

## 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

Fidya Risyani<sup>1</sup> & Rino<sup>2</sup>

Universitas Negeri Padang

\*Corresponding author, e-mail: risyanifidya@gmail.com

**Abstract** : This research intends to analyze the extent to which the effects of compensation and the scope of work on employee activity commitments with activity happiness as intermediary elasticities. The population in this research is all employees of AA Catering Agent Padang, totaling 90 people as an illustration in this research. The analytical method used is SEM analysis using smart-PLS3. The results of this research prove that (1) compensation has an important effect on the activity commitment of AA Catering employees. (2) Compensation can have an important effect on the happiness of AA Catering employee activities. (3) Activity areas have an important influence on the activity commitment of AA Catering employees. (4) There is a direct and important and positive effect between the activity area and the happiness of the activity on AA Catering employees. (5) There is a direct and important and positive effect between the activity happiness and activity commitment on AA Catering employees. (6) There is an indirect and important and positive effect positive relationship between compensation and activity commitment through activity happiness for AA Catering employees. (7) There are indirect and important and positive effects between activity areas and activity commitment through activity happiness for AA Catering employees.

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



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

### PENDAHULUAN

PT. Anugerah Amal Citrabogatama atau yang lebih dikenal dengan nama perusahaan AA Catering merupakan sebuah perusahaan yang berjalan pada bidang makanan juga minuman, diperuntukkan acara pesta ataupun penunjang kegiatan dari suatu instansi. Saat ini

perusahaan AA Catering terus mengalami perkembangan dan peminat pasar terus meningkat, yang berawal dari kelompok yang terbatas, kemudian melebar kepada masyarakat umum. Banyak hal atau faktor yang menyebabkan perusahaan mampu berjalan, bukan hanya dari karyawan saja tetapi kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan juga mempengaruhi berjalannya sebuah perusahaan, dikarenakan jika karyawan merasakan perusahaan mampu memberikan hal-hal yang membuat mereka puas dan berkomitmen dalam bekerja maka karyawan tidak memiliki keraguan untuk bekerja secara maksimal dan mereka akan senang dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen kerja ditandai dengan penerimaan terhadap nilai dan kemana organisasi ditujukan, kemauan dalam berkontribusi yang terbaik bagi organisasi, dan kemauan untuk terus menjadi anggota organisasi. Selanjutnya untuk melihat komitmen kerja karyawan AA Catering selengkapnya terlihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Jumlah Karyawan AA Catering Padang Masuk dan Keluar Tahun 2019 – 2022**

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan
2019	3	4	117
2020	3	21	99
2021	8	16	92
2022	3	5	90

Sumber : AA Catering Padang, 2022

Berdasarkan tabel di atas terjadi penurunan jumlah karyawan periode tahun 2019 hingga tahun 2022. Dimana pada AA Catering Padang lebih banyak jumlah karyawan yang keluar dibandingkan yang masuk setiap tahunnya terutama ketika pandemi Covid 19. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan tidak masuknya mereka secara penuh bekerja pada kondisi pandemic covid 19 mengakibatkan gaji yang didapatkan berkurang sejalan dengan kesepakatan, hal ini mempengaruhi komitmen kerja, dimana karyawan lebih memilih untuk berhenti bekerja karena pendapatan yang mereka peroleh tidak mencukupi kebutuhan mereka.

Selanjutnya berdasarkan survei awal terhadap karyawan AA catering mengenai komitmen kerja didapatkan informasi bahwa 20 orang tidak setuju untuk tetap bekerja sepanjang karirnya di masa pandemi covid 19, hal ini dikarenakan pendapatan yang mereka peroleh tidak mencukupi kebutuhan mereka meskipun telah disepakati dengan perusahaan berapa pendapatan yang akan diperoleh selama masa pandemi covid 19.

Tingkat komitmen organisasi dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja (Karem dkk. 2019). Menurut Robbins (2008) 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.

Selanjutnya berdasarkan survei awal terhadap karyawan AA catering dari segi kepuasan kerja masing-masing 15 orang tidak setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan, serta ketika meminta orang (teman) melaksanakan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan. Hal ini dikarenakan selama masa pandemi ada pekerjaan yang dikerjakan secara rangkap jabatan hal ini juga menyebabkan

ketika membutuhkan bantuan rekan kerja dengan beban kerja yang lebih pekerjaan tidak terselesaikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja ialah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi komitmen kerja dan kepuasan kerja. Menurut Sharma (2011), 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.

Berdasarkan survei terhadap karyawan AA catering mengenai kompensasi diperoleh diperoleh informasi bahwa karyawan mengatakan 30 orang tidak setuju gaji yang diterima perbulan mampu mencukupi kebutuhan pangan keluarganya ketika pandemi covid 19. Hal ini disebabkan pada saat itu ada penyesuaian gaji berdasarkan beban pekerjaan dan sif masuk kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Jr (2010) tempat kerja ialah kondisi di mana tempat kerja terbentuk, secara langsung atau tidak langsung dinilai oleh perwakilan, dan sudah menjadi resistensi yang mampu mempengaruhi perilaku di tempat kerja. Menurut Arina (2008) ada berbagai praktek yang menghadirkan tempat kerja yang menyenangkan karena tingkat daya tahan kelompok yang tinggi, motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas tambahan, tidak adanya kesenjangan dalam hal apa pun dan konflik yang tidak ada gunanya yang terus-menerus, penghinaan mereka terhadap esensi dan nilai-nilai inti perusahaan, dan aturan perusahaan. Menurut Prawirosentono (2010) semakin akomodatif dan menyenangkan sebuah tempat kerja, semakin banyak posisi yang terisi, sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan dan memungkinkan asosiasi untuk mencapai tujuan yang tepat.

Berdasarkan survei awal terhadap karyawan AA catering mengenai lingkungan kerja diperoleh informasi bahwa 14 orang tidak setuju hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja berjalan dengan baik Hal ini disebabkan adanya rangkap jabatan selama pandemi adanya kekhawatiran sesama karyawan dimana keputusan yang diambil atasan tidak sejalan dengan yang karyawan inginkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan AA catering cabang Padang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif asosiatif Sugiyono (2014). Penelitian ini dilaksanakan pada AA Catering Cabang Padang, yang dimulai pada bulan Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan AA Catering Cabang Padang yang berjumlah 90 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari hasil penyebaran

kuesioner kepada seluruh partisipan penelitian. Data dalam penelitian akan diolah dengan metode SEM (Structural Equation Model) menggunakan PLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Adapun hasil penelitian ini diawali dengan deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji model struktural, dan pengujian hipotesis. Berikut penjelasannya:

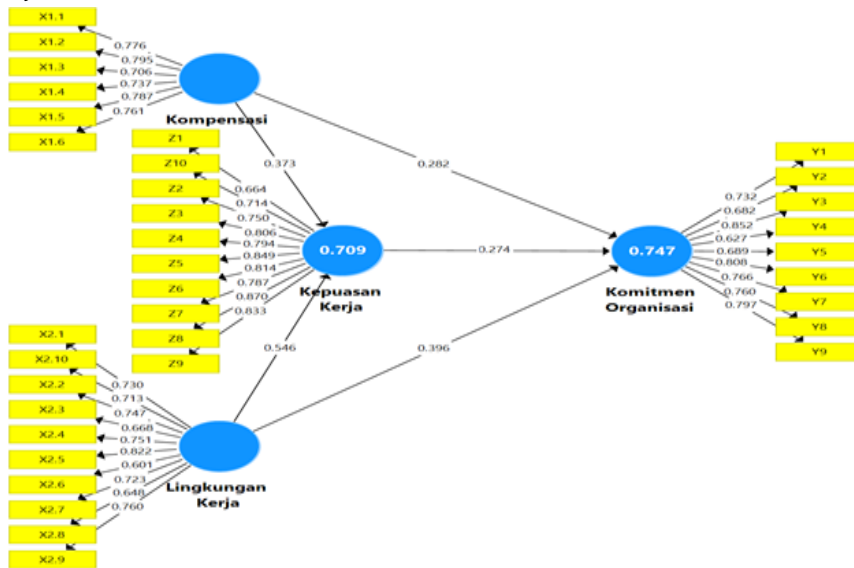
**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**

No	Variabel	n	Rata-Rata Jawaban	TCR
1	Komitmen Kerja	90	4.17	83.48
2	Kompensasi	90	4.22	84.37
3	Lingkungan Kerja	90	4.23	84.51
4	Kepuasan Kerja	90	4.21	84.22

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil di atas bisa diketahui bahwasanya keempat variabel yang diteliti pada perusahaan AA Catering Cabang Padang memiliki nilai rata-rata dan nilai TCR yang tinggi, hal ini menandakan bahwa Perusahaan AA Catering Cabang Padang memiliki tingkat komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik.

### Uji Validitas



**Gambar 1. Hasil Outer Model**

Berdasarkan gambar hasil *outer model* seluruh indikator pertanyaan dalam penelitian ini telah valid dikarenakan memiliki nilai *outer loading* yang melebihi 0,6. Uji validitas juga bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja	0.625
Komitmen kerja	0.561
Kompensasi	0.579
Lingkungan Kerja	0.517

Sumber : Data Diolah 2022

Seluruh nilai AVE telah melebihi ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,50 ( $AVE > 0,50$ ), yang mana telah terpenuhi untuk seluruh variabel. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwasanya setiap variabel pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.932	0.943	Reliable
Komitmen kerja	0.901	0.919	Reliable
Kompensasi	0.855	0.892	Reliable
Lingkungan Kerja	0.895	0.914	Reliable

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4 terlihat bahwasanya nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* tiap-tiap konstruk melebihi 0,7 maka seluruh variabel dari peneliti dinyatakan reliable.

**Tabel 5. Hasil R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.709	0.702
Komitmen kerja	0.747	0.738

Sumber : Data Diolah 2022

Nilai R-square pada variabel kepuasan kerja senilai 0,709, menjelaskan bahwasanya variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi 70,9% variabel kepuasan kerja. Variabel komitmen kerja diperoleh senilai 0,749, menunjukkan bahwa 74,9% variabel komitmen kerja mampu dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Komitmen kerja	0.282	3.230	0.001
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.373	4.152	0.000
Lingkungan Kerja -> Komitmen kerja	0.396	5.027	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.546	5.613	0.000
Kepuasan Kerja -> Komitmen kerja	0.274	2.932	0.004

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan,

- a. Hipotesis pertama diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan komitmen kerja nilai t hitungnya senilai 3,230. Nilai ini melebihi nilai t tabel (1,96). Temuan mengindikasikan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan

antara kompensasi dengan komitmen kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,282 menandakan bahwasanya ketika kompensasi karyawan meningkat, maka tingkat komitmen kerja mereka juga akan meningkat.

- b. Hipotesis kedua diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan kepuasan kerja nilai  $t$  hitungnya senilai 4,152. Nilai ini melebihi nilai  $t$  tabel (1,96). Temuan mengindikasikan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur senilai 0,373, menunjukkan apabila kompensasi karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.
- c. Hipotesis ketiga diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwasanya variabel lingkungan kerja dengan komitmen kerja memiliki nilai koefisien jalurnya senilai 0,396 dan  $t$  hitung 5,027. Nilai tersebut melebihi nilai  $t$  tabel (1,96). Temuan mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini bermakna bahwasanya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula tingkat komitmen kerja.
- d. Hipotesis keempat diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwasanya variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur senilai 0,546 dan  $t$  hitung 5,613. Nilai tersebut melebihi nilai  $t$  tabel (1,96). Temuan mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna apabila lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.
- e. Hipotesis kelima diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja dengan komitmen kerja memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,932. Nilai ini melebihi nilai  $t$  tabel (1,96). Temuan mengindikasikan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Nilai koefisien jalur senilai 0,274 menandakan bahwasanya semakin tinggi tingkat komitmen kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

**Tabel 7. Efek Tidak Langsung Spesifik**

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV )	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Komitmen kerja	0.102	2.226	0.026
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen kerja	0.149	2.586	0.010

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan,

- a. Nilai *t-statistic* kompensasi terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 2,226 > 1,96. Bisa di ambil kesimpulan bahwasanya kompensasi mempengaruhi terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering. Hal ini berarti tingkat kompensasi yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan

tingkat kepuasan kerja, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap meningkatnya Komitmen kerja pada karyawan AA Catering.

- b. Nilai *t-statistic* lingkungan kerja terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar  $2,586 > 1,96$ . Bisa di ambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi Komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan tingkat kepuasan kerja, yang kemudian akan memberi pengaruh yang signifikan pada tingginya tingkat Komitmen kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja**

Hasil analisis distribusi variabel kompensasi dengan total skor rata-rata variabel kompensasi yakni 4.22 dengan TCR 84.37% pada kategori tinggi yang artinya tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan AA Catering dapat dikatakan tinggi dan harus di pertahankan. Kemudian hasil analisis distribusi variabel Komitmen kerja skor rata-ratanya 4.17 dengan TCR 83.48% pada kategori tinggi yang bermakna karyawan AA Catering memiliki Komitmen kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi mempengaruhi Komitmen kerja pada karyawan AA Catering. Dikarenakan dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien jalur senilai 0,282 dan *t* hitung 3,230. Nilai tersebut melebihi nilai *t* tabel (1,96). Hasil ini memiliki artian bahwasanya kompensasi mempengaruhi komitmen kerja.

Jadi dapat disimpulkan jika tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin baik, maka hal ini akan berdampak secara signifikan terhadap tingginya tingkat Komitmen kerja yang karyawan miliki. Jika perusahaan mampu memberikan kewajiban kepada karyawan dalam bentuk kompensasi atau tunjangan setelah karyawan melakukan kewajiban mereka dalam bekerja, maka hal ini akan meningkatkan secara signifikan tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian oleh Kee, Ahmad, dan Abdullah (2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi mempengaruhi keinginan karyawan bertahan dalam menuntaskan pekerjaan harian dikarenakan perasaan emosional yang mendominasi terhadap organisasi, dimana hal ini terjadi karena karyawan sudah memperoleh imbalan jasa sesuai keinginan dan mempunyai tanggungjawab agar selalu menjalankan tugasnya. Kemudian Martini dan Susanto (2021), dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa jika kompensasi meningkat maka Komitmen kerja juga akan meningkat.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis distribusi variabel kompensasi dengan total skor rata-rata variabel kompensasi adalah 4.22 dengan TCR 84.37% pada kategori tinggi yang bermakna tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan AA Catering dapat dikatakan tinggi dan harus di pertahankan. Kemudian hasil analisis distribusi variabel kepuasan kerja yang skor rata-ratanya 4.25 dengan TCR 85.07% dalam kategori tinggi yang berarti karyawan AA Catering memiliki

tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab itu pihak manajemen arus mampu mempertahankan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan mereka. Menurut temuan analisis, variabel kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien jalur senilai 0,373 dan nilai t hitung 4,152. Nilai ini melebihi nilai t tabel (1,96). Temuan ini menjelaskan bahwasanya di AA Catering, kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Jadi bisa diambil kesimpulan bahwasanya kompensasi atau tunjangan kerja yang karyawan terima akan memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja yang karyawan miliki saat bekerja. Makin baik tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bekerja, hal ini berpengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Jika karyawan merasakan bahwa perusahaan telah memberikan hak mereka dalam bentuk pemberian kompensasi, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkat.

Temuan ini juga di perkuat oleh Nasution dkk (2019) yang menjelaskan bahwasanya Kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan seiring dengan peningkatan kompensasi. Karena mereka telah diberi imbalan atas jasa mereka sesuai dengan harapan dan berkewajiban untuk tetap menjalankan tugasnya sebagai petugas kebersihan, keadaan emosi mereka secara signifikan mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan sehari-hari.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja**

Hasil analisis distribusi variabel dan total skor rata-rata variabel lingkungan kerja ialah 4.23 dengan TCR 84.51% pada kategori baik yang dalam artian tingkat lingkungan kerja berada dalam kategori baik dan perlu adanya perhatian khusus dari pihak pengelola untuk peningkatan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Kemudian hasil analisis distribusi variabel Komitmen kerja dengan skor rata-ratanya 4.17 dengan TCR 83.48% pada kategori tinggi yang artinya karyawan AA Catering memiliki Komitmen kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan temuan analisis variabel lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan tingkat komitmen kerja karyawan AA Catering. Nilai koefisien jalur 0,396 dengan t-statistik senilai 5,027 sesuai hasil perhitungan. Nilai ini melebihi nilai dari t tabel (1,96). Temuan ini menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja terhadap komitmen memiliki dampak positif yang signifikan. Jadi dapat diambil kesimpulan jika lingkungan kerja yang terdapat di AA Catering kualitasnya baik, maka akan berdampak secara signifikan terhadap peningkatan Komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja. Jika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja memberikan kenyamanan terhadap karyawan saat bekerja, maka hal ini akan meningkatkan secara signifikan terhadap peningkatan Komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Temuan ini menguatkan penelitian Sapura dan Andri (2017) yang menemukan bahwasanya lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan temuan Herjany dan Bernarto (2018), yang mendapatkan hasil bahwasanya tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap



komitmen kerja. Lingkungan kerja juga berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, menurut penelitian Faisal dan Dewi (2019) makin baik lingkungan kerja perusahaan, maka karyawan juga akan berkomitmen untuk bertahan di perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis distribusi dan total skor rata-rata variabel lingkungan kerja ialah 4.23 dengan TCR 84.51% pada kategori baik yang artinya tingkat lingkungan kerja berada dalam kategori baik dan perlu adanya perhatian khusus dari pihak pengelola untuk peningkatan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Kemudian hasil analisis distribusi variabel kepuasan kerja yang skor rata-ratanya 4.25 dengan TCR 85.07% dalam kategori tinggi yang berarti karyawan AA Catering mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dikarenakan hal itu pihak manajemen harus mampu mempertahankan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja yang karyawan miliki.

Menurut temuan analisis variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur ialah 0,546 dengan t-statistik 5,613 sesuai hasil perhitungan. Nilai ini melebihi nilai dari t tabel (1,96). Temuan menunjukkan terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwasanya kualitas lingkungan kerja yang dimiliki memberikan dampak terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Makin baik kualitas lingkungan kerja maka akan berdampak kepada tingginya tingkat kepuasan kerja yang karyawan miliki. Jika karyawan merasakan bahwa lingkungan tempat mereka bekerja memberikan rasa nyaman bagi mereka, maka secara langsung ini akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kesimpulan ini selanjutnya didukung oleh penelitian Sitinjak (2020) yang menemukan bahwasanya faktor yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kemudian, Sulastri, Andriani, dan Latifa (2018) berpendapat bahwa lingkungan yang aman, tenteram, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena akan membuat karyawan betah untuk datang bekerja. Dengan maksud lain, lingkungan kerja yang baik tidak saja memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, tetapi juga memungkinkan mereka merasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan puas pada pekerja yang bersangkutan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja**

Hasil analisis distribusi variabel kepuasan kerja, skor rata-ratanya sebesar 4.25 dengan TCR 85.07% dalam kategori tinggi yang berarti karyawan AA Catering memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, oleh sebab itu pihak manajemen harus mampu mempertahankan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan mereka. Kemudian hasil analisis distribusi variabel Komitmen kerja yang skor rata-ratanya 4.17 dengan TCR 83.48% pada kategori tinggi yang artinya karyawan AA Catering memiliki Komitmen kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Menurut temuan analisis, kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya di AA Catering. Nilai koefisien jalur senilai 0,274 dengan t-statistic 2,932 sesuai hasil perhitungan. Nilai ini melebihi nilai dari t tabel (1,96). Temuan menunjukkan bahwasanya ada hubungan yang signifikan dan menguntungkan antar komitmen kerja dan kepuasan kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwasanya semakin baik tingkat keuasan yang karyawan rasakan ketika melakukan pekerjaan, maka akan berdampak kepada tingginya tingkat Komitmen kerja yang karyawan miliki tersebut. Jika karyawan merasakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki tinggi, maka hal itu akan meningkatkan secara signifikan tingkat komitmen yang karyawan miliki.

Kesimpulan ini didukung lebih lanjut oleh penelitian Martini dan Susanto (2021) yang temuannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat, komitmen kerja juga meningkat secara signifikan. Karena mereka telah diberi imbalan atas jasa mereka sesuai dengan harapan dan berkewajiban untuk tetap menjalankan tugasnya sebagai petugas kebersihan, keadaan emosi mereka secara signifikan mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan sehari-hari.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Kompensasi mempengaruhi Komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering. Hasil ini didukung dari hasil pengujian nilai t senilai 2,226 yang bernilai lebih besar dari 1,96 yang bermakna bahwasanya pengukuran tersebut signifikan. Jadi model pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja dapat dikatakan signifikan.

Pengaruh komitmen kerja langsung terhadap kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,282. Sedangkan korelasi langsung antara kepuasan kerja dan komitmen kerja ialah 0,274. Dan besar pengaruh tidak langsung maksimum adalah 0,384. Hal ini menunjukkan bagaimana variabel kepuasan kerja dapat memiliki efek mediasi positif dan meningkatkan pengaruh gaji terhadap komitmen kerja.

Kesimpulan ini didukung oleh penelitian Hasibuan (2014) yang menemukan bahwa salah satunya remunerasi yang adil dan sesuai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satunya ialah dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi (remunerasi). Sedangkan dengan kompensasi, pegawai akan mampu memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya guna mencapai kepuasan kerja dari jabatannya, yang secara signifikan akan meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja. Kemudian Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2014) mengatakan salah satu korelasi kepuasan kerja adalah dengan *Organizational commitment* (komitmen kerja), komitmen kerja menggambarkan tingkatan yang mana seseorang mengklasifikasikan organisasi dan memiliki komitmen terhadap tujuannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja mempengaruhi Komitmen kerja melalui kepuasan kerja Hasil ini didukung dari hasil pengujian nilai t-statistik senilai 2,286 yang bernilai lebih besar dari 1,96

yang artinya signifikan. Dengan itu model pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja langsung memiliki koefisien sebesar 0,396. Sedangkan korelasi langsung antara kepuasan kerja dan komitmen kerja senilai 0,274. Lain halnya jumlah pengaruh tidak langsung maksimum adalah 0,545. Ini menunjukkan bagaimana variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan dampak lingkungan kerja pada kemauan untuk berusaha dan bertindak sebagai faktor mediasi yang membantu.

Temuan penelitian Martini dan Susanto (2021) menyatakan tempat kerja mempengaruhi komitmen kerja melalui kepuasan kerja juga mendukung kesimpulan tersebut. Menurut hasil pengujian, memperbaiki lingkungan kerja secara signifikan akan meningkatkan komitmen kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja. Secara signifikan berpengaruh agar dapat bertahan saat menjalankan tugas harian dikarenakan adanya perasaan emosional yang dominan untuk bertahan dikarenakan sudah mendapat imbalan atas jasa yang sesuai dan mempunyai tanggung jawab untuk tetap melaksanakan tugasnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Kompensasi mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan AA Catering, 2) Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan AA Catering, 3) Lingkungan kerja mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan AA Catering, 4) Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan AA Catering, 5) Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan AA Catering, 6) Kompensasi mempengaruhi Komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering. 7) Lingkungan kerja mempengaruhi komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Y. M. D. 2008. "Immunoekspresi Reseptor Estrogen  $\alpha$  pada Poket Periodontal Lebih Banyak Daripada Reseptor Estrogen  $\beta$ ." *Indonesian Journal of Dentistry* 15(1):50–56.
- Faisal, N., dan I. G. A. M. Dewi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8(6):3730–55.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terj. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herjany, E., dan I. Bernarto. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2):154–64.
- Karem, M. A., Y. N. Mahmood, A. S. Jameel, dan A. R. Ahmad. 2019. "The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance." *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews* 2395–6518.
- Kee, L. B., R. bin Ahmad, dan S. M. Abdullah. 2016. "Relationship between financial

- compensation and organizational commitment among Malaysian bank workers." *Asian Business Research* 1(1):75.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edit. Irwin McGraw-Hill.
- Martini, N. N. P., dan N. E. Susanto. 2021. "Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen kerjaonal Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 7(1):34–40.
- Nasution, M. I., M. A. Prayogi, D. R. P. Jufrizen, dan A. Juliandi. 2019. "Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction." In *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia (Vol. 396)*. European Alliance for Innovation.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. 12 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapura, A., dan S. Andri. 2017. "Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)." *International Journal of Management* 28(1):217–394.
- Sharma, Suraj P. 2011. "The Effects of Empowerment and Transformational Leadership on Employee Intentions to Quit: A Study of Restaurant Workers in India." *International Journal of Management* 28(1):217–394.
- Sitinjak, L. N. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)." *Journal of Management* 28(1):217–394.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., C. Andriani, dan S. K. Latifa. 2018. "Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung." *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 7(2):69–79.