

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Handoko dan Rambe (2018) Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Sopiah (2008) mengungkapkan bahwa: Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Supiyanto (2015) Komitmen organisasional tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Menurut Susanto dan Martini (2021) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Farla, *et.al* (2019) menyatakan komitmen karyawan adalah suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2008) ada tiga indikator dalam komitmen organisasi, yaitu:

- (a) Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
- (b) Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
- (c) Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Farla, *et.al* (2019) kompensasi merupakan bayaran kepada karyawan yang timbul akibat dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) tujuan dari diberikannya kompensasi kepada karyawan adalah: sebagai bentuk penghargaan perusahaan yang berupa ikatan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, untuk pengadaan efektif tenaga kerja, memotivasi. Menurut Nurtika dan Sariyathi (2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut (Simamora, 2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Menurut Widjaya, *et.al* (2021) kompensasi merupakan fungsi personalia yang meliputi bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai bentuk timbal balik dari hasil pekerjaan di perusahaan. Menurut Jufrizen (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan

“evaluasi pekerjaan”. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa keuangan para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b. Indikator Kompensasi

Indikator yang dapat mengukur kompensasi yaitu:

(a) Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

(b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

(c) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

(d) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

3. Kepuasan Karyawan

a. Definisi Kepuasan Karyawan

Menurut Handoko dan Rambe (2018) kepuasan karyawan adalah Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan karyawan menurut Widjaya, *et.al* (2021)

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.

Menurut Supiyanto (2015), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Ustadus Sholihin (2021), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Menurut Hasibuan (2004) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dihadapi dilingkungan kerjanya.

b. Indikator Kepuasan Karyawan

Indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja menurut Trinovela dan Saragi (2021) yaitu:

(a) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah

yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

(b) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

(c) Pekerjaan

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

(d) Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

(e) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

(f) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

(g) Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk membandingkan variable satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan refrensi dari beberapa penelitian yang disajikan pada table 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Martini dan Susanto (2023) Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas Jember	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompensasi 2) Lingkungan Kerja 3) Komitmen Organisasional 4) Kepuasan Kerja	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 146 responden dengan pendekatan Total Sampling.	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memidiasi pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
2	Oey Hannes Widjaya, Herlina Budiono, Ananda Elang Putra Bayu (2021) Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompensasi 2) Lingkungan Kerja 3) Kepuasan Kerja 4) Komitmen Organisasi	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden dengan Metode pengambilan sampel snowball sampling	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"

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe (2018) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Pengembangan Karir 2) Kompensasi 3) Komitmen Organisasi 4) Kepuasan Kerja	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh.	Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.
4	Wita Farla , Yuliansyah M. Diah, Supardi A. Bakri. (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Komitmen Karyawan, 2) Kompensasi Finansial 3) Non Finansial 4) Kompensasi	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Dengan metode pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> .	Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
5	Herland Nurtika, Ni Ketut Sariyathi (2018) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompensasi Finansial 2) kepuasan kerja 3) komitmen organisasi.	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden dengan metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh.	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
6	Vera Violetta dan Edalmen (2020) Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompensasi 2) Kepuasan kerja 3) Retensi karyawan	Populasi : Seluruh karyawan PT Prima Utama Teknik di Jakarta Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Dengan metode pengambilan sampel simple random sampling.	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini membuktikan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7	Ustadus Sholihin, (2021) Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompensasi kerja 2) Kepuasan kerja 3) Kinerja Karyawan	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Dengan metode pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> .	Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan dan pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan juga berpengaruh signifikan . Untuk Analisa Jalur variable kepuasan kerja sebagai variable intervening tidak mampu (tidak terbukti memediasi variable kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai.
8	Hidayat, Agi Syarif (2022)	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :	Sampel : Sampel yang digunakan	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisai dan <i>turnover intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepuasan Kerja 2) Komitmen Organisasi 3) <i>Turnover Intention</i> 	dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan pendekatan sampel jenuh.	organisasi dan <i>turnover intention</i> .
9	Nico Alexander Vizano <i>et al.</i> , (2020) Effect of Compensation and Organization Commitment on Tournover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : <ol style="list-style-type: none"> 1) Compensation 2) work satisfaction 3) organization commitment, 4) turn over intention, Pharmacy Industry 	Populasi : pengelola industri farmasi di Indonesia Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 221 responden dengan acak sederhana teknik sampling.	Compensation has a positive and significant effect on work satisfaction, organization commitment has a positive and significant effect on work satisfaction, compensation has a negative and significant effect on turn over intention, organization commitment has a negative and significant effect on turn over intention, work satisfaction has a negative effect.
10	Suprihartini <i>et al.</i> , (2023) <i>The Effect of Compensation and Organizational Commitment on Work Satisfaction in Transportation Company</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Organizational Commitment</i> 2) <i>compensation,</i> 3) <i>employee job satisfaction.</i> 	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh	<i>Organizational commitment and salary have a considerable impact on employee job satisfaction, either partially or simultaneously. Employee work satisfaction is most strongly influenced by organizational commitment.</i>

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
11	Andriany (2019) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompensasi 2) Lingkungan Kerja 3) Kepuasan Kerja Karyawan	Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 responden dengan menggunakan sampel jenuh	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan adanya persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel penelitian yang digunakan yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan karyawan. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel kepuasan karyawan yang digunakan sebagai variabel *intervening* dan objek penelitian. Ada beberapa variabel dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti lingkungan kerja, pemembangan karir, retensi karyawan. dan kinerja perusahaan. Objek penelitian yang diambil penelitian ini adalah PT. My Republic.

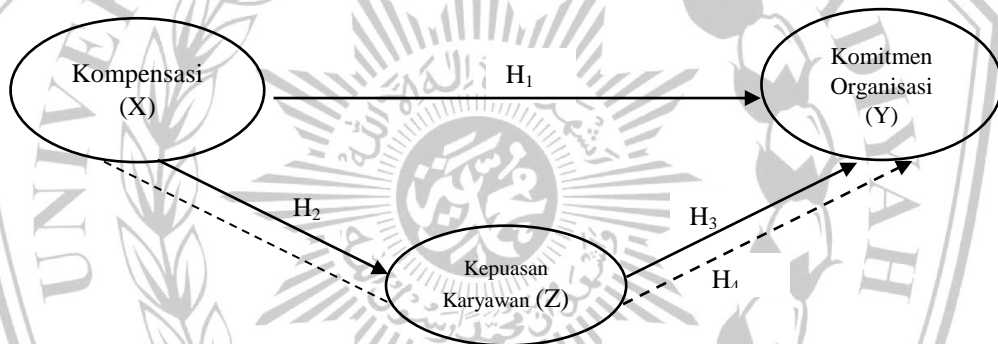
C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir merupakan hubungan dari setiap variabel yang telah disusun berdasarkan teori-teori yang sudah di deskripsikan, guna mempermudah penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan karyawan sebagai variable *intervening*. Berdasarkan uraian dari teori yang telah ada, peneliti menggunakan variable independent yaitu kompensasi (X). Menurut Farla, Diah, and Bakri (2019) kompensasi merupakan bayaran kepada karyawan yang timbul akibat dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Terdapat 4

indikator yang dapat mengukur kompensasi yaitu: Gaji, insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

Variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y). Menurut Handoko dan Rambe (2018), Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer, (2008) ada tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu: komitmen efektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif.

Kepuasan karyawan sebagai variabel intervening (Z). Menurut Handoko and Rambe (2018) kepuasan karyawan adalah Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Ada 7 indikator yang dapat mengukur kepuasan karyawan menurut Trinovela dan Saragi (2021) yaitu: upah, promosi, pekerjaan, benefit, rekan kerja, penghargaan,



komunikasi.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian:

1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

Hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasi merupakan hal yang penting dan kompleks. Kompensasi yang memadai dan adil dapat memiliki dampak positif pada komitmen seorang karyawan terhadap organisasi. Dugaan sementara peneliti yaitu Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martini dan Susanto (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan Handoko dan Rambe

(2018) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurtika dan Sariyathi (2018) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H1 : Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan seorang karyawan. Kepuasan karyawan adalah evaluasi keseluruhan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, dan unsur kompensasi memiliki dampak langsung pada tingkat kepuasan. Dugaan sementara peneliti yaitu Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Rambe (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan Widjaya *et al.* (2018) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andriany (2019) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan seorang karyawan dapat berpengaruh secara positif terhadap tingkat komitmen organisasi. Kepuasan karyawan dan komitmen organisasi adalah dua konsep yang saling terkait, dan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih terikat dan berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja. Dugaan sementara peneliti yaitu Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtika dan Sariyathi (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan Widjaya *et al.* (2018) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat dan Syarif (2022) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi

4. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening

Kompensasi yang memadai dan adil dapat memberikan rasa dihargai kepada karyawan atas kontribusi mereka. Kepuasan karyawan sering kali berkaitan dengan sejauh mana kebutuhan dan harapan finansial mereka terpenuhi melalui kompensasi. Sehingga karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan kompensasi yang diterima cenderung lebih terikat pada organisasi. selain itu tingkat kepuasan yang tinggi dapat menciptakan ikatan emosional dan afektif dengan organisasi, yang dikenal sebagai komitmen afektif. Sehingga dugaan sementara peneliti yaitu Kepuasan Karyawan memiliki peran mediasi dalam hubungan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martini dan Susanto (2023) menyatakan kepuasan kerja dapat memidiasi pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wibowo dan Fitriyani (2022) dimana dalam penelitian juga dibuktikan bahwasannya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

H4 : Kepuasan Karyawan memiliki peran mediasi dalam hubungan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi