

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Islam
(S. Psi) Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung**

Oleh : Anisa Septriani

1731080007



PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Islam
(S. Psi) Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung**

Oleh : Anisa Septriani

1731080007

Pembimbing I : Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si

Pembimbing II : Rahmad Purnama, M. Si

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Oleh : Anisa Septriani

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari setiap anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi yang diikutinya, berusaha demi kepentingan organisasi, percaya terhadap organisasi, dan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial, mengetahui hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial, serta untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) dengan jumlah 197 orang. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel kuota sampling dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan divisi Fermentasi. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 31 aitem ($\alpha = 0,932$), skala kompensasi terdiri dari 22 aitem ($\alpha = 0,885$), dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 19 aitem ($\alpha = 0,862$). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan nilai $R = 0,554$ dengan nilai $F = 9,317$ dengan perolehan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial dan mendapatkan sumbangan efektif sebesar 30,7%. Hasil kedua dengan $r_{x1-y} = 0,275$ dengan $p = 0,034$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen

organisasi pada karyawan generasi milenial dan memberikan sumbangan efektif sebesar 1,1%. Hasil ketiga dengan $r^2 = 0,553$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial serta memberikan sumbangan efektif sebesar 29,6%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Thn 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut:

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا		ذ	Dz	ز	Z		M
ب		ط	R	ع	(Kom a terbali	ن	N
ث		ص	Z			و	W
ث		ص	S	غ	G	ه	H
ج		ش	S	ف	F	` (Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)	
ح		ص	S	ق	Q		
خ		ض	Dh	ك	K		
د		ط	T	ل	L	ي	Y

2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
-							
-							
-	A	أَ	ا	Ā	أَإِ	أَإِ...	Ai
-							

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anisa Septriani

NPM : 1731080007

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Milenial” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dri karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian ini pernyataan yang dibuat dengan sebenar-benarnya. Wassalamualaikum Wr.Wb

Bandar Lampung, 1 Desember 2022
Yang Menyatakan,



Anisa Septriani

NPM 1731080007



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

(Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratminto Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531, 780421)

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan
Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial
Nama : Anisa Septriani
NPM : 1731080007
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqsyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si
NIP. 197503172003121003


H. Rahmad Purnama, M.Si
NIP. 198810262022031001

Mengetahui
Ketua Program Studi Psikologi Islam


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP. 196301011999031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721)703531, 780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : "Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial." disusun oleh Anisa Septriani NPM : 1731080007. Program studi : Psikologi Islam. Fakultas : Ushuluddin Dan Studi Agama, telah dimunaqosyahkan pada hari, tanggal : **Jumat, 19 Mei 2023.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Abd. Qohar, M.Si
Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Si
Penguji utama : Drs. Nursalim Malay, M.Si
Penguji pendamping I : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si
Penguji pendamping II : H. Rahmad Purnama, M.Si

DEKAN

Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama



Dr. Ahmad Isaeni, MA

NPM 197403302000031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(QS.At- Taubah 105)



PERSEMBAHAN

Segala puja dan puji syukur hanya untuk Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahmu yang senantiasa Engkau limpahkan kepadaku. Terimakasih atas cinta dan kasih sayangmu yang telah memberikan karunia serta kemudahan, akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada uswah dan pemimpin umat ini yang mulia Nabi Muhammad SAW. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah dan selalu menghadirkan orang-orang berarti didekat saya, yang selalu memberi semangat, dan doa, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati karya yang sederhana ini, saya persembahkan untuk :

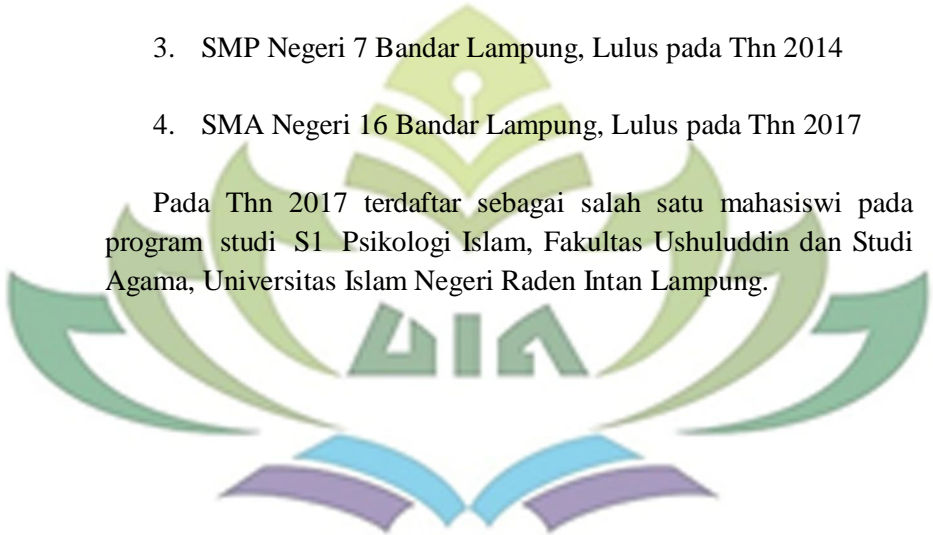
1. Untuk kedua orang tuaku tercinta. Bapakku Edison dan Ibuku Bu Nurmala Dewi, terimakasih selama ini sudah memberikanku cinta dan kasih sayang kalian, sudah membimbing, mendidik, memberikan nasehat dan support serta melakukan yang terbaik untuk diriku ini. Tidak kenal lelah dan menyerah selalu berusaha demi melihat kesuksesan sang buah hati kecil kalian ini, dengan segala rasa ikhlas dan penuh kasih. Terimakasih atas segala pelajaran kehidupan yang telah kalian berikan selama ini serta doa dan restu kalian sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kakak dan mba tersayang, Surya Edma Syaputra, M. Hendra Wijaya, Tety Rachmawati, Sherly Apriantika Dewi. Terimakasih telah mengisi keseharianku dengan penuh keceriaan, semangat, selalu menjadi pengingat dan penasehat. Terima kasih telah berbagi pengalaman hidup kalian kepadaku. Terimakasih atas support yang telah kalian berikan baik saat menyelesaikan skripsi maupun dalam keadaan lain. Terimakasih telah berbagi pengalaman hidup kalian kepadaku.
3. Untuk ponakanku terkasih. Fatichia Maheswari, terima kasih telah mewarnai hari-hariku dengan canda tawa dalam menyelesaikan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Anisa Septriani, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 10 September 1999. Peneliti merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Edison dan Ibu Nurmala Dewi. Berikut riwayat pendidikan penulis :

1. TK Kartika II-6 Bandar Lampung, Lulus pada Thn 2005
2. SD Negeri 3 Segalamider, Lulus pada Thn 2011
3. SMP Negeri 7 Bandar Lampung, Lulus pada Thn 2014
4. SMA Negeri 16 Bandar Lampung, Lulus pada Thn 2017

Pada Thn 2017 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program studi S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, Ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Pada saat proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi islam dan penguji utama dalam sidang munaqosah, terimakasih banyak karena bapak telah banyak memberikan saran guna perbaikan skripsi yang lebih baik dan telah memberikan yang terbaik kepada seluruh mahasiswa Prodi Psikologi Islam.
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam sekaligus selaku pembimbing akademik peneliti yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dan arahan dalam hal permasalahan perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.
5. Bapak Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si selaku dosen pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk mendampingi penulis, membimbing, memberi arahan, semangat dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan

skripsi ini dengan penuh kesabaran serta dedikasi yang luar biasa untuk penulis.

6. Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi penulis, membimbing, memberi arahan, semangat dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi dengan penuh kesungguhan dan kesabaran. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan serta seluruh civitas academica Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu proses administrasi dalam penelitian ini.
7. Kepala Pimpinan PT. Keong Nusantara Abdi yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan Bapak Rahmat selaku Kabag Fermentasi PT. Keong Nusantara Abadi serta Aziz yang telah membantu penulis dalam proses perijinan dan mempermudah proses administrasi serta telah membantu penulis dalam menyebarkan skala penelitian sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
8. Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian.
9. Untuk keluarga yakni kedua orang tua, kakak uta, kakak enda, mba tety, mba sherly, ponakanku dan keluarga besar lainnya yang selalu mendukung, memberi motivasi, memberi nasihat, membantu dalam hal moril maupun materil serta do'a sehingga dapat terselesaikannya tugas akhir ini.
10. Untuk para adik- adik krucil, terimakasih telah mengisi hari-hariku dengan penuh warna.
11. Untuk teman dan sahabat seperjuangan sejak awal hingga saat ini, Jihan Nabilla Fasya, Berliana Syahputri, Dwi Asih Maharani, Ilham Adrian Felani, Khoiril, Yunies Mega Sanjaya, , serta teman-teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terimakasih telah menerima saya sebagai teman kalian, terimakasih telah bersedia meluangkan waktu untuk

membantu, mendengarkan keluh kesah, memberikan motivasi, canda tawa hingga terselesaikannya perkuliahan ini.

12. Untuk sahabat seperjuangan sejak masa sekolah hingga saat ini, Rudi Riansyah, terimakasih sudah telah menerima saya sebagai sahabat, selalu menemani perjalanan saya selama ini, serta memberi semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik. Walaupun jalan kesuksesan yang kita tuju berbeda, perbedaan tidak mematahkan kita untuk saling memberi kasih sayang dan support.
13. Untuk teman dan sahabat saya Niken Dwi Pramesti, Indah Suci Ati, dan Guntur terimakasih telah memberikan dukungan, tenaga, pikiran, canda tawa dan semangat kepada saya. Terima kasih telah menjadi teman yang setia hingga saat ini serta selalu sabar menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman Psikologi Islam angkatan 2017 yang telah membantu dan belajar bersama selama kuliah serta teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan dan kebersamaan serta motivasi.
15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Akhir kata, Peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini. Allah SWT sebaik-baik pemberi balasan, semoga Allah SWT memberikan balasan berlipat ganda atas kebaikan yang telah diberikan, serta dipermudah segala urusannya. Aamiin.

Wassalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vii
MOTTO	x
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	19
A. Komitmen Organisasi	19
1. Pengertian Komitmen Organisasi	19
2. Aspek – Aspek Komitmen Organisasi	20
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	22
B. Kompensasi	25
1. Pengertian Kompensasi	25
2. Indikator Kompensasi.....	26
3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	28
4. Tujuan Kompensasi.....	30
5. Jenis- Jenis Kompensasi.....	32
C. Kepuasan Kerja	34
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja	36
3. Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja.....	36

D. Generasi Milenial.....	39
1. Pengertian Generasi Milenial Dan Karakteristiknya.....	39
2. Aspek Bekerja Generasi Milenial.....	39
E. Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	40
F. Kerangka Berpikir	44
G. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional.....	47
B. Populasi dan Subjek Penelitian	48
C. Metode Pengumpulan Data	49
D. Validitas dan Reliabilitas	52
E. Metode Analisis Data	54
BAB IV METODE PENELITIAN	55
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	55
1. Orientasi Kacah	55
2. Persiapan Penelitian	57
3. Pelaksanaan Try Out	60
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
5. Penyusunan Skala Penelitian	63
6. Penentuan subjek Penelitian	65
7. Pelaksanaan Penelitian	64
8. Skoring	64
B. Hasil Analisis Data Penelitian	65
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	65
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	65
3. Uji Asumsi	68
4. Uji Hipotesis	73
5. Sumbangan Efektif Tiap- Tiap Variabel Independent ...	75
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Blue Print Komitmen Organisasi	50
Tabel. 2 Blue Print Kompensasi	51
Tabel. 3 Blue Print Kepuasan Kerja.....	52
Tabel. 4 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi.....	59
Tabel. 5 Distribusi Aitem Skala Kompensasi.....	59
Tabel. 6 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	60
Tabel. 7 Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala Komitmen Organisasi	61
Tabel. 8 Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala Kompensasi.....	62
Tabel. 9 Distribusi Aitem Valid Dan Gugur Skala Kepuasan Kerja.....	62
Tabel. 10 Sebaran Aitem Valid Skala Komitmen Organisasi.....	63
Tabel. 11 Sebaran Aitem Valid Skala Kompensasi	63
Tabel. 12 Sebaran Aitem Valid Skala Kepuasan Kerja	63
Tabel. 13 Deskripsi Data Penelitian.....	65
Tabel. 14 Kategorisasi Komitmen Organisasi	66
Tabel. 15 Kategorisasi Kompensasi	66
Tabel. 16 Kategorisasi Kepuasan Kerja	67
Tabel. 17 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel. 18 Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	69
Tabel. 19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel. 20 Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel. 21 Hasil Uji Regresi Berganda.....	72
Tabel. 22 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Kedua Dan Ketiga	73
Tabel. 23 Sumbangan Efektif	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Berfikir	46
Gambar. 2 Scatterplot Heteroskedastisitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran. 1 Rancangan Skala Penelitian
- Lampiran. 2 Distribusi Data Uji Coba
- Lampiran. 3 Validitas Dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Skala
- Lampiran. 4 Skala Penelitian
- Lampiran. 5 Data Skor Penelitian
- Lampiran. 6 Tabulasi Data Penelitian dan Data Subjek Penelitian
- Lampiran. 7 Hasil Uji Asumsi
- Lampiran. 8 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran. 9 Surat Izin Penelitian
- Lampiran. 10 Surat Keterangan Bebas Plagiasi





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan bangsa yang besar dengan segala potensi yang dimiliki serta segala bentuk pengembangan yang ada. Pengembangan yang terjadi merupakan suatu proses dalam terwujudnya tujuan dalam pembangunan bangsa. Pembangunan yang terjadi dari dulu hingga saat ini tidak semata-mata membangun fisik saja, tetapi juga membangun non-fisik yang berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya dalam membangun Indonesia maju yaitu dengan membangun dan menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Pembangunan sumber daya manusia menjadi penentu dalam perubahan untuk kemajuan bangsa, sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan daya saing yang dapat membantu perusahaan agar dapat berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi (Alamzah & Simanjutak, 2013).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Irvan (2019) dimana saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam produksi serta satu-satunya faktor kesuksesan yang dimiliki organisasi yang tidak diperdagangkan sebagai komoditas dagang organisasi. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Thn 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa dalam pembangunan nasional, tenaga kerja dapat disebut sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan usaha dalam pencapaian tujuan organisasi (Veithzal, 2019). Sumber daya manusia ini dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir, perencana dan pelaksana demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan ketentuan pemerintah, rentang usia angkatan kerja yaitu penduduk yang berusia 15 sampai dengan 64 Thn. Terdapat

beberapa pengelompokan generasi yang masuk ke dalam angkatan kerja yaitu Gen Bust (generasi X), Gen Milenial (Generasi Y), dan Gen Zilenial (Generasi Z). Pengelompokan generasi dalam dunia kerja akan muncul mengikuti perkembangan manajemen sumber daya manusia.

Faktor terbentuknya pengelompokan generasi, yaitu faktor demografi khususnya kesamaan Thn kelahiran dan yang kedua adalah faktor sosiologis khususnya kejadian-kejadian yang historis. Individu yang menjadi bagian dari satu generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan Thn lahir dalam rentang waktu 20 Thn dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Menurut Kopperschmidt (Putra, 2017) Generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan Thn kelahiran, umur lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh yang signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Berdasarkan Generation Theory yang dicetuskan oleh Karl Mannheim pada Thn 1923, generasi milenial merupakan generasi yang lahir pada rasio Thn 1980 sampai dengan 2000 (Muslihati,2020). Persebaran generasi X dan Y pada dunia kerja saat ini didukung oleh data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik per Februari 2018, yang mengungkapkan bahwa terdapat 144 juta penduduk yang bekerja di Indonesia, diisi oleh generasi X sebanyak 38%, generasi Y sebanyak 46% dan generasi Z sebanyak 13% (Zulfiyandi et,all., 2019). Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa generasi Y menjadi generasi yang paling banyak mengisi angkatan kerja di Indonesia.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, diperoleh data PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) lampung, menyebutkan bahwa PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) lampung, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industry dengan memproduksi makanan dan minuman, yang beralamat di Jl. Raya Branti, Bumisari, Natar, Kabupaten Lampung Selatan. PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) lampung telah berdiri sejak Thn 1984 dengan berbagai macam hasil produk. Produk makanan dan minuman yang cukup

terkenal, diantaranya Nata de Coco, Lidah Buaya, Buah Palem, Jelly, Es Bon – Bon, Puding, dll. Distribusi yang dilakukan tidak hanya di dalam negeri saja tetapi juga hingga keluar negeri. PT. Keong Nusantara Abadi memiliki sebanyak 511 karyawan yang berkerja untuk memenuhi target yang diharapkan. Perusahaan ini mempunyai karyawan dengan rentang perbedaan usia angkatan kerja yang disebut dengan keberagaman angkatan kerja dan lebih didominasi individu yang masuk ke dalam kategori generasi milenial.

Generasi milenial sendiri dilahirkan dan dibesarkan pada saat gejolak ekonomi, politik, dan sosial sedang melanda Indonesia. Deru reformasi mampu memberikan dampak psikologis yang sangat mendalam bagi generasi milenials. Mereka tumbuh menjadi individu-individu yang *open minded*, menjunjung tinggi kebebasan, kritis, dan berani. Hal tersebut tentunya sangat berperan penting dalam era bonus demografi (Muslihati, 2020), generasi ini akan memegang kendali atas pembangunan khususnya dalam bidang perekonomian yang diharapkan akan membawa bangsa Indonesia menuju kearah pembangunan yang lebih maju dan dinamis, sehingga dapat dikatakan bahwa generasi milenial merupakan modal besar dalam mewujudkan kemandirian bangsa dalam segala aspek yang diharapkan memiliki potensi yang lebih unggul dibandingkan dengan generas-generasi sebelumnya.

Namun demikian, bonus demografi juga dapat menjadi “malapetaka” alih-alih menjadi “momentum indah” untuk bergerak lebih maju. Dalam sebuah laporan yang dirilis oleh IDN Research Intitute (2019) menjelaskan bahwa hanya ada 1 dari 10 milenial ingin bekerja dalam kurun waktu 10 Thn di perusahaan, dan hanya ada 3 dari 10 milenial yang ingin bekerja 2-3 Thn pada sebuah perusahaan. Hal ini mencerminkan tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan maupun generasi itu sendiri, yaitu “membangun komitmen kerja”.

Ada beberapa keunggulan Ada beberapa keunggulan yang dimiliki oleh generasi milenial yaitu ingin serba cepat, mudah berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat, kreatif, dinamis, melek teknologi, dekat dengan media sosial, dan sebagainya (Sebastian, 2016). Generasi milenial atau yang disebut dengan gen Y dikenal

dengan *digital natives*. Generasi milenial merupakan generasi dengan adaptasi dan kemampuan teknologi yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial mempunyai beberapa kelebihan, yaitu *confidence*; mereka adalah orang yang percaya diri dan berani dalam mengemukakan pendapat. Kedua, *creative*; mereka adalah orang yang terbiasa berpikir *out of the box*, kaya akan ide dan gagasan, serta mampu mengomunikasikan ide dan gagasan dengan begitu cemerlang. Ketiga, *connected*; yaitu pribadi yang pandai bersosialisasi, serta aktif bersosial media dan internet. Keempat, cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Dari beberapa penjelasan tersebut, generasi milenial juga memiliki kekurangan yaitu lahir pada era digital yang memungkinkan untuk mendapatkan informasi secara cepat dalam hitungan detik sehingga terbiasa mendapatkan informasi secara cepat sehingga dalam kehidupan kerja gen Y dikenal dengan generasi yang tidak sabar. Selain itu generasi milenial menyukai segala sesuatu yang instan serba cepat, cenderung memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja, tingkat konsumtif yang tinggi, tidak dapat terlepas dari gadget. Generasi milenial tumbuh bersama berkembangnya teknologi sehingga mereka menjadi mahir dalam mengakses informasi dengan cepat menggunakan teknologi (Sari, 2018). Teknologi yang ada dapat membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, namun hal tersebut dapat juga membuka kesempatan yang luas bagi generasi milenial untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi di luar organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian mereka bisa menemukan informasi yang dianggap lebih sesuai dengan minat mereka dan lebih dapat memenuhi harapan mereka.

Pernyataan yang sependapat dikemukakan oleh Filiana (2016) menyatakan bahwa kecederungan generasi milenial yang menyukai tantangan dan ingin terus mempelajari hal baru menjadikan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap baik dan sesuai dengan minat dan harapan mereka. Generasi milenial pada saat ini sering menjadi sorotan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM)

karena mereka cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Nindyati, 2017).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Sheahan (2009) menunjukkan bahwa generasi milenial yang berada di Asia Pasifik memiliki masa kerja yang lebih singkat dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, yaitu generasi milenial memiliki masa kerja rata-rata 18 bulan, sementara generasi X dan generasi Baby Boom memiliki empat Thn masa kerja. Mereka dengan mudah memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat mereka tidak menemukan kecocokan antara apa yang diharapkan dengan apa yang organisasi berikan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Rahmiati (2018) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada generasi X dan Y dalam komitmen organisasi, hal ini disebabkan generasi milenial cenderung tidak memiliki perilaku sabar.

Dalam hal ini, manajemen perusahaan memiliki wewenang dan tanggungjawab untuk mempertahankan salah satu aset terpenting yang dimiliki yaitu SDM yang memiliki komitmen organisasi yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan atau pegawainya, sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan mudah.

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi (Holbeche, 2005). Komitmen organisasi adalah suatu derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk meneruskan dalam berpartisipasi aktif dalam organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka individu tersebut akan lebih memilih untuk tetap tinggal lebih lama dan ikut serta berpartisipasi aktif di dalam organisasi tersebut (Kingkin et al., n.d.) . Pendapat lain mengenai komitmen organisasi yaitu menurut Robbins dan Judge (Sukasih dan Astiti, 2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seseorang individu memiliki keterikatan terhadap organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Pertanyaan di atas sejalan dengan definisi yang disampaikan oleh Allen, N. J., & Meyer, (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikan hubungan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota atau tidak melanjutkan menjadi anggota dalam suatu organisasi. Pada dasarnya komitmen terhadap organisasi terdapat tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen afeksi, berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen organisasi telah menjadi isu penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti oleh banyak orang dengan alasan yang sangat sederhana, seperti sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak adanya komitmen dari anggota organisasi itu sendiri. Dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan cenderung tidak dapat bertahan lama jika para anggotanya tidak menerapkan sikap komitmen. Komitmen yang dimiliki anggota organisasi dapat diartikan sebagai keteguhan hati terhadap organisasi. Sehingga ia memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menjaga kualitas yang diterapkan dalam organisasi, dan terdapat rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi serta menjaga keanggotannya untuk mencapai kemajuan organisasi (Bastian, 2020).

Komitmen organisasi dapat terlihat dari anggota organisasi dalam mendukung setiap program kerja yang telah dijalankan dan akan mengerjakan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi (Wibowo, 2015). Dalam perspektif islam, komitmen diartikan sebagai suatu keteguhan hati. Sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam Al-quran surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka

malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

Ayat di atas menerangkan bahwa dengan adanya keteguhan hati atau keyakinan yang kuat dalam diri seorang karyawan maka hal tersebut dapat memotivasi untuk tetap konsisten tidak beranjak dan tidak bergeser secara lahir dan batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan dengan segala daya upaya untuk menjalankan kepentingan perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi maka dalam suatu organisasi perlu adanya keteguhan hati dalam mentaati dan melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini sangat penting karena dengan ditaatinya peraturan itu atau komitmen yang tinggi dapat menciptakan kepuasan kinerja yang rapi dan kondusif. Tanpa adanya komitmen yang tinggi maka tujuan dari perusahaan akan terhambat, pengurus dan anggota akan asal-asalan dalam menjalankan tugasnya akibat selanjutnya keberlangsungan organisasi akan terancam, bisa jadi jika kondisinya seperti itu organisasi akan diberhentikan segala aktifitasnya.

Demikian pula untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya komitmen organisasi yang tertanam dalam diri anggota, bahkan komitmen organisasi saat ini menjadi syarat dalam melamar di setiap pekerjaan dan organisasi, yaitu calon karyawan atau anggota diminta berjanji untuk berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi. Komitmen diawal saja tidaklah cukup karena dibutuhkan berkelanjutanitas dalam berkomitmen. Meskipun kenyataannya banyak anggota yang belum sepenuhnya memiliki rasa terhadap organisasinya. Organisasi dalam dunia bisnis merupakan suatu kelompok orang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan secara komersial dengan struktur serta budaya organisasi yang khusus. Organisasi merupakan suatu sistem terbuka dan terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungan dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan

yang selalu berubah tersebut, misalnya kondisi sosial (Lubis & Jaya, 2019).

Organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem sosial yang mengejar tujuan khusus, dengan anggota yang berperan dalam memberikan kontribusi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Kontribusi tersebut membutuhkan adanya komitmen dari mereka, yaitu dalam bentuk kesediaan kepada organisasi. Sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan-tujuan yang di tetapkan. Poters, Crampon, & Smith (1976) mengungkapkan bahwa perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan- karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk dapat bertahan di suatu perusahaan yang sangat kompetitif.

Idealnya komitmen yang tinggi menunjukkan adanya ketersediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan, dan adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Namun kenyataannya komitmen organisasi yang rendah tidak hanya berdampak kepada karyawan saja tetapi berdampak pula pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung mempunyai keinginan untuk berpindah, meningkatnya tingkat *turnover* karyawan, semangat kerja yang rendah, kepuasan kerja yang rendah, dan berkurangnya keterlibatan di dalam organisasi. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kemajuan perusahaan dan perusahaan mengalami kemunduran dalam dunia persaingan (Alfaranti, 2011).

Pada dasarnya, komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman berorganisasi. Faktor karakteristik pribadi tersebut mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berafiliasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berprestasi, persepsi karyawan terkait kompetensi yang dimiliki. Pada faktor karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dalam

organisasi seperti kompensasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut. Sedangkan pada faktor pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan kerja dan motivasi anggota dalam berada pada perusahaan, hubungan antara anggota dengan supervisor atau pemimpinnya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah pemberian kompensasi yang adil. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban pekerjaan dapat membuat karyawan merasa dibutuhkan dan merasa dihargai, sehingga hal ini dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya secara maksimal dan selalu menjadi bagian dari aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya komitmen organisasi yang rendah sehingga akan berdampak pada prestasi kerja yang menurun (Putri dan Prastio, 2018).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak sesuai akan mengurangi rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan, dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Keadilan kompensasi dapat membangun komitmen organisasi dan perputaran karyawan. Keadilan dalam pemberian kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasi dan menurunkan tingkat intensitas *turnover* karyawan. Kompensasi dapat dijadikan sebagai strategi yang dimiliki perusahaan dalam memperoleh karyawan yang kompeten dan berkualitas, sebagai alat dalam mengarahkan perilaku karyawan yang diinginkan serta dapat digunakan dalam mempertahankan karyawan yang ada dalam perusahaan.

Namun terlepas dari hal tersebut, kompensasi dapat menjadi sumber ketidakpuasan apabila penerapan strategi yang digunakan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Seperti halnya perusahaan telah memberikan kompensasi berupa gaji atau upah kerja keras yang tinggi namun perusahaan tidak memikirkan perihal kesejahteraan di masa mendatang (saat purna bakti atau masa pensiun). Penerapan

kebijakan inilah yang dapat membuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun serta mengakibatkan *turnover* yang meningkat (Arifin et al, 2016). Sejalan dengan hasil wawancara terkait dengan kompensasi yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) lampung pada tanggal 19 mei 2022, dari hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang sering ditemukan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) lampung terkait kompensasi yaitu terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan kebijakan sistem penerapan kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal inilah yang dapat menyebabkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik berdasarkan penilaian secara keseluruhan ataupun terhadap beberapa aspek yang ada dalam pekerjaan (Spector, 1997). Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan dukungan karyawan dan karyawan yang kompeten dalam membantu mewujudkan tercapainya visi dan misi yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Karyawan diharapkan memiliki keterikatan dengan institusi, sehingga karyawan dapat memiliki keinginan untuk terlibat, berkomitmen, keinginan untuk berkontribusi, serta adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan dimana ia berkerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) menemukan terdapat faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Apabila perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat mendatangkan rasa nyaman dan puas untuk terus bekerja pada perusahaan. Karyawan akan mem berikan kepuasan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama, menjadi peduli terhadap kualitas kerja mereka, memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, karyawan menjadi lebih produktif, aktif hadir, datang tepat waktu,

bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Namun sebaliknya jika tidak ada kepuasan dalam bekerja, maka seorang karyawan tidak akan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Hendrianto dan Marhalinda, 2020).

Beberapa penyebab karyawan merasa tidak puas yaitu dikarenakan mereka kurang mendapatkan *feedback* melalui penilaian kerja, kemampuan optimal yang dimiliki tidak dimanfaatkan, pengawasan yang tidak memadai, kesempatan berpartisipasi dan minimnya pujian yang diberikan atasan terkait hasil kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nursair et al (2011) dan Valaei dan Rezaei (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi afektif dan normatif pada Generasi Milenial.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada HRD PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung yang dilakukan pada tanggal 19 Mei 2022, hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan agar apa yang menjadi tujuan dari organisasi itu bisa tercapai dengan maksimal. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan mencerminkan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan. Tetapi tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, namun terdapat pula berbagai permasalahan yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

Hasil wawancara selanjutnya yang dilakukan dengan karyawan yang berbeda berinisial D, R, U dilakukan pada tanggal 19 Mei 2021, hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa berkerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung terdapat karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah dengan berbagai alasan, diantaranya kondisi pekerjaan yang berat dan menuntut sehingga menjadikan mereka tidak puas dengan pekerjaan, selain itu jenjang karir yang rendah sehingga menjadikan karyawan susah mendapatkan promosi jabatan, ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik lagi khususnya bagi generasi milenial yang memiliki stereotipe pekerjaan saat ini adalah sebagai “batu loncatan”.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap komitmen organisasi yang dalam hal ini berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial, sehingga peneliti ingin membuktikan “Apakah ada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung?”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung?
2. Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung?
3. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.
2. Hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

3. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dalam kajian Psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang terkait dengan topik kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan menambah pemahaman mengenai pentingnya komitmen organisasi dalam suatu perusahaan, khususnya PT. Keong Nusantara Abadi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. Keong Nusantara Abadi dalam menentukan strategi yang berhubungan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Khususnya dalam meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan generasi milenial dapat bertahan di perusahaan dalam kurun waktu yang lama.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat guna memberikan informasi, dan menjadi acuan dalam membuat tugas akhir selanjutnya dibidang psikologi industry dan organisasi khususnya komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Oktariani, Hubeis, dan Sukandar (2017)

Penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Oktariani, Hubeis, dan Sukandar (2017) dengan judul “Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dilihat diantara generasi X dan Y yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi yaitu generasi X.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dengan menghilangkan generasi X pada penelitian sebelumnya dan menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel bebas X1 dan menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X2), Perbedaan selanjutnya terletak di lokasi penelitian yang berbeda, serta subjek penelitiannya berbeda.

2. Rodhi, Asmony, dan Suparman (2017)

Penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Rodhi, Asmony, dan Suparman (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Y Sektor Perbankan Se-Kota Mataram)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Begitu pula dengan kompensasi dan lingkungan kerja, kedua variabel ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa, jika organisasi yang bergerak dalam sektor perbankan di Kota Mataram meningkatkan besaran kompensasi, memperbaiki sistem kompensasi, mempertahankan kerharmonisan hubungan vertikal maupun horizontal serta tetap update fasilitas kerja yang diterima karyawan generasi Y yang bekerja pada sektor perbankan di Kota Mataram, maka akan meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas serta penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dengan menghilangkan lingkungan kerja sebagai variabel bebas pada penelitian sebelumnya dan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas X2 dan Perbedaan selanjutnya terletak di lokasi penelitian yang berbeda, serta subjek penelitiannya berbeda.

3. Putri dan Prastio (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Prastio (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

4. Sari (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) dengan judul penelitian “Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial” dengan jumlah sampel yaitu 123 dosen milenial dari 10 perguruan tinggi yang ada di Padang, Jakarta, dan Bali yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive* sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen profesi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara lebih spesifik, kepuasan terhadap atasan, komitmen profesi berkelanjutan, serta komitmen profesi normatif memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen milenial.

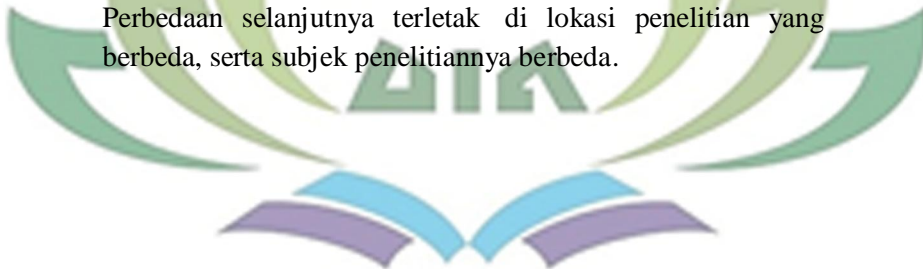
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dengan menghilangkan variabel komitmen profesi pada penelitian sebelumnya dan menambahkan variabel kompensasi dan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X1) dan (X2). Perbedaan selanjutnya terletak di lokasi penelitian yang berbeda, serta subjek penelitiannya berbeda.

5. Kingkin, Rosyid, dan Arjanggal (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Kingkin, Rosyid, dan Arjanggal (2019) dengan judul “Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (a). Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga; (b). Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan

PT. Royal Korindah Purbalingga. Semakin tinggi kepuasan kerja maka makin tinggi komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya makin rendah kepuasan kerja maka makin rendah komitmen organisasinya; (c). Ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Semakin tinggi masa kerja maka makin tinggi pula komitmen organisasinya, sebaliknya makin rendah masa kerja maka makin rendah komitmen organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dengan menghilangkan variabel masa kerja sebagai variabel pada penelitian sebelumnya dan menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel bebas X1 dan menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X2). Perbedaan selanjutnya terletak di lokasi penelitian yang berbeda, serta subjek penelitiannya berbeda.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu identifikasi dan keterlibatan seorang individu yang relatif kuat pada suatu perusahaan, yang mempunyai indikasi adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan kuat untuk tetap bertahan di dalam perusahaan, adanya ketersediaan individu dalam melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan perusahaan, serta dapat mempertahankan status keanggotaan di dalam perusahaan secara berkelanjutan untuk mewujudkan kesuksesan dan kesejahteraan organisasi (Irvan : 2019). Selain itu juga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka dapat membawa dampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan akan lebih betah dalam bekerja, meningkatnya produktifitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, setia, serta ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang relatif stabil dan dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan dalam sebuah organisasi, suatu keinginan kuat dalam segala daya upaya untuk kepentingan organisasi, serta keinginan kuat untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer et al., 2012). Lebih lanjut Meyer, Allen, & Smith (1993) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen terhadap organisasi dalam tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi, komitmen dipandang sebagai untung rugi yang timbul jika meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga dapat

dikatakan bahwa komitmen organisasi mengandung elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan istilah lain dari komitmen kerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat menilai kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan kuat seseorang terhadap suatu organisasi serta keinginan anggota organisasi dalam mempertahankan keanggotaannya kepada organisasi dan bersedia kerja dengan giat untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pemaparan yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan cerminan sikap seseorang terhadap nilai-nilai suatu organisasi berupa loyalitas karyawan dalam mewujudkan visi, misi dan tercapainya tujuan organisasi yang ditandai dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan kuat untuk tetap bertahan di dalam perusahaan, adanya ketersediaan individu dalam melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan perusahaan, serta dapat mempertahankan status keanggotaan di dalam perusahaan secara berkelanjutan untuk mewujudkan kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (1990) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Berikut penjelasan mengenai dimensi komitmen organisasi, yaitu :

a. Affective commitment (komitmen afektif)

Dimensi komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional individu terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan individu dengan kegiatan di organisasi. Sehingga membuat individu memiliki keyakinan kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari suatu perusahaan berdasarkan pada kemauan diri sendiri. Dengan

adanya komitmen afektif yang tinggi pada individu terhadap perusahaan maka akan terus membuat individu bertahan dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk bertahan dan sepenuhnya telah mempercayai apa yang menjadi visi dan misi organisasi tersebut.

b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Dimensi komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang berkaitan dengan keyakinan individu untuk tetap bertahan pada organisasi atas dasar pertimbangan seorang individu terhadap organisasi baik pertimbangan untung maupun rugi apabila individu meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki komitmen berkelanjutan akan memutuskan untuk tetap memiliki komitmen di tempatnya bekerja karena ia menilai bahwa dengan bekerja dirinya akan dapat tetap memenuhi kebutuhannya dalam jangka panjang. Dengan demikian, individu mempersepsikan bahwa ia akan mengalami sebuah kerugian apabila dirinya meninggalkan organisasi.

c. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Dimensi komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi atas dasar kewajiban dan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi di mana ia bekerja yang didasari dengan pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Komitmen normatif ini timbul karena adanya sebuah tuntutan sosial yang merupakan hasil dari pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Individu yang memiliki komitmen normatif tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tetap berada diorganisasi karena adanya tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang harus dilaksanakannya.

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai dimensi komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi diantaranya yaitu *affective commitment* yang menggambarkan orientasi afektif anggota terhadap perusahaan, *continuance commitment*

sebagai bentuk pertimbangan untung rugi jika meninggalkan perusahaan, serta *normative commitment* yang mencerminkan beban moral untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Meyer and Allen (1990) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu meliputi gender, usia, status pernikahan, pendidikan, kebutuhan akan berprestasi dan kepribadian.

b. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, kebijakan dalam organisasi yang seperti halnya kebijakan dalam pemberian kompensasi, dan cara penyampaian kebijakan.

c. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman selama berorganisasi meliputi kepuasan, motivasi, peran anggota terhadap organisasi dan hubungan anggota dengan pemimpin atau ketua organisasi.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi .

4. Komitmen organisasi dalam perspektif islam

Komitmen organisasi merupakan suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan dalam bekerja, sehingga orang tersebut memiliki rasa kerelaan dalam melakukan suatu hal guna tercapainya suatu tujuan. Dalam islam, komitmen organisasi diartikan sebagai sebuah keyakinan atau keteguhan hati untuk tetap berusaha dan bekerja

keras dengan sungguh-sungguh tanpa ada rasa pesimis dalam mencapai tujuan yang maksimal.

Sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam Al-quran surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

Dalam Tafsir Kementerian Agama RI, Ayat di atas menerangkan bahwa orang-orang yang mengatakan dan mengakui bahwa Tuhan Yang Menciptakan, Memelihara, dan Menjaga kelangsungan hidup, Memberikan Rezeki, dan yang berhak disembah, hanyalah Tuhan Yang Maha Esa, kemudian mereka tetap teguh dalam pendirian itu, amaka para malaikat akan turun untuk mendampingi mereka pada saat diperlukan. Di antaranya pada saat mereka meninggal dunia, di dalam kubur, dan di hisab di akhirat, sehingga segala kesulitan yang mereka hadapi terasa lebih ringan.

Ayat di atas juga menjelaskan bahwa manusia memiliki keteguhan hati atau keyakinan yang kuat dalam diri untuk tetap berkomitmen di dalam organisasi sehingga dapat memotivasi untuk tetap konsisten tidak beranjak dan tidak bergeser secara lahir dan batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan dengan segala daya upaya untuk menjalankan kepentingan perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Dalam islam keteguhan hati untuk tetap konsisten disebut dengan istiqomah. Istiqomah yang diminta dari seorang hamba yaitu istiqomah dalam ucapan, perbuatan dan hati seseorang dalam melakukan segala sesuatu dengan niat yang lurus, dan senantiasa

taat menjalankan segala sesuatu secara terus menerus. Salah satu keutamaan dari orang-orang yang istiqomah adalah tempat paling baik yang telah dijanjikan oleh Allah SWT. Dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 10, komitmen digambarkan oleh Allah sebagai berikut:

فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ
فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ
عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

“Bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu, sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barang siapa melanggar janji niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa komitmen atau janji manusia kepada pemimpin ataupun organisasi termasuk berjanji kepada Allah. Sehingga kecil atau besar suatu perbuatan akan tetap dipertanggungjawabkan. Orang-orang yang melanggar janji akan memikul dosa yang besar sedangkan orang-orang yang menepati janjinya, mereka akan memperoleh pahala yang berlipatganda. Apabila seseorang tidak dapat berhati-hati dalam melakukan sesuatu, seseorang tersebut dapat merendahkan Allah. Apabila seseorang yang setia kepada Allah maka akan setia pula kepada orang lain. Dan barang siapa yang menepati janjinya kepada seseorang maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT.

Untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi maka dalam suatu organisasi ada aturan- aturan yang mengikat setiap anggotanya, hal ini menuntut anggota dan pengurus untuk mentaati dan melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini sangat penting karena dengan ditaatinya peraturan itu atau komitmen yang tinggi dapat menciptakan kepuasan kinerja yang rapi dan kondusif. Tanpa adanya komitmen yang tinggi maka tujuan dari perusahaan akan terhambat, pengurus dan anggota akan asal-asalan dalam

menjalankan tugasnya akibat selanjutnya keberlangsungan organisasi akan terancam, bisa jadi jika kondisinya seperti itu organisasi akan diberhentikan segala aktifitasnya.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan baik dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko dan Rambe, (2018) kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas segala jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan pada perusahaan. Pembagian kompensasi dibedakan menjadi kompensasi finansial yang berupa uang atau segala sesuai yang dapat diukur dengan menggunakan uang. Dan kompensasi non-finansial yang yaitu berupa penghargaan kerja, promosi jabatan, kondisi kerja, dan lainnya.

Menurut Rivai (dalam Hidayah, 2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Menurut Werther dan Davis (dalam Arifin, et al, 2016) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai bentuk penukaran dalam melakukan tugas perusahaan.

Menurut Pratama, Musadieg, dan Mayowan,(2016) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan yang merujuk pada semua bentuk balas jasa bagi

karyawan yang telah menyelesaikan tugas mereka. Tingkat besar kecilnya kompensasi yang didapatkan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan kerja, dan masa kerja karyawan. Sehingga dalam menentukan kompensasi karyawan perlu adanya penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Suprana, dan Ratnawati, (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang baik yaitu penerapan sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Penerapan sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan dan memastikan perlakuan yang adil terhadap apa yang telah mereka berikan untuk kemajuan perusahaan. Apabila sistem tersebut telah mampu diciptakan dalam perusahaan maka karyawan akan sangat senang hati memenuhi permintaan pihak perusahaan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas segala jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan pada perusahaan.

2. indikator kompensasi

Indikator pemberian kompensasi untuk karyawan tentunya akan berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2017) mengungkapkan indikator kompensasi secara umum, yaitu:

a. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap sebulan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh pihak perusahaan.

b. Insentif

Insentif adalah imbalan dalam bentuk finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan atau yang telah mencapai target yang telah ditentukan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah pendapatan yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanan yang telah diberikan untuk perusahaan.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana pendukung selama pekerjaan berlangsung yang berupa fisik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan menurut Simamora (dalam Wijiyo, 2016) yaitu sebagai berikut:

a. Gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan baik secara harian, mingguan, bulanan atau Tahunan.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti

tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya.

c. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk tambahan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Pada umumnya, fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu gaji, upah, intensif, tunjangan, dan fasilitas.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Cindrawasih, (2019), mengungkapkan bahwa faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika jumlah pencari kerja (karyawan) lebih banyak daripada jumlah lowongan pekerjaan (jumlah permintaan) maka kompensasi yang diberikan relatif kecil. Dan sebaliknya jika jumlah pencari kerja lebih sedikit daripada jumlah lowongan kerja, maka kompensasi yang di berikan relatif besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar karyawan semakin baik, maka tingkat kompensasi yang diberikan semakin besar.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila perserikatan buruh yang dimiliki kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi yang didapat

semakin besar, sebaliknya jika perserikatan buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan dalam bekerja sangat baik dan banyak pencapaian yang telah dicapai maka kompensasi akan semakin besar. Jika produktifitas kerjanya buruk serta pencapaiannya sedikit maka kompensasinya juga sedikit.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan keputusan presiden

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden telah menetapkan besarnya batas upah/ bayar jasa minimum karyawan. Peraturan ini sangat penting agar perusahaan tidak dapat sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa karyawan.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat kompensasi atau upah yang diberikan semakin besar. Namun sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka tingkat upah atau kompensasi yang diberikan relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki posisi jabatan yang tinggi akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Namun sebaliknya, jika karyawan menduduki posisi jabatan yang lebih rendah maka akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang dimiliki lebih lama maka kompensasi yang didapat lebih besar karena terdapat kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka akan menyebabkan tingkat kompensasi yang rendah karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan sulit dan memiliki resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi balas jasa akan semakin besar karena dalam bekerja karyawan membutuhkan kecakapan serta ketelitian dalam mengerjakannya. Sebaliknya, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan tidak beresiko maka tingkat kompensasi balas jasanya relatif rendah.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh dan organisasi karyawan, produktifitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat kerja.

4. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Wiharyanti (2018) adalah sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Sedangkan perusahaan wajib untuk membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi segala kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari posisi jabatan yang diduduki.

c. Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Apabila balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan cukup besar maka pihak manajer akan lebih mudah untuk memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan maksimal.

e. Stabilitas karyawan

Dengan adanya program kompensasi atas prinsip yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan adanya pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik, sehingga mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan adanya program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Dengan adanya program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan pendapat yang telah diungkapkan para ahli tentang tujuan pemberian kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, meningkatkan disiplin kerja, menghindari pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah terhadap batas upah minimum.

5. Jenis Jenis Kompensasi

Menurut Hartatik (dalam Kautsar, 2017) jenis kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

a. Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation):

a) Upah, suatu harga atas jasa-jasa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

- b) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi karyawan terhadap kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c) Bonus atau THR, pembayaran satu kali yang diberikan perusahaan terhadap karyawan di luar dari gaji pokok karyawan.
- d) Insentif, suatu imbalan langsung yang perusahaan berikan kepada karyawan atas kinerja yang melebihi target yang telah ditentukan.

b. Kompensasi non-finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*):

- a) Program asuransi, merupakan jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan keluarga karyawan apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.
- b) Program pensiun, program yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan dalam masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif lagi atau telah purna bakti.
- c) Bayaran saat tidak masuk kerja, dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

Adapun jenis kompensasi menurut Mondy (dalam Wiharyanti, 2018) yaitu terdiri dari sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial, terdiri atas gaji, upah, insentif dan tunjangan

- b. Kompensasi non-finansial, terdiri atas kepuasan kerja yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan fisik tempat karyawan itu bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli terkait dengan jenis-jenis kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari upah, gaji, bonus, insentif dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial terdiri atas bayaran pensiun, bayaran tidak masuk kerja, bayaran asuransi, selain itu kompensasi non-finansial juga berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan psikologis dan fisik tempat karyawan bekerja (fasilitas).

C. Kepuasan kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Semakin karyawan puas dengan pekerjaannya, maka semakin besar pula kontribusi yang karyawan lakukan untuk perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009), kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial yang tercipta di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja diartikan sebagai suatu hal yang dapat membuat

seseorang merasa puas atau tidak dengan pekerjaan saat melakukan pekerjaan tersebut. Hoppock (locke 1968) menyatakan kepuasan kerja merupakan kombinasi anatar faktor psikologis dan faktor lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja sangat berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri.

Bisen dan Priya (2010) mengemukakan kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa telah melakukan sesuatu yang penting, bernilai dan layak mendapatkan pengakuan, serta perasaan senang. Kepuasan menciptakan kepercayaan diri sehingga meningkatkan loyalitas pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif yakni hasil dari kesimpulan didasarkan pada suatu perbandingan terkait dengan apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Menurut Spector (dalam Sari, 2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaannya yang didasari penilaian secara keseluruhan pekerjaan maupun beberapa aspek dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini merupakan perkembangan dari apa yang orang sukai (kepuasan) dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja dapat terlihat sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka (Spector, 1997).

Pada teori Motivasi Maslow kepuasan kerja berada pada urutan tertinggi, karena berkaitan erat dengan tujuan manusia untuk mengaktualisasikan potensi diri dan merealisasikannya dalam dunia pekerjaan.

Munandar (2008) menyebutkan kepuasan kerja ialah hal yang bersifat individual. Masing- masing individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki dan berlaku pada dirinya. Jika aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan semakin besar, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu

tersebut maka tingkat kepuasan yang dirasakannya semakin tinggi dan atau sebaliknya.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan suatu bentuk generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang beraneka ragam. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam menilai pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional terhadap pekerjaan, kondisi, situasi kerja, interaksi rekan kerja maupun dengan atasan dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai. Emosional tersebut dapat berupa hal yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat diartikan sebagai bentuk penilaian (*assessment*) seorang karyawan terhadap rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Sutrisno (2009) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya:

- a. Aspek psikologis, adalah aspek yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan yang mencakup minat, ketentrangan saat bekerja, sikap karyawan dalam bekerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek sosial, adalah aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial karyawan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya.
- c. Aspek fisik, adalah aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, manajemen waktu, lingkungan kerja, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya.

- d. Aspek finansial, adalah aspek yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan kerja, jenis tunjangan kerja, fasilitas, dll.
- e. Berdasarkan hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terbagi menjadi 4 yaitu aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Hal ini berkaitan dengan seluruh karyawan yang dapat memperoleh kesempatan dan pengalaman serta peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Keamanan kerja

Keamanan kerja sering disebut sebagaisalah satu faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Selama bekerja keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan.

c. Gaji

Karyawan memperlihatkan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang didapatnya dikarenakan lebih banyak karyawan merasa ketidakpuasan dengan uang yang didapat.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik ialah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menjadi salah satu penentu kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Karyawan menganggap pemimpin sebagai figur seorang ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turnover*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang terdapat dalam pekerjaan memberikan maksud pada keterampilan tertentu. Mudah dan sulitnya serta kebanggaan terhadap tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

g. Kondisi kerja

Dalam hal ini yang termasuk dalam faktor penentu kepuasan kerja yaitu kondisi tempat, kantin dan tempat parkir, penyorotan dan ventilasi.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan bentuk sikap yang sulit untuk digambarkan tetapi dipandang sebagai salah satu faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang berlangsung baik antar karyawan dengan pihak atasan dipandang sebagai alasan dalam menyukai jabatannya. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat maupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas seperti tempat ibadah, rumah sakit, dana pensiun, cuti atau perumahan merupakan hal standar dalam suatu jabatan dan diharapkan dapat diterapkan untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas ada 10 faktor-faktor kepuasan kerja yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

D. Generasi Milenial

1. Pengertian Generasi Milenial Dan Karakteristiknya

Karl Mannheim (1923) mencetuskan Generation theory yang menyatakan bahwa, generasi milenial ialah sekelompok orang yang lahir pada rentang Thn 1980 sampai dengan 2000. Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi Y. Di sisi lain, Anantatmula dan Shrivastav (2012) menjelaskan bahwa generasi milenial adalah yang lahir dalam rentang waktu 1980-2001 pada saat perkembangan internet sedang meningkat. Generasi Y merupakan sekelompok generasi yang dilahirkan dan dibesarkan pada saat gejolak politik, ekonomi dan sosial melanda Indonesia. Sehingga terjadi peningkatan akan perubahan informasi, gaya hidup dan teknologi. Era reformasi dapat memberikan dampak mendalam bagi para milenial. Generasi milenial tumbuh menjadi pribadi yang open minded, menyukai kebebasan, kritis dan berani.

2. Aspek Bekerja Generasi Milenials

Generasi milenial dalam dunia kerja mempunyai perbedaan dengan generasi-generasi sebelumnya. Menurut Gallup (2016) aspek bekerja generasi milenial, diantaranya adalah:

- a. Para milenials bekerja tidak untuk memperoleh gaji saja, namun untuk mengejar goals (segala sesuatu yang diharapkan dan telah dicita-citakan sebelumnya).
- b. Milenials tidak selalu mengejar kepuasan kerja, tetapi lebih menginginkan pengembangan diri terkait hal baru, skill, sudut pandang yang baru, menjalin hubungan baik dengan orang banyak, serta mencari peluang untuk berkembang di dalam pekerjaan tersebut.

- c. Milenials tidak suka atasan yang suka memerintah dan mengatur.
- d. Para milenials tidak menginginkan review Thnan, melainkan percakapan secara terus-menerus.
- e. Milenials selalu berupaya untuk mengembangkan kelebihan yang dimiliki, tanpa memperbaiki kekurangan yang mereka dimiliki.
- f. Bagi milenials, suatu pekerjaan bukan sekedar bekerja tetapi bekerja merupakan bagian dari hidup mereka.

E. Hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, finansial dan non finansial atas kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah dilakukan. Jika karyawan memperoleh kompensasi yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi di dalam perusahaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kompensasi termasuk didalam salah satunya. Seperti yang diungkapkan oleh Sianipar dan Haryanti, (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pada faktor karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi seperti kompensasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Riana (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jengala Keramik Bali” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin sesuai kompensasi yang didapat karyawan maka komitmen organisasional yang dimiliki akan semakin tinggi. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Prastio (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia”. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan sesuai maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Sari dan Riana, 2017). Namun sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak kepada menurunnya kepuasan kerja, prestasi kerja yang rendah, kurang termotivasi, selain itu juga dapat berdampak pada rasa kepedulian terhadap pekerjaan yang rendah dan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Semua manusia membutuhkan kepuasan di dalam kehidupannya. Seperti halnya karyawan juga membutuhkan kepuasan di dalam pekerjaannya baik kepuasan secara psikologis maupun psikis. Kepuasan psikis seperti halnya dengan keselamatan kerja, dan tubuh yang sehat. Sedangkan kepuasan secara psikologis yaitu puas dalam segi kenyamanan, perasaan, dan kedamaian dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan didalam bekerja dapat dilihat dari sejauh mana pencapaiannya bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta bertanggung jawab, mampu berkontribusi dengan baik untuk perusahaan, selalu menerima dan menaati peraturan yang ada di perusahaan, serta memiliki hubungan yang baik saat bekerja (Elvani sara : 2019). Kepuasan kerja perlu diperhatikan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan kedisiplinan kerja, moral kerja, kecintaan serta kesetiaan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasi yang tinggi.

Kepuasan karyawan yang terpenuhi akan menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Untuk itu mereka akan bekerja lebih baik supaya bisa tetap bekerja di tempatnya sekarang. Hal ini berarti akan memperkuat komitmennya terhadap organisasi secara berkelanjutan karena pegawai merasa membutuhkan organisasi semacam ini dan akan rugi apabila meninggalkan organisasinya (Dewi dan Adnyani, 2014). Pada dasarnya komitmen seseorang terhadap organisasi, akan sangat ditentukan oleh tingginya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing pegawai atau karyawannya, dan begitu pula sebaliknya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif kepada komitmen kerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen kerja para karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri, maka komitmen kerja perlu diperhatikan sebab keberadaan kepuasan kerja amat sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan mengingat kepuasan kerja itu bukan merupakan suatu barang yang mati, melainkan akan dapat berubah-ubah sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan yang bersangkutan (Oktariani, dkk : 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) menemukan terdapat faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Apabila perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat mendatangkan rasa nyaman dan puas untuk terus bekerja pada perusahaan. Namun sebaliknya jika tidak ada kepuasan dalam bekerja, maka seorang karyawan tidak akan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Hendrianto dan Marhalinda, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang memuaskan pada

karyawan sehingga karyawan tersebut merasa memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan.

3. Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Suatu organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem sosial yang mengejar tujuan khusus, dengan anggota yang berperan dalam memberikan kontribusi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menurut Allen, N. J., & Mayer, (1990) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikan hubungan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota atau tidak melanjutkan menjadi anggota dalam suatu organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu kompensasi. Seperti yang diungkapkan oleh Sianipar dan Haryanti, (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pada faktor karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi seperti kompensasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut. Apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Selain itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Namun sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak kepada menurunnya kepuasan kerja, prestasi kerja yang rendah, kurang termotivasi, selain itu juga dapat berdampak pada rasa kepedulian terhadap pekerjaan yang rendah dan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Kepuasan karyawan yang terpenuhi akan menjadi bahan pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Untuk itu mereka akan bekerja lebih baik supaya bisa tetap bekerja di

tempatya sekarang. Hal ini berarti akan memperkuat komitmennya terhadap organisasi secara berkelanjutan karena pegawai merasa membutuhkan organisasi semacam ini dan akan rugi apabila meninggalkan organisasinya. Pada dasarnya komitmen seseorang terhadap organisasi, akan sangat ditentukan oleh tingginya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing pegawai atau karyawannya, dan begitu pula sebaliknya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif kepada komitmen kerja para karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi untuk berkomitmen kepada organisasi yang telah memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja akan lebih memiliki komitmen organisasi. Karyawan yang telah memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi mampu beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kepuasan kerja seorang karyawan dengan tercapainya tujuan di tempat bekerja. Semakin tinggi kompensasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terbentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang terbentuk (Ervanda, Musadieg, Mayowan, 2016).

F. Kerangka Berpikir

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian komitmen organisasi dibutuhkan pada setiap karyawan agar mereka dapat melaksanakan tanggungjawabnya terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bastian (2020) yang menyatakan apabila para anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya, maka ia akan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang diberlakukan dalam organisasi, mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi serta mempertahankan

keanggotaannya demi kemajuan organisasinya. Komitmen organisasi dapat terlihat dari anggota organisasi dalam mendukung setiap program kerja organisasi yang telah dijalankan dan akan mengerjakan bagiannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

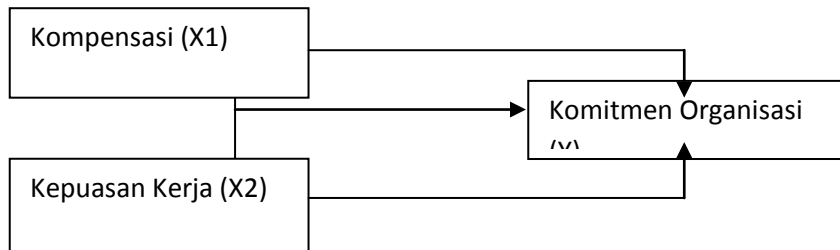
Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah pemberian kompensasi yang adil (Hidayat, 2015). Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban pekerjaan dapat membuat karyawan merasa dibutuhkan dan merasa dihargai, sehingga hal ini dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya secara maksimal dan selalu menjadi bagian dari aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan (Sari dan Riana, 2018). Dengan ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik berdasarkan penilaian secara keseluruhan ataupun terhadap beberapa aspek yang ada dalam pekerjaan (Spector, 1997). Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan dukungan karyawan dan karyawan yang kompeten dalam membantu mewujudkan tercapainya visi dan misi yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung pada apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang mereka peroleh yang memberikan rasa puas pada diri karyawan. Karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, karena karyawan tersebut secara psikis merasa diperhatikan oleh organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan

Dengan demikian hubungan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat digambarkan dengan skema berikut ini:

Bagan I

Skema hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan komitmen organisasi



Gambar 1

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco).

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini penting untuk diteliti mengingat komitmen organisasi sangatlah penting dalam terciptanya tujuan suatu perusahaan. Semakin tinggi dan adil kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya terhadap perusahaan. Maka sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan rendah dan tidak adil serta karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang akan diuji yaitu berupa:

1. H1: Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. H2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
3. H3: Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamelu, R., Surulivel, S.T., Motha, L. C. S., Amudha, R., & Selvabaskar,S.(2015). Correlates Of Employee Compensation And Commitment. Mediterranean Journal of social sciences. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5p335>
- Alamzah, E., & Simanjutak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. Jurnal Manajemen Bisnis Petra, 1(2), 1–12.
- Allen,N.J.,&Mayer, J.P. (1990). *OrganizationalCommitment-Allen-Meyer1990_PWbPUV* (pp. 1–18). Amin, G. dan Rahmiati, F. (2018). Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur). Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA). 5(2). 139-146.
- Aminollah, Ronsandi. F. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia). Jurnal Psimawa. Fakultas psikologi Universitas Teknologi Sumbawa.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta
- Arifin, M., Alhabsji, T., Utami, H.M. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Barantan Dan Bengawan Solo). Jurnal Bisnis Dan Manajemen. 3(2). 64-76.
- Arta, I. G. N. W, dan Surya. I. B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. E -Jurnal

- Manajemen Unud. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Universitas Udayana Bali.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi Edisi II.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi II.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas Dan Validitas. Edisi Ke-IV.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bastian. (2020). Membangun Pendidikan.
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi,
dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. SKV. Sejahtera Surabaya. Skripsi.
- Damayanti, G.T. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja
dengan Komitmen Organisasi. Skripsi. Fakultas
Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fathonah, Nurul. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja
dengan Komitmen Organisasi Kelompok Tani KUD
Ngudi Rahayu Kalimantan Tengah. Jurnal Ilmiah
Indonesia.
- Ginanjari, dan Riyanti. (2015). Hubungan antara Kepuasan
Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja
Lepas Biro Konsultan. Jurnal Ilmu psikologi .
- Garnis, Agsita Lara Safitri. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi
Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y
PT. Indomarco Prismaatama Kota Semarang.
- Handoko, D.S, dan Rambe. M.F. (2018). Pengaruh
Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal
Ilmiah Magister Manajemen. 1(1). 31-45.
- Handoko, T.H. 1994. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya
Manusia. Yogyakarta : BPFE

- Hasanati, Nida. 2017. *The Influence of Competence Toward Lecturer's Profession Commitment*. Jurnal Magister Psikologi UMA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendrianto, S. dan Maharlinda. (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial Pada bank Di Kota Bandung. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. 3(3). 125-133.
- Henry, Simamora. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Bandung.
- Hidayat, Agi Syarif. (2015). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada PT. Bank Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*. Vol. III. No 1. Hal 334-341.
- Holbeche, L. (2005). *The High Performance Organization*.
- Irvan, S. M. (2019). Peran Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Generasi Milenial. Skripsi.
- Izzati, N. N. (2015). *Makna Komitmen Organisasi Pada Generasi Y*. Universitas Erlangga
- KEMENAG. (2010). *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadist*. Bandung: PT Sygma Examedia Zrkanleema.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggi, R. (n.d.). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga Purida Kingkin, Haryanto Fadholan Rosyid & Ruseno Arjanggi 1). 5(1), 17–32.
- Lubis, J.M, dan Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Sampali Medan. CV. Widya Puspita.

- Malay, M. N. (2016). *Modul Praktikum Ststistika (Analisis Data SPSS)*.
- M, Nurlaely, dan Riani. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 18(1). 1-19.
- Nusair, K.K., Parsa, H. G., & Cobanoglu, C. (2011). *Building a model of commitment for Generation Y: An empirical study on travel retailers*. *Tourism Management*, 32(4), 833-843. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.07.008>.
- Oktariani, D., Hubeis, A.V. S., dan Sukandar, D. (2017). Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. 3(1). 12-22.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Universitas Warmadewa.
- Putra, Y. S. (2 Putri dan Prasetio (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*. 3(1). 1-9.
- Rodhi, M. N., Asmony, T. dan Suparman, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Y Sektor Perbankan Se -Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen*. Universitas Mataram.
- Sari, R. L. (2018). Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>.

- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia, Makara, Sosial Humaniora, Volume 10, Nomor 02.
- Sari, R. M. dan Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Jenggal Keramik Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. 7(3).1539-1565.
- Sebastian, Y. (2016). Generasi Langgas: Millennials Indonesia.
- Sheahan, B. P. (2009). Generation Y in Asia in the face of a talent crisis, companies are facing up to the challenges of. The University of Sydney.
- Silen, Adhi prastistha. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). 23(2). 174-185.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta : Cetakan Ke-10.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Sudaryono. (2018). Metode Penelitian. Depok: Rajawali Pers.
- Suprana, R. dan Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suprianto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. Jurnal Economia. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban, Indonesia.
- Sutrisna, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group

- Suwiknyo, D. (2010). *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Isla*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). *Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs*. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>.
- Veithzal, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada.
- Wiharyanti, B. T. P. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Pada Karyawan Organisasional Pegawai Administrasi Tetap Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Wijoyo, P. T. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.