PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AA CATERING CABANG PADANG PADA MASA PANDEMI COVID 19

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Oleh:

FIDYA RISYANI
18053102

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AA CATERING CABANG PADANG PADA MASA PANDEMI COVID 19

Nama	: Fidya Risyani
BP/NIM	: 2018/18053102
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Jurusan	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2023

Disetujui oleh

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi	**Pembimbing**
Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd	**Dr. Rino , S.Pd, M.Pd, M.M**
NIP. 19820311 200501 2 005	**NIP. 19801004 200501 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AA CATERING CABANG PADANG PADA MASA PANDEMI COVID 19

Nama	: Fidya Risyani
BP/NIM	: 2018/18053102
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Jurusan	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Januari 2023

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
2	Anggota	Chichi Andriani, SE, M.M	
3	Anggota	Dra. Armida S, M.Si	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Fidya Risyani
NIM/TM	: 18053102/2018
Tempat/TanggalLahir	: Padang, 20 November 2000
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Jurusan	: Pendidikan Ekonomi
No.Handphone	: 081388135490
Fakultas	: Ekonomi – Universitas Negeri Padang
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan AA Catering Cabang Padang pada Masa Pandemi Covid 19

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya, dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan AA Catering Cabang Padang pada Masa Pandemi Covid 19, adalah asli karya saya sendiri;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing;
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah di tandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Desember 2022
Yang menyatakan,

Fidya Risyani
NIM. 18053102

ABSTRAK

Fidya Risyani (2018/18053102)	**:**	**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan AA Catering Cabang Padang Pada Masa Pandemi Covid 19**
Dosen Pembimbing	**:**	**Dr. Rino, S. Pd, M.Pd, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalis sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AA Catering Cabang Padang yang berjumlah 90 orang, dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM mengunakan smart-PLS3. Hasil penelitian ini menunjukan (1) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering. (2) kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan AA Catering. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering. (4) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan AA Catering. (5) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara kepuasan kerja dengan Komitmen kerja pada karyawan AA Catering. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara kompensasi dengan Komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering. (7)Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara lingkungan kerja dengan Komitmen kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan AA Catering.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan AA Catering Cabang Padang Pada Masa Pandemi Covid 19".**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ganefri, M.Pd, Ph.D. Selaku Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi.
2. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd., M.Pd., selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Rino, S. Pd, M.Pd, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan senantiasa sabar serta penuh keikhlasan

memberikan petunjuk, bimbingan, inspirasi dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu di perguruan tinggi dan selalu menjadi motivasi terbesar peneliti untuk segera menyelesaikan studi.
6. Seluruh dosen pengajar dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yag telah mendidik dan membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis dimasa yang akan datang.
7. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan ide dan masukan serta motivasi agar semangat dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan, bantuan dan kerjasamanya selama penulis mengerjakan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, Oktober 2022

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 8

C. Batasan Masalah 8

D. Rumusan masalah 9

E. Tujuan Penelitian 9

F. Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN TEORI **11**

A. Kajian Teori 11

1. Komitmen kerja 11
2. Kepuasan Kerja 16
3. Kompensasi 20
4. Lingkungan Kerja 23

B. Penelitian Terdahulu 31

C. Kerangka Konseptual 33

D. Hubungan Antar Variabel 34

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 34
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 34
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja 35
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja 36
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja 36

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. 37
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi 37
E. Hipotesis 38
BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Jenis Penelitian 39
B. Tempat Penelitian dan WaktuPenelitian 39
C. Populasi dan Sampel 39
D. Jenis dan Sumber Data 40
E. Teknik Pengumpulan Data 41
F. Defenisi Operasional 41
G. Instrumen Penelitian 44
H. Teknik Analisis Data 46
1. Analisis Deskriptif 47
2. Analisis Statistik Inferensial 49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 54
1. Sejarah Singkat Perusahaan 54
2. Aktivitas Perusahaan 54
B. Hasil Penelitian 56
1. Deskripsi Responden 56
2. Deskripsi Variabel Penelitian 59
C. Analisa Data 63
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model) 63
2. Uji Model Struktural (Inner Model) 68

3. Pengujian Hipotesis 69
D. Pembahasan 76
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen kerja 76
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja 77
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen kerja 79
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 80
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen kerja 82
6. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja . 83
7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen kerja melalui Kepuasan kerja 84
BAB V PENUTUP 86
A. Kesimpulan 86
B. Saran 87
DAFTAR PUSTAKA 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan AA Catering Padang Tahun 2019 – 2022 2
Tabel 2. Fenomena Komitmen Kerja 3
Tabel 3. Fenomena Kepuasan Kerja 4
Tabel 4. Fenomena Kompensasi 6
Tabel 5. Fenomena Lingkungan Kerja 7
Tabel 6. Penelitian Terdahulu 31
Tabel 7. Pembagian Karyawan AA Catering Cabang Padang Yang Dijadikan Sampel Penelitian 40
Tabel 8. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan 44
Tabel 9. Daftar skor jawaban setiap pernyataan Kepuasan Kerja 44
Tabel 10. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 45
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 57
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 57
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 58
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan 58
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Komitmen kerja 59
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kompensasi 60
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja 61
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja 62
Tabel 20. Output Outer Loadings 64
Tabel 21. Average Variance Extracted (AVE) 66
Tabel 22. Output Cross Loadings 67
Tabel 23. Cronbach Alpha dan Composite Reliability 68
Tabel 24. R-Square 69
Tabel 25. Hasil Analisis Inner Model 70
Tabel 26. Efek tidak langsung Spesifik 73
Tabel 27. Pengaruh Total 74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini merupakan hal yang penting yang patut dimiliki. Saat ini banyak perusahaan yang sudah maju dan memiliki banyak karyawan di dalamnya, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memajukan kesejahteraan perusahaan yang dimilikinya. Perusahaan akan selalu berusaha menjadi yang terbaik di kalangan perusahaan yang lain. Perusahaan akan maju apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki daya tarik kerja yang sangat tinggi sesuai dengan aturan perusahaan tempat karyawan bekerja. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi maka seiring berjalannya waktu perusahaan tidak akan maju dan kalah bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Karena karyawan merupakan salah satu komponen penting untuk memajukan sebuah perusahaan.

PT. Anugerah Amal Citrabogatama atau yang lebih dikenal dengan nama perusahaan AA Catering. Pertama kali mulai dirintis sejak tahun 1978 di kota Padang, dengan dimulai dari sebuah usaha keluarga yaitu bapak Azwar Aziz, yang berprofesi sebagai polisi. Bersama dengan istrinya ibu Suarni (Alm) yang mempunyai bakat khusus dalam urusan boga, mereka berkeinginan untuk mencari usaha sampingan untuk menambah penghasilan. Diawali dari usaha kecil-kecilan dengan hanya mengandalkan peralatan seadanya. Tenaga yang dibayar hanya jika ada order serta memanfaatkan dapur rumah tinggal sebagai tempat pengolahan. Berkat kesabaran dan

ketekunan serta produk akhir yang dapat diterima dengan selera masyarakat, maka AA Catering pada saat itu berkembang dan terus diminati pasar yang awalnya dari kalangan terbatas meluas kemasyarakat umum dan komersil.

Banyak hal atau faktor yang menentukan berjalannya sebuah perusahaan bukan hanya dari karyawan saja tetapi kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan juga berpengaruh terhadap berjalannya sebuah perusahaan, karena apabila karyawan merasa sebuah perusahaan dapat memberikan hal-hal yang membuat mereka puas dan berkomitmen dalam bekerja maka karyawan tidak ragu untuk bekerja secara maximal dan mereka akan semakin menyenangi pekerjaannya. Robbins dan Judges (2017) menyatakan komitmen kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Selanjutnya untuk melihat komitmen kerja karyawan AA Catering selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

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

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

Sumber : AA Catering Padang, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan periode tahun 2019 hingga tahun 2022. Dimana pada AA Catering Padang lebih banyak jumlah karyawan yang keluar dibandingkan yang masuk setiap tahunnnya terutama pada masa pandemi

Covid 19. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tidak masuknya mereka secara penuh bekerja pada kondisi pandemic covid 19 mengakibatkan gaji yang diterima berkurang sesuai dengan kesepakatan yang diberikan hal ini mempengaruhi komitmen kerja, dimana karyawan lebih memilih untuk berhenti bekerja karena pendapatan yang mereka peroleh tidak mencukupi kebutuhan mereka.

Selanjutnya berdasar survei awal April 2022 terhadap 30 orang karyawan AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19 diperoleh informasi bahwa:

Tabel 2. Fenomena Komitmen kerja Pada AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
	Komitmen kerja		
1	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap AA Catering Cabang Padang ini.	10	20
2	Salah satu akibat serius meninggalkan AA Catering Cabang Padang ini adalah langkanya peluang alternative yang ada	19	11
3	Yang lebih baik saat ini adalah ketika saya tetap bekerja di AA Catering Cabang Padang sepanjang karir saya	15	15

Sumber: Survei Karyawan AA Catering Padang Pasa Masa Pandemi, April 2022

Dari tabel 2 diperoleh informasi bahwa untuk komitmen kerja karena pada saat masa pandemi covid 19 pesanan AA catering berkurang menyebabkan mereka masuk bekerja tidak penuh maka gaji mereka juga berkurang mempengaruhi komitmen bekerja terlihat dari 20 orang tidak setuju untuk tetap bekerja sepanjang karirnya di masa pandemi covid 19, hal ini dikarenakan pendapatan yang mereka peroleh tidak mencukupi kebutuhan mereka meskipun telah disepakati dengan perusahaan berapa pendapatan yang akan diperoleh selama masa pandemi covid 19. Selain itu 11 orang menyatakan tidak setuju salah satu akibat serius meninggalkan AA Catering Cabang Padang ini adalah langkanya peluang *alternative* yang ada hal ini

dikarenakan mereka dapat membuka usaha jika tidak bekerja pada AA catering sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

Tingkat komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja (Karem *et al*, 2019). Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseoarang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki poerasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut berkomitmen tinggi untuk tetap berada di suatu perusahaan.

Fenomena terkait tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada survei awal yang dilakukan pada bulan April 2022 terhadap 30 orang karyawan AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19 diperoleh informasi bahwa:

Tabel 3. Fenomena Kepuasan Kerja Pada AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19

	Kepuasan Kerja		
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan untuk perusahaan	15	15
2	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik,saya akan dipromosikan	9	21
3	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai	15	15
4	Para atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya	25	5
5	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	13	17

Sumber: Survei Karyawan AA Catering Padang Pasa Masa Pandemi, April 2022

Berdasarkan hasil survey awal, dapat dilihat bahwa dari segi kepuasan kerja masing-masing 15 orang tidak setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan serta ketika meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai. Hal ini dikarenakan selama masa pandemi ada pekerjaan yang dikerjakan secara rangkap jabatan hal ini juga menyebabkan ketika membutuhkan bantuan rekan kerja dengan beban kerja yang lebih pekerjaan juga tidak terselesaikan. Selanjutnya 21 orang tidak setuju jika melaksanaan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan, karena promosi kerja pada AA Catering sangat terbatas. Selanjutnya 17 orang tidak setuju merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya rangkat jabatan selama masa pandemic covid 19.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja adalah kompensasi. Sharma (2011) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja karyawan karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja terutama dalam meningkatkan ataupun menurunkan efektivitas kerja karyawan. Dibutuhkan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja akan menurun. Berdasar survei awal April 2022 terhadap orang karyawan AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19 diperoleh informasi bahwa :

Tabel 4. Fenomena Kompensasi Pada AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga saya		30
2	Ada insentif diluar gaji yang saya terima	12	18
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya tempati	13	17
4	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai	30	

Sumber : Survei Karyawan AA Catering Padang Pasa Masa Pandemi, April 2022

Dari hasil survei pada karyawan AA catering padang pada masa pandemi covid 19 pada tabel 4 dari segi kompensasi diperoleh informasi bahwa karyawan mengatakan 30 orang tidak setuju gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarganya pada masa pandemi covid 19. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi ada penyesuaian gaji berdasarkan beban pekerjaan dan sif masuk kerja. Selanjutnya 18 orang tidak setuju ada insentif diluar gaji yang mereka terima, hal ini dikarenakan insentif mengalami pengurangan selama masa pandemic covid 19 kecuali mereka yang mengerjakan pekerjaan rangkap mendapatkan tambahan berupa insentif serta 17 orang tidak setuju tunjangan yang diberikan sesua dengan jabatan yang ditempati, hal ini dikarenakan pada masa pandemi covid 19 tunjangan yang diberikan pada karyawan mengalami pengurangan tidak menyesuaikan pada jabatan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja adalah lingkungan kerja. Gibson *et al*, (2010) menyatakan bahwa tempat kerja adalah keadaan dan kondisi dimana tempat kerja dibentuk, dievaluasi secara langsung atau tidak langsung oleh perwakilan dan telah menjadi kekuatan yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja. Lingkungan hirarki dan kondisi alam adalah keadaan yang dapat

mendorong perwakilan untuk melakukan pekerjaan dengan pemenuhan pekerjaan yang baik sehingga kelangsungan otoritatif juga dapat diterima.

Menurut Arina (2008) beberapa praktik yang menghasilkan tempat kerja yang menyenangkan mengingat kapasitas yang tinggi untuk menanggung kelompok, inspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan, kekurangan lubang dalam segala hal dan bentrokan yang terus-menerus tidak berguna, penghinaan terhadap jiwa dan substansi organisasi, pedoman dalam organisasi. Prawirosentono (2010) menyatakan bahwa semakin membantu dan menyenangkan suatu tempat kerja maka akan berdampak pada perluasan pemenuhan jabatan sehingga kecukupan kerja pekerja akan meningkat dengan cepat dan tujuan pasti suatu perkumpulan dapat tercapai.

Tabel 5. Fenomena Lingkungan Kerja Pada AA Catering Padang pada masa pandemi covid 19

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Penerangan/cahaya dalam bekerja cukup membuat nyaman saya pada saat bekerja	30	
2	Penataaan ruangan kerja telah memenuhi standar fasilitas kerja	30	
3	Saya merasa aman pada saat meninggalkan barang-barang berharga dalam ruangan tempat bekerja	30	
4	Hubungan kerja saya dengan atasan dan rekan kerja berjalan dengan baik.	16	14
5	Rekan kerja selalu mendukung dan memberikan kesempatan pada saya untuk mengambil keputusan dalam bekerja	18	12

Sumber: Survei Karyawan AA Catering Padang Pasa Masa Pandemi, April 2022

Dari tabel 5 diperoleh informasi bahwa untuk linggkungan kerja 14 orang tidak setuju hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja berjalan dengan baik serta pada lingkungan kerja yang berkaitan dengan rekan kerja 12 orang tidak setuju bahwa rekan kerja selalu mendukung dan memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan

dengan adanya rangkap jabatan selama pandemi adanya kekhawatiran sesame karyawan bahwa keputusan yang diambil tidak sesuai dengan yang diharapkan

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti "**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan AA Catering Cabang Padang**"

B. Identifikasi Masalah

1. Komitmen kerja karyawan mulai menurun karena bekerja dengan sistem bergantian yang menyebabkan beban kerja berlebih, namun terjadi penurunan terhadap gaji yang dibayarkan karena permintaan catering yang berkurang pada saat pandemic covid 19.
2. Kepuasan kerja karyawan masih rendah dari segi pekerjaan, rekan kerja dan promosi
3. Karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diberikan
4. Lingkungan kerja karyawan dari segi hubungan dengan sesama rekan kerja masih belum terlaksana dengan baik

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini dibatasi masalah yang akan diteliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan AA Catering Cabang Padang.

D. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19 melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19 melalui kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk melakukan pengujian empris tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19 melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan AA Catering Cabang Padang pada masa pandemi covid 19 melalui kepuasan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Pihak Praktik

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan kebijakan berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja.

2. Pihak Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen perkantoran, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.