karyawan PT. Semen Indonesia)*. Skripsi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Burhan, I., Akbar, A., & Kurniawan, A. W. (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi*

- Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean*, 4(1), 180-193. <https://doi.org/10.61141/pabean.v4i2.311>
- Fitria, Ayu dan Chalil, Nur (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BPS Provinsi Aceh. Vol. 8 No. 3 (2023). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*.
- Funny, F. & Widjaya, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7423>
- Lesmana, Agus (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi. Vol 7 No 2 (2021): *Jurnal Ekonomak*.
- Rojikinnor, Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2021). The Role of Compensation as a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Emerald Insight*
- Santoso, Y. & Masman, R. R. (2016). *Executive Compensation Management*. Jakarta: Gramedia.
- Widjaya, O. H., Budiono, H., & Bayu, A. E. P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Dalam *Seri Seminar Nasional Ke-III*, 161-170. <https://doi.org/10.24912/pserina.v1i1.16156>