

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai peran penting berkembangnya usaha suatu perusahaan. Walaupun dapat dikatakan suatu perusahaan didukung dengan sarana dan prasarana beserta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan suatu perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Menurut Imron dan Pamungkas (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Hal inilah yang dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Serta manajemen sumber daya manusia juga menjadi satu faktor kunci dalam persaingan global.

Karyawan yang memiliki komitmen kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk dapat menjaga keberlangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan karyawannya, maka dapat terciptanya rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan semangat pada diri untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika seorang karyawan merasa tidak nyaman maka mereka akan memilih untuk mencari alternatif peluang lain pada perusahaan yang berbeda. Hal tersebut tentu menjadi komitmen dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus senantiasa di pelihara di dalam suatu perusahaan, sehingga memperlancar visi dan misi perusahaan tersebut.

Semua organisasi membutuhkan suatu komitmen organisasi termasuk perusahaan logistik yang merupakan salah satu ekspedisi jasa pengiriman barang. PT Indah Logistik Cargo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa angkutan barang dengan tujuan seluruh Provinsi dan Kabupaten yang ada di Indonesia. Kantor cabang PT Indah Logistik Cargo yang berada di Bali khususnya wilayah Kota Denpasar, yaitu Denpasar Utara yang berkembang dengan baik dan terpercaya mengantarkan paket customer hingga tujuan. PT Indah Logistik Cargo Denpasar ini berlokasi di Jalan Cargo Permai No. 75, Ubung, Kec. Denpasar Utara. PT Indah Logistik Cargo Denpasar ini telah menciptakan berbagai kegiatan/program kerja dalam bidang pelayanannya untuk mendukung kebutuhan masyarakat dan memberikan promo-promo menarik agar memberikan kesan kepuasan kepada pelanggan guna memperoleh laba. Untuk memberikan pelayanan yang baik, perusahaan

mengharapkan memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja.

Krisnayanti (2022) mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi jatuh ke dalam definisi loyalitas yang lebih luas. Komitmen organisasi merupakan sifat multidimensi dan melibatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, hal ini mengidentifikasi sikap dan perilaku karyawan, Loyalitas karyawan tidak dapat ditentukan melalui pertanyaan langsung, tidak ada yang dapat berasumsi apakah karyawan saat ini bekerja secara efektif, yang secara umum diketahui bahwa loyalitas dan komitmen lebih dari perilaku sederhana (Aboobaker *et al.*, 2020). Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian terhadap organisasi dan kesuksesan serta kesejahteraan yang berkelanjutan (Kazemi & Corlin, 2022).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait komitmen organisasional yang telah terjadi pada Perusahaan PT Indah Logistik Cargo Denpasar saat ini yaitu karyawan memiliki rasa ketidakpuasan dan rendahnya kesetiaan karyawan yang merupakan salah satu bagian dalam indikator komitmen organisasional. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan yang memilih untuk *resign* dari perusahaan PT Indah Logistik Cargo Denpasar, yang dapat dilihat pada table 1.1 berikut

Tabel 1.1
Fenomena Data Karyawan Berhenti Pada
PT Indah Logistik Cargo Denpasar Tahun 2021-2023

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Berhenti	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase (%)
2021	43	6	-	37	13,9%
2022	37	8	5	34	21,6%
2023	34	16	15	33	47,1%

Sumber: PT Indah Logistik Cargo Denpasar

Berdasarkan tabel tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari PT Indah Logistik Cargo Denpasar. Terlihat bahwa angka pengunduran diri karyawan pada perusahaan tersebut tergolong cukup tinggi jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Angka pengunduran diri karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2023 yaitu sebesar 47,1 % jika dibandingkan dengan tahun yang lain. Tingginya angka pengunduran diri karyawan di Perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor menurut Sari (2019) adalah terbatasnya pertumbuhan diperusahaan, merasa dibayar rendah, tidak lagi tertantang, merasa diremehkan, dan budaya perusahaan yang tidak lagi cocok. Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi berhentinya seorang karyawan adalah komitmen organisasi, pernyataan tersebut didukung oleh Farida & Melinda (2019) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebutlah yang kadang membuat seorang karyawan ingin mencari pekerjaan di tempat lain, hal tersebut tak luput juga dari jam istirahat kerja karyawan yang kurang karena terkadang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lain yang tertunda, serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa insentif

untuk jangka waktu penerimaannya terkadang lama dan belum sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Faktor yang cukup penting bagi perusahaan yaitu komitmen organisasional karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan dapat memberikan peluang untuk perusahaan tersebut berkembang dengan cepat, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pribadi karyawan, lingkungan kerja dan organisasi yang handal, faktor tersebut berhubungan erat dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang meningkatkan keinginan karyawan untuk memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan hanya bentuk balas jasa yang telah dilakukan karyawan, tetapi kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi serta dapat bertanggung jawab terhadap jalannya suatu organisasi/perusahaan. Menurut Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan komitmen karyawan, sehingga sangat penting bagi suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi secara benar dan adil.

Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang

berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi, membuat karyawan menjadi enggan untuk berkomitmen dan mengembangkan potensi dirinya. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dan karyawan pasti akan menunjukkan tingkat kesetiaan atau komitmen organisasi yang tinggi.

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik berupa uang atau bukan uang atas segala jasa yang diberikan karyawan selama ini kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara layak dan adil maka dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap pada organisasi tersebut.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi di PT Indah Logistik Cargo Denpasar yaitu ditemukan bahwa terkadang terjadinya pemunduran pembayaran kompensasi baik berupa gaji maupun lemburan dan bonus lainnya. Hal ini yang menjadi pertimbangan karyawan apakah akan tetap berkomitmen pada perusahaan tersebut atau tidak, karena sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Indah Logistik Cargo Denpasar merupakan karyawan yang sudah berkeluarga, ataupun merupakan perantau dari provinsi lain yang menyebabkan pembayaran gaji yang tepat waktu sangat berperan penting bagi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Cheliasih & Riana (2024), Desniari & Dewi (2020) dan Nasution (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan Norhayati (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala yang berada pada sekitar pegawai, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Prayuda, 2023). Faktor yang dipercaya memberikan pengaruh besar terhadap komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja dalam perusahaan, yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan untuk tetap berada pada organisasi tersebut.

Oktavia & Fenos (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenteram, perasaan betah dan sebagainya. Seorang karyawan yang merasa nyaman dengan dimana tempat dia bekerja maka produktivitas kerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Hal tersebut dapat memberikan dampak dimana waktu kerja akan lebih digunakan secara efektif dan efisien sehingga prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja tersebut sangat berpengaruh langsung terhadap

para karyawan yang ada, dengan kata lain lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan rasa nyaman terhadap tempat tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai maka dapat menurunkan rasa nyaman pada karyawan, karena adapula karyawan yang akan merasa tertekan apabila harus bekerja ditempat yang tidak sesuai dengan keinginannya, selain itu dalam lingkup bersosial karyawan akan merasa tidak betah apabila bekerja pada lingkungan yang tidak mendukung. Dalam hal ini, ketika melakukan pekerjaan karyawan sebagai manusia tidak akan dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja baik maka akan berdampak positif terhadap karyawan, sehingga karyawan tersebut sulit untuk meninggalkan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan baik mencakup fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan yang akhirnya juga akan mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Semakin karyawan merasa nyaman pada lingkungan perusahaan maka produktivitas kerja karyawanpun akan meningkat.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada perusahaan PT Indah Logistik Cargo Denpasar adalah masih banyak memerlukan perhatian untuk pembenahan dari sisi tata ruangan dan lokasi tempat parkir. Terdapat fasilitas ruangan yang masih banyak memerlukan perhatian yang dapat dilihat dari kurangnya penerangan dari sirkulasi udara yang belum maksimal. Kurangnya penataan pada lokasi parkir yang masih menyebabkan kurang rapinya kendaraan yang keluar masuk, dan masih banyak jalan di area

perusahaan yang berlubang. Fenomena yang terjadi pada organisasi tersebut yaitu perlunya memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ameria & Rochaida (2023), Al-Mira (2021) dan Zahira *et al.*, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tetapi, berbeda dengan Nurhalizah & Jufrizen (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional dipengaruhi juga oleh beban kerja. Menurut Budiasa (2023:30) menyatakan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan di suatu perusahaan atau pemangku jabatan dalam kurun waktu tertentu (Jalil, 2019). Beban kerja berasal dari tuntutan fisik dan tuntutan tugas (Risambessy, 2019). Selain itu, beban kerja ini timbul karena target yang perlu dicapai dan tidak dapat diselesaikannya tugas (Bautista *et al.*, 2020). Maka beban kerja berlebihan akan berpengaruh terhadap kesetiaan dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang tertentu. Apabila karyawan

dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar, beban kerja dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang memiliki tingkat beban kerja melebihi *jobdesk* yang telah disepakati oleh karyawan dengan perusahaan pada saat melakukan perjanjian kontrak kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan adanya tumpang tindih pekerjaan antar karyawan lainnya. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat karena adanya rasa beban kerja yang berlebihan maka pekerjaan lainpun akan terbengkalai dan menyebabkan operasional kantor akan terhambat. Kurangnya rasa saling memiliki di kantor membuat beberapa barang tidak terurus yang dapat menyebabkan adanya komplain dari pelanggan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wangsa & Edalmen (2022), Ramadhani, *et al.*, (2024) dan Pramono & Priyono (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tetapi berbeda dengan Arifin & Yennida (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Indah Logistik Cargo Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

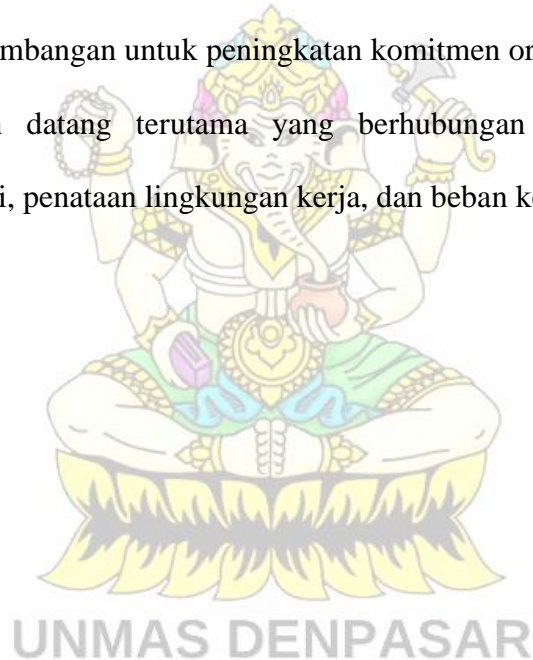
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selain itu, diharapkan bisa memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan komitmen organisasi yang ditimbulkan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi PT Indah Logistik Cargo Denpasar sebagai sumbangan pemikiran dan masukan atau bahan pertimbangan untuk peningkatan komitmen organisasional di masa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan pemberian kompensasi, penataan lingkungan kerja, dan beban kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori ini semula dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley pada tahun 1959. Teori pertukaran sosial menunjukkan bahwa karyawan yang menghargai benefit yang diterima dari organisasinya, seperti gaji, tunjangan atau kondisi kerja, akan melakukan timbal balik dengan sikap kerja yang positif. Berdasarkan teori pertukaran sosial yang mengemukakan bahwa karyawan akan melakukan timbal balik dengan sikap kerja yang positif, jika karyawan sudah memperoleh hak yang sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi secara adil dan sesuai dengan beban pekerjaan maka karyawan pasti akan memberikan timbal balik kepada perusahaan melalui tingkat kesetiaan atau komitmen organisasi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga karyawan akan sulit untuk meninggalkan organisasinya. Beban kerja sesuai *jobdesk* yang telah disepakati tentu akan meningkatkan rasa kesetiaan karyawan kepada organisasi karena karyawan merasa tidak tertipu dengan mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan dan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Teori ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional akan tercapai apabila suatu organisasi mampu memberikan benefit yang sesuai secara adil, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, maka semakin tinggi juga kinerja

dan komitmen organisasinya. Sehingga niat keluar karyawan dan keinginan untuk memilih perusahaan lain menjadi lebih rendah.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Konsep Kompensasi

Menurut Bewa, *et al.*, (2024) kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapai. Fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Menurut Nirwana, *et al.*, (2024) kompensasi adalah segala bentuk imbalan untuk karyawan sebagai balas jasa karyawan atas hasil kerja serta bantuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan menjadi semangat kerja karyawan. Kompensasi dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kinerja karyawannya.

Menurut Dwianto & Purnamasari (2019) kompensasi adalah hadiah atau balasan yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilannya yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wanti, dkk. (2024) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kewajiban yang telah dilakukan dengan baik.

2.2.2 Jenis Kompensasi

Winata, (2022) menyatakan bahwa jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi tiga, yaitu :

a) Kompensasi Langsung

Merupakan kompensasi finansial secara langsung yang diberikan suatu perusahaan.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan jenis kompensasi yang diberikan secara tidak langsung.

c) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi Non-finansial tidak berhubungan dengan finansial.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan, dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3) Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4) Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menanti peraturan-peraturan yang berlaku.

2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupula sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4) Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi. Sebaliknya, jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Adnyani & Surya (2019) terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam, sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Merupakan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, atau liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.

4) Fasilitas

Berhubungan dengan kenikmatan yang diterima karyawan seperti akses ke mobil perusahaan saat bekerja diluar kantor.

Syafrizal (2021) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi yang terdiri dari :

1) Gaji

Merupakan sebuah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik dari kontribusi tugas tanggung jawab pekerjaan yang telah diselesaikan pekerja kepada perusahaan.

2) Bonus

Dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kinerja yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan kepada pekerja. Bonus merupakan pembayaran sejumlah uang diluar hitungan gaji pokok yang diterima pekerja.

3) Insentif

Merupakan suatu bentuk imbalan langsung atau apresiasi yang dibayarkan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan mampu melebihi yang diharapkan perusahaan. Intensif juga merupakan

kompensasi diluar gaji pokok yang dibayarkan. Intensif dibayarkan perusahaan berdasarkan standar penilaian kinerja (*pay for performance*).

4) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan salah satu faktor tambahan dalam kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai upaya strategi perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan para karyawan dengan memberikan beberapa sarana fasilitas seperti asuransi, tunjangan-tunjangan pensiun, dan lain-lain.

Adapun dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fahraini & Syarif (2022) menyatakan terdapat dua indikator kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Dimana intensif dibayarkan waktu yang selalu tetap

2) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan imbalan diluar gaji pokok

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Konsep Lingkungan Kerja

Dalam suatu manajemen sangat diperlukan peran memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, karena lingkungan kerja sendiri sangat berdampak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa nyaman pada karyawan, tetapi demikian pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak tepat maka dapat menurunkan rasa nyaman pada karyawan. Jika manusia mampu dalam melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman maka pada kondisi lingkungan kerjapun akan dianggap baik. Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Hartono & Parameswari (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu

kondisi yang berpengaruh langsung mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pegawai. Menurut Sihaloho & Siregar (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Ayunasrah, *et al.*, (2022) mengemukakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Jopanda (2021) mengemukakan lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan baik dari segi pelayanan, kondisi kerja, maupun hubungan karyawan di dalam unit kerja yang bersangkutan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny, (2019:58) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Faktor personal atau individu

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan

Meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3) Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah tergantung kondisi bangunan yang ada di tempat kerja tersebut agar karyawan yang bekerja merasa nyaman.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020:11) sebagai berikut:

1) Fasilitas

Fasilitas dalam suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kebisingan

Jika dalam suatu lingkungan kerja memiliki tingkat kebisingan yang tinggi maka tingkat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja juga pastinya akan semakin tinggi.

3) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik akan sangat berpengaruh pada ketenangan lingkungan karyawan bekerja.

4) Hubungan Kerja

Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan ataupun sesama karyawan dapat memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Jika lingkungan hubungan kerja baik maka akan menambah suasana hati yang baik, begitupula sebaliknya.

Sedangkan menurut Purnami & Utamma (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Penerangan Atau Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.

2) Keadaan Udara Di Tempat Kerja

Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Fasilitas Kerja

Merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat didalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.

4) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

5) Keamanan di Tempat Kerja

Perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

Sementara itu, menurut Prihantoro (2019) indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Hubungan Antar Pegawai

Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, mau berbagi ataupun saling menguatkan satu sama lain di tengah tekanan atau pun keadaan yang sulit pada saat melakukan pekerjaan.

2) Suasana Kerja

Suasana yang harmonis, tenang (jauh dari gangguan kebisingan), yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Kemudian, suasana yang sejuk, santai. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan bagian-bagiannya.

3) Fasilitas-fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para pegawai semangat, cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atau produktivitas yang lebih baik lagi.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Konsep Beban Kerja

Menurut Saputra (2022) beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Putri *et al.*, (2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, namun juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Mahawati, *et al.*, (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Nurhandayani (2022) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Berdasarkan uraian pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan guna untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

2.4.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

(1) Tugas

Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerja, tempat pekerja, alat dan sarana kantor, kondisi pekerja dan lain lain. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas didalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

(2) Organisasi Kerja

Organisasi Kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

(3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut lingkungan kerja fisik, lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

2) Faktor Internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibatkan dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran

tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain-lain). Faktor *psikis* (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan dan lain lain)

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Hermawan (2022) indikator beban kerja meliputi:

1) Perbaikan yang Terus Menerus Dalam Bekerja

Menunjukkan suatu sikap atau strategi dimana seseorang atau organisasi berusaha meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan secara terus menerus. Artinya, pelaku atau organisasi kerja selalu mencari cara untuk menemukan, menilai, dan memperbaiki proses atau prosedur kerja agar memperoleh hasil yang lebih baik.

2) Menyelesaikan Tugas yang Menantang

Mewakili bakat atau dedikasi individu atau tim untuk mengelola dan menyelesaikan tugas secara efektif yang memerlukan upaya lebih besar atau pemecahan masalah yang lebih sulit.

3) Target yang Harus Dicapai

Mengacu pada sasaran atau sasaran tepat yang diharapkan dicapai oleh seseorang, tim, atau organisasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran kinerja tertentu telah ditentukan dan diantisipasi untuk dicapai sebagai bagian dari tugas atau proyek yang dilaksanakan.

4) Standar Pekerjaan

Mengacu pada kriteria atau pengukuran kinerja yang dikembangkan untuk menilai sejauh mana suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu telah dilaksanakan atau diselesaikan.

Sementara itu menurut Ali, *et al.*, (2022) indikator-indikator beban kerja yaitu:

- 1) Banyaknya Pekerjaan
- 2) Target Kerja
- 3) Kebosanan
- 4) Standar Pekerjaan
- 5) Kondisi Pekerjaan

Berbeda halnya menurut Irianto Loka (2019) indikator beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Dilihat dari mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi pekerjaan

Meliputi bagaimana pandangan yang dimiliki seorang individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil suatu keputusan secara terburu-buru, serta mengerjakan suatu pekerjaan yang tak terduga seperti melakukan pekerja ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- 3) Penggunaan waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya penggunaan waktu yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sedikit.

4) Standar Pekerjaan

Suatu perasaan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, atau situasi kerja yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif atau agar tetap tepat sasaran. Misalnya, perasaan dan situasi yang timbul karena beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Komitmen Organisasional

2.5.1 Konsep Komitmen Organisasional

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Idris & Jusup (2023) komitmen organisasi merupakan bentuk loyal para personal atau anggota yang secara berkesinambungan tetap mempertahankan dirinya untuk terlibat dalam memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan dari organisasi.

Jahroni, *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu proses dari para personal organisasi yang turut adil untuk memperhatikan kesejahteraan dan kesuksesan dari sebuah organisasi. Dwiyanti & Bagia (2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan kerelaan dari seseorang terhadap perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan dengan mengorbankan besarnya usaha yang diberikan kepada organisasi. Menurut Umar & Norawati (2022) komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui pegawai organisasi yang menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan serta kesejahteraan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap seorang karyawan yang memihak organisasinya dan tetap mempertahankan dirinya untuk terlibat dalam memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan dari organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para karyawan atau pegawai.
- 3) *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan

(kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan Pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan).

2.5.3 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen and Meyer dalam Nurandini (2014) komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Adapun indikator komitmen organisasional menurut Sopiah (2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu :

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

- 1) Zulfiqor (2022) meneliti tentang “Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan berganda, uji hipotesis menggunakan uji signifikansi (Uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap komitmen organisasi.
- 2) Akbar,dkk.(2023) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Dinas Perdagangan NTB”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS 26. Hasilnya

menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap komitmen organisasional.

- 3) Panggabean, dkk. (2023) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan”. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji regresi linier berganda, uji t test, uji f test, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap komitmen organisasional.
- 4) Anggreni, dkk. (2023) meneliti “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik,

analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (test), determinasi, dan uji f (test). Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap komitmen organisasional.

- 5) Bewa, *et al.*, (2024) meneliti tentang “Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui”. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap komitmen organisasi.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

- 1) Subagyo (2019) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan

Elektro Politeknik Negeri Semarang”. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dilakukan melalui *software* SPSS. Hasil regresi memberikan bukti bahwa lingkungan kerja dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

- 2) Putra, dkk. (2020) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan organisasi pembelajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.
- 3) Apriliana, dkk,(2021) meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja

dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

- 4) Asi & Gani (2021) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo”. Teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan memakai data primer melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.
- 5) Febrianto (2024) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

- 1) Wangsa & Edalmen (2022) meneliti tentang “Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan menggunakan kuesioner/angket yang diolah dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap komitmen organisasional.
- 2) Ramadhani, *et al.*, (2024) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan,

lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap komitmen organisasional.

- 3) Pramono & Priyono (2023) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan *sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap komitmen organisasional.
- 4) Le *at al.*, (2021) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi Karyawan”. Analisis data yang dipakai dalam pengkajian ini yaitu *inner analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap komitmen organisasional.

- 5) Dewantara (2019) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang)”. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap komitmen organisasional.

