

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN INDIVIDU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Deswy Tatawalat¹, Anita Erari², Sarwo Edy Handoyo³

Universitas Terbuka¹

Universitas Cendrawasih^{2,3}

deswytatawalat18@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen individu dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey terhadap 100 pegawai kontrak yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen individu. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen individu. Dengan demikian, peningkatan kompensasi yang layak, beban kerja yang seimbang, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya memperkuat komitmen individu pegawai kontrak. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengambil kebijakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas pegawai kontrak melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Individu

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, workload, and work environment on individual commitment, with job satisfaction as an intervening variable, among contract employees at the Regional Secretariat of Boven Digoel Regency. The research employs a quantitative approach with a survey method, involving 100 contract employees selected through stratified random sampling. Data analysis is conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS software. The results indicate that compensation, workload, and work environment significantly and positively influence individual commitment. Furthermore, job satisfaction serves as an intervening variable in the relationship between compensation, workload, and work environment with individual commitment. Hence, appropriate compensation, balanced workloads, and a conducive work environment can enhance job satisfaction, ultimately strengthening the individual commitment of contract employees. These findings provide implications for policymakers at the Regional Secretariat of Boven Digoel Regency in enhancing employee welfare and loyalty through more effective human resource management policies.

Keywords: Compensation, Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Individual Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang diperlukan organisasi pada saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu organisasi

dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Pentingnya komitmen bagi setiap pegawai kepada organisasi agar dapat tercapai apa yang diinginkan bersama (Asniwati, 2022). Berbicara fenomena komitmen yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel tentang masalah pembagian kerja yang relatif tidak sesuai dengan struktur organisasi, terjadinya ketimpangan tugas antara setiap pegawai hal ini menyebabkan lambannya dalam penyelesaian tugas pegawai di SETDA Kabupaten Boven Digoel. Karena permasalahan itu, maka dari itu kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai dalam menyelesaikan tugasnya apabila adanya pemeriksaan internal maupun eksternal dari perusahaan. Sehingga terjadi dokumen-dokumen yang terdapat di organisasi yang tidak pada berada ditempatnya.

Fenomena yang sering terjadi di organisasi, terdapatnya pegawai yang melakukan kecurangan umumnya karena adanya kesempatan dan gaya hidup pegawai itu sendiri, hal ini disebabkan tidak adanya pengawasan secara rutin baik internal maupun eksternal di dalam organisasi (Tambak, S. R., Elvina, E., & Prayoga, Y., 2022). Fenomena lain yang sering terjadi juga pada organisasi dimana dalam memberikan tugas seorang pimpinan kepada pegawai tidak menilai terlebih dahulu baik buruknya maupun layak atau tidak layaknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hal ini karena tidak adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan tersebut (Handoko, D. S., & Rambe, M. F., 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen individu pegawai adalah kompensasi (Handoko, D. S., & Rambe, M. F., 2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Berikut data pegawai Tidak Tetap dalam setiap bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel.

Tabel 1.
Rekapitulasi Absensi Pegawai Honorer Di Setda Kabupaten Boven Digoel

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Kehadiran
1.	Bagian umum	95	Hadir semua
2.	Bagian hukum	9	Hadir semua
3.	Bagian tata pemerintahan	18	Hadir semua
4.	Bagian perekonomian dan kesra	8	1 tdk pernah hadir
5.	Bagian pengelolaan perbatasan negara	9	Hadir semua
6.	Bagian pengadaan barang dan jasa	10	Hadir semua
7.	Bagian organisasi	5	Hadir semua
Total Populasi		154	

Sumber: Data bagian SDM Setda Kab. Boven Digoel, diolah, 2023

Dari data di atas didapatkan informasi bahwa pegawai honorer di lingkungan Sekretariat Daerah Boven Digoel selalu hadir untuk bekerja, namun hanya ada satu orang pegawai yang tidak pernah hadir pada bulan Mei 2022 yang bertugas pada Bagian Administrasi Pembangunan dan Kesra. Berdasarkan penelitian Handoko, D. S., & Rambe, M. F., (2018). Intensitas kehadiran pegawai untuk bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu komitmen individu dari pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian terdahulu didapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen individu, selanjutnya dilakukan survey awal

untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh pada tempat penelitian yaitu Setkab Boven Digoel. Dalam hal ini, penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 20 orang pegawai Setkab Boven Digoel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Survei Awal Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Individu

No.	Nama Variabel	Jumlah
1.	Kompensasi	13
2.	Beban Kerja	10
3.	Motivasi Kerja	8
4.	Disiplin Kerja	7
5.	Lingkungan Kerja	10
6.	Budaya Kerja	9
7.	Stres Kerja	6
8.	Kepuasan Kerja	11

Sumber: hasil survey awal, diolah, 2023

Berdasarkan hasil survey awal, didapatkan beberapa variabel penelitian yaitu kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Triasningrum & Fahlefi, (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan komitmen individu dalam bekerja. Variabel tertinggi kedua ada kepuasan kerja, dalam hal ini apabila kepuasan kerja tinggi maka akan tercermin dengan komitmen kerja individu yang tinggi juga. Didukung oleh hasil penelitian Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022) yang memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen individu. Kemudian ada variabel beban kerja, dalam hal ini semakin banyak dan berat beban kerja yang ditanggung oleh seorang pegawai akan berpengaruh pada komitmen individu pegawai tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian Mulya Putri, Fauzi, Achmad, et al. (2023), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen individu. Variabel terakhir yaitu kompensasi. Sudah sangat jelas apabila pegawai bekerja dengan baik dan sesuai standar pekerjaan akan mendapatkan kompensasi atas pekerjaannya tersebut, sejalan dengan hasil penelitian Gazali, G., & Wahyuni, U. (2021) yang memperoleh hasil positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 200 orang pegawai di. Setda Boven Digoel dan sebanyak 100 responden yang dijadikan sampel dengan Teknik penarikan sampel menggunakan *stratifies random sampling*. Adapun variabel penelitian ini adalah komitmen individu (Y). Variabel bebas terdiri atas kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan variabel *intervening* adalah kepuasan kerja (Z). Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada para responden kemudian dilakukan analisis data menggunakan *structural equation modelling (SEM)* berbasiskan PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
Komitmen Individu	Komitmen Afektif	0,62	0,254	Valid
		0,53	0,254	Valid
		0,66	0,254	Valid
	Komitmen Berkelanjutan	0,51	0,254	Valid
		0,12	0,254	Tidak Valid
		0,53	0,254	Valid
	Komitmen Normatif	0,64	0,254	Valid
		0,54	0,254	Valid
		0,48	0,254	Valid
Kompensasi	Gaji Pokok	0,57	0,254	Valid
		0,62	0,254	Valid
	Gaji Variabel	0,61	0,254	Valid
		0,52	0,254	Valid
	Kesejahteraan Pegawai	0,62	0,254	Valid
		0,66	0,254	Tidak Valid
Beban Kerja	Target yang harus dicapai	0,60	0,254	Valid
		0,69	0,254	Valid
	Kondisi Pekerjaan	0,51	0,254	Valid
		0,56	0,254	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja	0,62	0,254	Valid
		0,63	0,254	Valid
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	0,60	0,254	Valid
		0,66	0,254	Valid
		0,60	0,254	Valid
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	0,52	0,254	Valid
		0,64	0,254	Valid
		0,58	0,254	Valid
		0,57	0,254	Valid
	Tersedianya Fasilitas Kerja	0,65	0,254	Valid
		0,68	0,254	Valid
		0,60	0,254	Valid
		0,47	0,254	Valid
Kepuasan Kerja	Kesempatan Promosi	0,50	0,254	Valid
		0,52	0,254	Valid
		0,51	0,254	Valid
		0,40	0,254	Valid
	Pengawasan	0,45	0,254	Valid
		0,47	0,254	Valid
	Rekan Kerja	0,46	0,254	Valid
		0,21	0,254	Tidak Valid
		0,20	0,254	Tidak Valid
		0,46	0,254	Valid

Perkejaan Itu Sendiri	0,45	0,254	Valid
	0,47	0,254	Valid
	0,20	0,254	Tidak Valid
	0,22	0,254	Tidak Valid
	0,45	0,254	Valid
	0,46	0,254	Valid
	0,22	0,254	Tidak Valid
	0,47	0,254	Valid
	0,48	0,254	Valid

Berdasarkan hasil validitas Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa 52 pernyataan yang merupakan penjabaran dari 9 pernyataan tentang komitmen kerja, 7 pernyataan tentang kompensasi, 6 pernyataan tentang beban kerja, 12 pernyataan tentang lingkungan kerja, dan 17 pernyataan tentang kepuasan kerja. Terdapat 7 pernyataan yang tidak valid, sehingga tidak bisa digunakan dalam penelitian ini. Adapun pernyataan tersebut antara lain: (1) pernyataan no 5 pada indikator komitmen kerja, (2) pernyataan no 15 pada indikator kompensasi, (3) pernyataan no 41, 42, 47, 48, dan 50 pada indikator kepuasan kerja.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Individu	0,517	0,254	Reliabel
Kompensasi	0,504	0,254	Reliabel
Beban Kerja	0,769	0,254	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,763	0,254	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,650	0,254	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa 52 pernyataan yang merupakan penjabaran dari 5 variabel yang ada dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Pada kuesioner mengenai komitmen kerja yang terdiri dari 9 pernyataan yang merupakan penjabaran dari 3 indikator, diperoleh bahwa nilai *cronbach's Alpha* > dari nilai r_{tabel} yakni $0,517 > 0,254$ dengan demikian 9 pernyataan dalam kuesioner mengenai komitmen kerja dinyatakan reliabel. Kemudian pada angket kompensasi terdapat nilai *cronbach's Alpha* > dari nilai r_{tabel} yakni $0,504 > 0,254$ dengan demikian 7 pernyataan kompensasi dinyatakan reliabel, untuk indikator beban kerja yakni $0,769 > 0,254$ dengan demikian 6 pernyataan tersebut dinilai reliabel. Selanjutnya indikator lingkungan kerja dengan nilai *cronbach's Alpha* > dari nilai r_{tabel} sebesar yakni $0,763 > 0,254$ dengan demikian 12 pernyataan dinyatakan reliabel. Indikator terakhir kepuasan kerja dengan nilai *cronbach's Alpha* > dari nilai r_{tabel} sebesar yakni $0,650 > 0,254$ dengan demikian 18 pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 5.
Uji Cross-Loadings

	Komitmen Individu	Kompensasi	Beban	Lingkungan	Kepuasan
KI1	0.746	0.480	0.585	0.494	0.570
KI2	0.770	0.510	0.631	0.511	0.687
KI3	0.658	0.653	0.597	0.520	0.612
K1	0.601	0.746	0.562	0.440	0.651

K2	0.663	0.771	0.771	0.552	0.498
K3	0.602	0.632	0.632	0.529	0.537
BK1	0.661	0.590	0.695	0.527	0.582
BK2	0.620	0.525	0.625	0.627	0.611
BK3	0.515	0.430	0.530	0.455	0.522
LK1	0.501	0.522	0.462	0.508	0.488
LK2	0.587	0.574	0.594	0.633	0.614
LK3	0.447	0.583	0.492	0.588	0.538
KK1	0.661	0.561	0.547	0.673	0.761
KK2	0.659	0.609	0.636	0.711	0.732
KK3	0.549	0.610	0.701	0.614	0.715
KK4	0.534	0.530	0.583	0.428	0.669

Tabel 5 dapat dilihat bahwa korelasi indikator konstruk dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi persyaratan validitas karena nilai *cross loadings* seluruh indikator menunjukkan *Discriminant Validity* yang baik.

Tabel 6.
Nilai Coefficient of Determinant (R^2)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan	0.633	0.639	0.053	11.916	0.000
Komitmen	0.579	0.556	0.071	6.580	0.000

Tabel 6 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja sebesar 63,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian (Handayani, 2013) nilai R^2 dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori baik (0.67), kategori moderat (0.33) dan lemah (0.19). Sehingga nilai R^2 sebesar 0,633 termasuk dalam kategori moderat. Variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan sebesar 57,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai R^2 termasuk ke dalam kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan pegawai dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Tabel 7.
Nilai path coefficients – Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kompensasi -> Komitmen Individu	0.723	0.726	0.133	5.435	0.033	Diterima
Beban Kerja -> Komitmen Individu	0.653	0.655	0.137	4.766	0.001	Diterima

Lingkungan Kerja -> Komitmen Individu	0.527	0.527	0.024	4.280	0.001	Diterima
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.479	0.436	0.127	4.160	0.001	Diterima
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.623	0.360	0.118	3.860	0.001	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.657	0.556	0.108	4.130	0.001	Diterima
Kepuasan Kerja -> Komitmen Individu	0.534	0.175	0.032	4.076	0.001	Diterima
Kompensasi -> Komitmen Individu -> Kepuasan Kerja	0.445	0.448	0.034	13.088	0.000	Diterima
Beban Kerja -> Komitmen Individu -> Kepuasan Kerja	0.572	0.574	0.137	4.175	0.001	Diterima
Lingkungan Kerja -> Komitmen Individu -> Kepuasan Kerja	0.579	0.582	0.108	5.361	0.001	Diterima

Tabel 5 dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama mengenai kompensasi berpengaruh terhadap komitmen individu. Nilai koefisien variabel kompensasi terhadap komitmen individu sebesar 0,723 dengan nilai P values 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen individu pegawai karena nilai P values ($0,033 < 0,05$). Sehingga Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap komitmen individu pada Pegawai Kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_1 diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan komitmen individu pegawai.
- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini mengenai beban kerja berpengaruh terhadap komitmen individu. Nilai koefisien variabel beban kerja terhadap komitmen individu sebesar 0,653 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen individu, karena dilihat dari nilai P values ($0,001 < 0,05$). Sehingga terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap komitmen individu pada Pegawai kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_2 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa semakin mudah menyelesaikan beban kerja kerja dapat meningkatkan komitmen individu dari pegawai tersebut.
- 3) Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen individu. Nilai koefisien variabel komitmen individu terhadap kepuasan sebesar 0,527 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen individu pegawai PTT Setda Boven Digoel karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sehingga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen individu pada Pegawai kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_3 diterima. Dapat disimpulkan jika semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan tingkat komitmen kerja dari pegawai tersebut.

- 4) Hipotesis keempat dari penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,479 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kontrak (PTT) Setda Boven Digoel karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sehingga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_4 diterima. Dapat disimpulkan jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari pegawai tersebut.
- 5) Hipotesis kelima dari penelitian ini adalah variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,623 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kontrak (PTT) Setda Boven Digoel karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sehingga terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_5 diterima. Dapat disimpulkan jika semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari pegawai tersebut.
- 6) Hipotesis keenam dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,657 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kontrak (PTT) Setda Boven Digoel karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sehingga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_6 diterima. Sehingga dapat disimpulkan jika semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari pegawai tersebut.
- 7) Hipotesis ketujuh dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen individu. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen individu sebesar 0,534 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen individu Pegawai Kontrak (PTT) Setda Boven Digoel karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen individu pada Pegawai kontrak di SETDA Kabupaten Boven Digoel atau H_7 diterima. Jika semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan tingkat komitmen individu dari pegawai tersebut.

Tabel 8.
Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Individu	0,078	0,073	0,035	2,205	0,028

Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Individu	0,124	0,122	0,048	2,588	0,010
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Individu	0,081	0,077	0,033	2,432	0,015

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh tidak langsung Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Individu adalah 0,078 (positif), dengan nilai P Values 0,028 (signifikan). Dengan demikian H_8 diterima artinya variabel Kepuasan Kerja berperan dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Individu
- 2) Pengaruh tidak langsung Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Individu adalah 0,081 (positif), dengan nilai P Values 0,015 (signifikan). Dengan demikian H_9 diterima artinya variabel Kepuasan Kerja berperan dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Individu.
- 3) Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Individu adalah 0,124 (positif), dengan nilai P Values 0,010 (signifikan). Dengan demikian H_{10} diterima artinya variabel Kepuasan Kerja Pegawai berperan dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Individu.

SIMPULAN

Bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen individu serta kepuasan kerja pegawai kontrak (PTT) di Setda Boven Digoel. Kompensasi yang tinggi terbukti mampu meningkatkan baik komitmen individu maupun kepuasan kerja. Demikian pula, beban kerja yang dapat diselesaikan dengan baik turut mendorong peningkatan komitmen dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi secara positif terhadap kedua aspek tersebut. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang memediasi pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen individu. Dengan demikian, semakin baik kompensasi, beban kerja yang terukur, dan lingkungan kerja yang mendukung, maka semakin tinggi pula kepuasan dan komitmen kerja dari para pegawai kontrak di lingkungan Setda Boven Digoel.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Gazali, G., & Wahyuni, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 2(1), 45-58.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.

- Moekijat, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi.
- Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
- Peters, H. J., Greenberg, J., Williams, J. M., & Schneider, N. R. (2005). Applying terror management theory to performance: Can reminding individuals of their mortality increase strength output?. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 27(1), 111-116.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291-301.
- Tambak, S. R., Elvina, E., & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
- Triasningrum, F. W., & Fahlefi, D. R. (2018). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Polres Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 10(3), 16-27.