

## KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA

Oey Hannes Widjaya<sup>1</sup>, Herlina Budiono<sup>2</sup>, Ananda Elang Putra Bayu<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: hannesw@fe.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: herlinab@fe.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: ananda.115170380@stu.untar.ac.id

### ABSTRACT

*Organizational commitment is a factor that encourages an employee to stay in a company. Organizational commitment itself can be influenced by various factors, one of which is job satisfaction. Employees with high levels of job satisfaction tend to stay in the organization where they work. Job satisfaction itself can be influenced by compensation and work environment. Providing fair compensation and according to employee expectations will increase job satisfaction which will have an impact on increasing organizational commitment as well as the work environment. A comfortable work environment that can support employees' work can make employees feel satisfied which ultimately makes employees want to stay in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on organizational commitment through job satisfaction. Researchers distributed questionnaires to 96 respondents. The sampling method is non-probability sampling with the type of snowball sampling. The data analysis method in this research is quantitative method and Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) approach. The results of this study state that compensation and work environment have an effect on job satisfaction while compensation and work environment have no effect on organizational commitment and job satisfaction has an effect on organizational commitment to employees of PT "OS".*

**Keywords:** compensation; work environment; job satisfaction; organizational commitment

### ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menetap pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi sendiri dapat dipengaruhi berbagai faktor salah satunya yakni kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung ingin terus bertahan pada organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh gaji dan suasana tempat kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi begitu juga dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung pekerjaan karyawan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan yang pada akhirnya membuat karyawan ingin bertahan pada organisasi. Penelitian bertujuan untuk mencari pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penyebaran sampel dilakukan terhadap 96 responden. Metode pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* dengan jenis *snowball sampling*. Metode kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sementara kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh kepada komitmen organisasi pada karyawan PT "OS"

**Kata kunci:** kompensasi; lingkungan kerja; kepuasan kerja; komitmen organisasi

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Struktur organisasi dan komitmen dapat dipengaruhi banyak hal, beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dapat menimbulkan perasaan tidak puas bagi karyawan dalam pekerjaannya sehingga menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut dan

menyebabkan tidak ingin berkontribusi dalam perusahaan dan meninggalkan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja itu sendiri terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui Teori Keadilan. Menurut Robbins & Judge (dalam Siagian, 2013), menjelaskan bahwa Teori Keadilan adalah suatu perasaan kepuasan seorang karyawan atas keadilan yang dirasakannya yang membuat karyawan ingin bertahan di organisasi. Ada beberapa faktor yang berpengaruh seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Pemberian kompensasi yang adil menjadi salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang karyawan. Kompensasi meliputi semua bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan yang timbul dari hubungan kerja (Dessler, 2017). Selain pemberian kompensasi, kondisi kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Lingkungan serta kondisi kerja adalah lingkungan yang meliputi lingkungan fisik maupun non-fisik seperti ruangan yang diberikan, keamanan lingkungan kerja, fasilitas dan teknologi pendukung, bahkan hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dan atasan. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah “semua yang ada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan”.

Penelitian pernah dilakukan oleh Fuuny dan Oey mengungkapkan kompensasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang juga dilakukan oleh Hartanto dan Turangan (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hubungan tersebut sesuai dengan yang dijelaskan pada Teori Dua Faktor, menurut Sharma dan Chandra (dalam Meithiana Indrasari, 2017) Teori Dua Faktor terbagi menjadi dua yaitu faktor pemeliharaan atau *dissatisfaction factors*, meliputi faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat dasar manusia agar mendapatkan ketentraman yang meliputi gaji, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar kolega kerja, kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan dan bawahan, status, kondisi kerja, dan keamanan bekerja. Kemudian ada faktor motivator atau *satisfaction factors* merupakan faktor yang berhubungan dengan sisi psikologis karyawan. Faktor tersebut berkaitan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan terkait pekerjaan seperti pengakuan, prestasi, dan pekerjaan itu sendiri.

### **Kajian Teori**

Menurut Ivancevich (2010) menjelaskan bahwa “kompensasi merupakan fungsi personalia yang meliputi bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai bentuk timbal balik dari hasil pekerjaan di perusahaan”.

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. “Kompensasi langsung bisa meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Kompensasi tidak langsung antara lain jaminan kesehatan, pensiun, jamsostek dan lain-lain” (Santoso & Masman, 2016).

Menurut Mundung (2007) “lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar pekerja yaitu lingkungan pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan supervisi serta hubungan dengan manajemen”.

Newstrom (2007) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan dan emosi sebagai pandangan karyawan mengenai pekerjaan mereka baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan”.

“Kepuasan kerja merupakan sikap afektif dari suatu perasaan tentang suka atau tidaknya terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga memiliki peran penting bagi karyawan untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak dapat mencapai tingkat psikologis yang matang” (Syukur & Ilyas, 2018).

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) menyatakan bahwa “komitmen organisasi sebagai sebuah keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi”. “Komitmen organisasi merupakan kekuatan atas keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan”. Karyawan yang bertahan dalam sebuah perusahaan untuk periode yang lama cenderung akan jauh lebih berkomitmen pada perusahaan daripada karyawan yang bekerja untuk periode yang lebih singkat.

### **Kaitan Antar Variabel**

Dalam teori Herzberg, kompensasi juga menjadi salah satu kandidat yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan tidak adil maka akan sulit bahkan tidak mungkin untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Turangan (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di mana pemberian kompensasi yang sesuai dan adil bagi karyawan akan menciptakan kepuasan kerja yang baik.

Kebijakan pemberian kompensasi di suatu perusahaan dibuat untuk beragam tujuan, salah satunya adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi seorang karyawan. Pernyataan tersebut juga senada dengan Michael & Harold (1993) yang menyatakan bahwa segala bentuk kompensasi dapat membuat karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja, pengawasan, dan komitmen terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Azis Hakim (2020) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Di mana apabila terdapat peningkatan atau penurunan maka juga akan berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan komitmen organisasi karyawan.

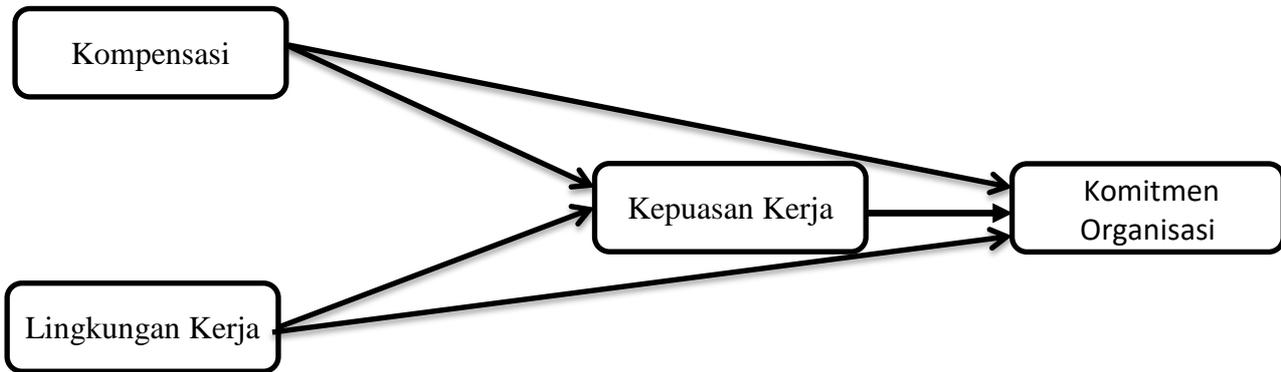
Pada teori Herzberg menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meliputi kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan rekan kerja menjadi faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja karyawan maka hasil dari pekerjaan karyawan tersebut akan semakin baik dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Funny & Oey (2020) juga menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan jika ingin mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan maka semakin optimal hasil yang diperoleh. Semakin baik hasil pekerjaan seorang karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan berdampak pada komitmen organisasi mereka yang semakin kuat untuk terus berkontribusi pada perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis Hakim (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan akan meningkat apabila didapat lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan akan merasa dirugikan jika keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja menjadi perhatian dari segala kalangan yang ada dalam organisasi karena jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya dapat membuat komitmen organisasi menjadi rendah dan konsekuensi lain bisa bermunculan. Oleh karena itu, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dengan tingkat yang lebih tinggi cenderung untuk berkomitmen pada organisasi yang lebih kuat dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya rendah.

Penelitian yang dilakukan Azis Hakim (2020) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa, apabila perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka dapat dilakukan dengan

cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 1 Model Penelitian**

### Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya sebagai berikut:

- Apakah Kompensasi memiliki pengaruh pada komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”?
- Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan PT “OS”?
- Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”?
- Apakah Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”?

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan penelitian deskriptif karena penelitian ini sudah memuat informasi penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama dan hipotesis dalam penelitian ini sudah dapat dirumuskan, dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan daftar pertanyaan untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian ini seluruh karyawan tetap PT “OS”. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *snowball sampling*, yakni cara pengambilan dengan mencari informasi dari satu atau dua orang terlebih dahulu dan menyebarkannya kepada sampel lainnya untuk mendapatkan data secara lebih lengkap. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden.

Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dimana data diolah dengan program *software* SmartPLS 3.3.3. “Seluruh indikator telah dianalisis validitas nya dengan hasil analisis convergent validity yaitu nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 (Bagozzi & Yi, 1998)”. “Kemudian untuk analisis *discriminant validity* menunjukkan nilai *cross loading factor* dengan cara membandingkan nilai *loadings* indikator yang dituju harus > dari nilai *loadings* suatu indikator dari variabel lain dan sesuai dengan kriteria Fornell-Larcker yaitu kuadrat AVE setiap konstruk harus > dari antar konstruk (Henseler et al., 2009)”. Sementara untuk analisis reliabilitasnya di dasarkan pada analisis konsistensi internal dengan nilai minimal *composite reliability* sebesar 0,6 (Malhotra, 2009). Lalu dilanjutkan dengan analisis reliabilitas indikator dengan nilai minimal *loading factor* sebesar 0,5 (Chin, 1998). Pengumpulan data dilakukan menggunakan *google-form* dan analisis dengan menggunakan *structure equation modeling* (SEM) dengan bantuan program *SmartPLS* 3.3.3.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Subyek Penelitian

Mayoritas responden adalah responden wanita sebanyak 61 responden atau sebesar 64%, sedangkan responden pria sebanyak 35 responden atau sebesar 36%. Usia 20 – 30 tahun sebanyak 87 responden (91%), usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 9 responden (9%).

Responden mayoritas bekerja selama periode 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 66 responden atau sebesar 69%, periode bekerja selama 3 – 4 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 15% dan periode bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 16%.

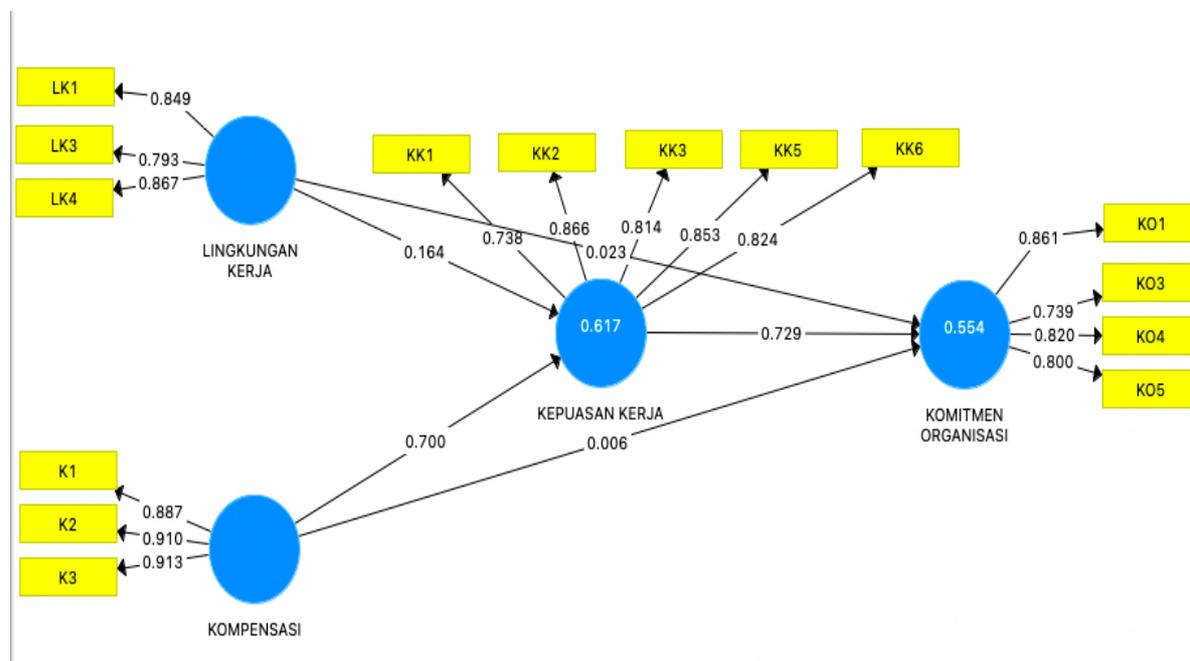
Hasil validitas konvergen, dalam penelitian ini adalah  $> 0,6$  nilai *outer loadings* setiap pernyataannya, dan didapatkan semua angka  $> 0,5$  pada *Average Variance Extracted/AVE* maka kesimpulkannya pernyataan sudah valid secara *validitas konvergen*. Pada hasil *validitas diskriminan*, digunakan nilai *Cross Loadings* dimana korelasi pernyataan terhadap variabel nya sendiri harus  $>$  dari pernyataan variabel lainnya berdasarkan hasil kalkulasi Dengan menggunakan smartPLS 3.3.3, diperoleh hasil semua angka pada pernyataan  $>$  dari variabel lainnya maka pernyataan sudah valid secara *validitas diskriminan*.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi	.930	.888
Lingkungan Kerja	.875	.785
Kepuasan kerja	.911	.878
Komitmen Organisasi	.881	.822

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS*

Pada hasil reliabilitas, maka berdasarkan hasil yang dikalkulasi oleh program *SmartPLS 3.3.3*, didapatkan angka pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap pernyataannya adalah  $> 0,6$ . Maka pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel didasarkan dari kedua nilai reliabilitas, yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Gambar 2 Diagram *Loading Factors*

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* (*PLS Algorithm*)

**Hasil Uji  $R$ -Square ( $R^2$ ),  $Q$ -square,  $f$ -square dan GoF (Goodness of Fit)**

Tabel 2. Output  $R$ -Square

	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0.617
Komitmen Organisasi	0,554

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* (PLS Algorithm)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sedang yaitu 61,7% dan 55,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 3. Output  $f$  Square

Variabel	<i>f Square</i>
Kompensasi → Kepuasan Kerja	1,038
Kompensasi → Komitmen Organisasi	0,000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,057
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0,001
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,456

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* (PLS Algorithm)

Pembagian kategori pada  $f^2$  dibagi menjadi tiga, yaitu 0,02 merupakan pengaruh lemah, 0,15 merupakan pengaruh sedang, dan 0,35 merupakan pengaruh kuat. Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa:

- a. Variabel Kompensasi berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja dalam model *structural*, yaitu sebesar 1,038.
- b. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh kuat terhadap Komitmen Organisasi dalam model *structural*, yaitu sebesar 0,000.
- c. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lemah terhadap Kepuasan Kerja dalam model *structural*, yaitu sebesar 0,057.
- d. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh lemah terhadap Komitmen Organisasi dalam model *structural*, yaitu sebesar 0,001.
- e. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh kuat terhadap Komitmen Organisasi dalam model *structural*, yaitu sebesar 0,456.

Tabel 4. Tabel  $Q$ -Square

Variabel	<i>Q Square</i>
Kepuasan Kerja	0,400
Komitmen Organisasi	0,329

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* (Blindfolding)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat memprediksi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,400 serta variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat memprediksi Komitmen Organisasi sebesar 0,329.

Untuk melakukan pengujian kecocokan model digunakan, nilai GoF (*Goodness of Fit*) yang dihitung dengan cara manual dengan memasukkan nilai AVE dan nilai koefisien determinasi. Berikut ini merupakan perhitungan nilai *Goodness of Fit* (GoF):

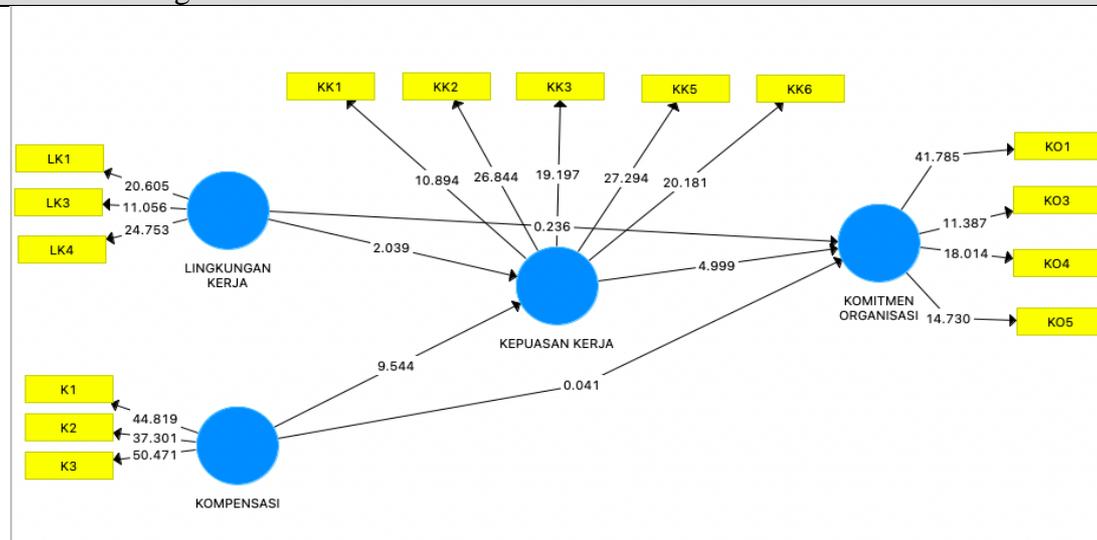
$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} \quad GOF = 0,719$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) diatas, maka disimpulkan model yang digunakan penelitian ini memiliki kecocokan model penelitian yang tergolong besar. Nilai GoF 0,1 tergolong kecil, nilai GoF 0,25 tergolong sedang dan nilai GoF lebih dari 0,38 tergolong besar.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Sumber: Hasil Olah Data pada SmartPLS3

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ([O/STDEV])</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.700	0.696	0.074	9.458	0.000
Kompensasi → Komitmen Organisasi	0.006	-0.002	0.148	0.038	0.970
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.164	0.164	0.080	2.045	0.041
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0.023	0.023	0.101	0.228	0.820
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.729	0.736	0.150	4.866	0.000



Gambar 3 Hasil Perhitungan *Bootstrapping*

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* (PLS Algorithm)

Hipotesis kesatu menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja disebabkan hasil nilai t-statistik sebesar 9,458 > dari 1,96 dan p-values sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,10, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartanto dan Turangan (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Untuk hipotesis kedua, dapat disimpulkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karena nilai  $t$ -statistik sebesar  $0,038 < \text{dari } 1,96$  dan  $p$ -values sebesar  $0,970$  yang berarti lebih besar dari  $0,10$ . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Azis Hakim (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh pada komitmen organisasi.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena hasil dari nilai  $t$ -statistik sebesar  $2,045 > \text{dari } 1,96$  dan  $p$ -values sebesar  $0,041 < \text{dari } 0,10$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Funny dan Oey (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis keempat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karena hasil dari nilai  $t$ -statistik sebesar  $0,228 < \text{dari } 1,96$  dan  $p$ -values sebesar  $0,820 > \text{dari } 0,10$ . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Azis Hakim (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karena hasil dari nilai  $t$ -statistik sebesar  $4,866 > \text{dari } 1,96$  dan  $p$ -values sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,10$ , Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azis Hakim (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “OS”
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “OS”
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “OS”
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “OS”
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “OS”

Selanjutnya, beberapa rekomendasi bagi peneliti berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan perlu mendapatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung agar mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal. Dengan kepuasan kerja yang tinggi komitmen organisasi karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat disebarakan lebih luas dan mencakup lebih banyak sampel, karena keterbatasannya waktu dalam penelitian ini.
3. Dalam penelitian ini hanya memiliki tiga variabel yang digunakan untuk mengetahui komitmen organisasi pada karyawan PT “OS”. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat diuji secara teoritis berpengaruh komitmen organisasi, seperti kinerja dan gaya kepemimpinan.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek penelitian dari perusahaan lain.

#### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Universitas Tarumanagara, terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan bagi tim peneliti untuk melakukan dan mempublikasikan hasil penelitian ini. Kami juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada tim reviewer dari makalah ini yang telah memberikan masukan berharga untuk memperbaiki kualitas penyajian hasil penelitian kami. Apresiasi juga kami haturkan kepada para responden (karyawan PT “OS”) yang telah menyisihkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian kami dan pihak-pihak lain yang sudah membantu kami menyelesaikan dan mempublikasikan penelitian ini.

## REFERENSI

- Bagozzi, R., and Y. Yi. 1988. "On the Evaluation of Structural Equation Models." *Journal of the Academy of Marketing Sciences*.
- Chin, W. 1998. "The partial least squares approach to structural equation modeling." *Modern Methods for Business Research*.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*.
- Funny, dan Oey Hannes Widjaja. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara ." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara) 2.
- Hakim, Azis. 2020. "Effect of Compensation, Career Development, Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Commitments in PT Jakarta Tourisindo." *Journal of Critical Views* (Multidisciplinary Review Journal) 7.
- Hanseler, Jorg . & Ringle, Christian, M. 2009. "On the convergence of the partial least squares path modeling algorithm." Edward Elgar Publishing., 252-276.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, John M. 2010. *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Malhotra, N. K. 2009. *Riset Pemasaran* . PT Indeks .
- Michael, Leibunon, and Harold P. Weintein. 1993. *Money is Everything*.
- Mundung, Martinus. 2007. "Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Pada Perusahaan Ikan Kaleng "Joint Venture" di Kota Bintung."
- Newstrom, and Davis. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw Hill.
- Santoso, Yussy, and Ronnie R. Masman. 2016. *Executive Compensation Management*. PT. Gramedia.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Syukur, A., and J. B. Ilyas. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar." *Jurnal Mirai Management*.
- Turangan, Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique. 2021. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA ." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara) 2.

*(halaman kosong)*