

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pegawai adalah elemen vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki pegawai yang memiliki keahlian dan mampu mengelola organisasi dengan optimal. Karena pegawai adalah penggerak utama dalam mencapai visi organisasi, perusahaan harus memenuhi kebutuhan mereka agar pegawai dapat memberikan umpan balik yang positif bagi perusahaan.<sup>1</sup>

Kepuasan kerja menjadi indikator penting bagi pegawai dalam menilai pekerjaan dan perusahaan mereka, sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek ini. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Namun sebaliknya, jika pegawai merasa tidak puas, hal ini dapat menyebabkan kecemasan, kekhawatiran, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.<sup>2</sup>

Perhatian terhadap kepuasan kerja kini semakin meningkat karena pengaruhnya yang signifikan terhadap dua aspek utama, yakni organisasi dan individu yang terlibat. Dari perspektif individu, kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kesenangan dalam bekerja, tetapi juga berkaitan erat dengan

---

<sup>1</sup>Yunita Irene Jossuha et al., "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Kowloon Palace Internasional Surabaya" *Vi*, no. October (2019): 1–12.

<sup>2</sup>Sendianto Sendianto and Bambang Ermansyah Saragih, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Amka Putra Mandiri," *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 19, no. 1 (2024): 922–34, <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.564>.

tingkat kebahagiaan dan kondisi kesehatan. Sementara itu, dari sisi organisasi, kepuasan kerja pegawai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, munculnya perilaku kerja yang positif, pengendalian tingkat pergantian karyawan, serta pencapaian kinerja yang optimal, baik dalam hubungan kerja yang bersifat transaksional maupun relasional, interaksi antara karyawan dan organisasi menjadi kunci, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari kedua belah pihak.<sup>1</sup> Menurut pendapat Kaswan, kepuasan kerja mencakup seberapa positif atau negatif emosi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka dan bagaimana mereka menanggapi kondisi kerja. Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kesesuaian antara harapan pegawai dan apa yang diberikan oleh perusahaan.<sup>2</sup>

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana individu merasa dihargai dan diberi imbalan sesuai dengan hasil kerjanya. Hal ini berkaitan dengan aspek psikologis individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dirasakannya.<sup>3</sup> Menurut Handoko, kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional seseorang, terkait dengan perasaannya sendiri, situasi kerja, serta

---

<sup>1</sup>Raja Oloan Tumanggor, *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*, 2020.

<sup>2</sup>Ni Kadek Suryani, "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi," *Jurnal Imagine* 2, no. 2 (2022): 71–77, <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>.

<sup>3</sup>Anton Budi Santoso and Rilfa Yuliantika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung)," *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6, no. 3 (2022): 1407–22.

hubungan antara pimpinan dan karyawan. Ini tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.<sup>4</sup>

Dalam konteks perusahaan, kepuasan kerja pegawai semakin mendapat perhatian seiring dengan meningkatnya persaingan global dan tuntutan akan produktivitas yang lebih tinggi. Di berbagai sektor seperti manufaktur, jasa, teknologi informasi, dan keuangan, kepuasan kerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pegawai yang puas umumnya lebih termotivasi, bekerja secara produktif, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>5</sup> Menurut Eko Hertanto, kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, yang tercermin dari perasaan puas atau tidak puas, serta senang atau tidak senang. Apabila pekerjaan dirasakan sesuai dengan harapan dan mampu memenuhi kebutuhan pegawai, maka kepuasan kerja pun akan tercapai.<sup>6</sup>

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sifat pekerjaan, gaji, kesempatan pengembangan karier,

---

<sup>4</sup>Nadya Novia Dewi, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang," *Jurnal Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*, 2020, <http://etheses.uin-malang.ac.id/22820/>.

<sup>5</sup>Alung Cipta, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Repository Alungcipta*, vol. 1, 2023, <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>.

<sup>6</sup>Eko Hertanto, "Eko Hertanto, "Kepuasan Kerja Karyawan (Model Robbins & Judge)," *Jurnal Pascasarjana*, 2017. Hal.1-9

hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kondisi lingkungan kerja.<sup>7</sup> Sementara itu, Handoko juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun sistem yang diterapkan dalam organisasi, seperti sistem kompensasi dan penghargaan.<sup>8</sup>

Beberapa penelitian sebelumnya turut memperkuat bahwa faktor eksternal seperti kompensasi memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk kepuasan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan BPK RI Yogyakarta.<sup>9</sup> Hal yang serupa juga ditemukan dalam studi oleh Nofianingsih et al., yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel yang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT KAI DAOP 5 Purwokerto.<sup>10</sup>

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting yang berperan dalam mendorong serta memotivasi individu maupun kelompok untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.<sup>11</sup> Dalam konteks perusahaan, kompensasi merujuk pada imbalan yang layak diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode harian, mingguan, atau bulanan. Dengan demikian, kompensasi yang diterima oleh

---

<sup>7</sup>TA Robbins, SP and Judge, *Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 144.

<sup>8</sup>T. Hani. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, BPFE (Yogyakarta, 2011).

<sup>9</sup>Triadhy Wicaksono and Mudji Rahardjo, "Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Hyma Indotraco" 4 (2015): 1–11.

<sup>10</sup>Elsa Nofianingsih et al., "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di PT KAI DAOP 5 Purwokerto," *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 23, no. 1 (2024): 44–57, <https://doi.org/10.32639/fokbis.v23i1.759>.

<sup>11</sup> Ricky Talumantak, "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Kuningan Hotel" 4, no. 3 (2017).

setiap pegawai mencerminkan bentuk penghargaan atas kontribusi dan usaha yang telah diberikan, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, maupun bonus, yang dapat berupa finansial maupun nonfinansial.<sup>12</sup> Tingkat kesesuaian kompensasi tersebut menggambarkan sejauh mana perusahaan menghargai pengorbanan yang telah dilakukan oleh pegawai.

Menurut Hasibuan kompensasi merupakan seluruh bentuk pengeluaran atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pegawai. Kompensasi ini mencakup semua pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.<sup>13</sup> Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut adalah untuk mendorong pegawai agar memberikan prestasi kerja yang lebih baik sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung, maka ketidakpuasan emosional berpotensi muncul. Seiring waktu, ketidakpuasan tersebut dapat meningkat dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan keluhan saat melaksanakan tugasnya.<sup>14</sup>

Pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi alat strategis bagi perusahaan dalam mencapai target organisasi, mendukung proses rekrutmen, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi juga

---

<sup>12</sup>Eka Afnan Troena Alif Furqoni Aulia Wisudawan, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang," *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 12 (1 (2013): 1–19.

<sup>13</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

<sup>14</sup>Pristia Dwidanna Safitri and Laode Syarfan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Fadillah Mandiri Sejahtera Di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol," *Jiabis: Jurnal Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2024): 1–16.

berfungsi sebagai penghubung yang memperlancar hubungan antara pegawai dan perusahaan dalam suatu sistem kerja yang terstruktur, yang umumnya diatur melalui kontrak kerja atau dokumen hukum lainnya. Dokumen ini menjelaskan secara rinci jumlah kompensasi yang diberikan serta elemen-elemen yang termasuk di dalamnya. Selain itu, bentuk penghargaan dan manfaat yang sesuai juga merupakan bagian penting dari program kompensasi yang berkontribusi terhadap motivasi dan kesejahteraan pegawai.<sup>15</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara nyata.<sup>16</sup> Selanjutnya, Husaini dan Utama juga menemukan bahwa kompensasi berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah. Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja pegawai.<sup>17</sup>

Sementara itu, Faisal Anwar, Ade Irawan, dan Sugeng Riyanto dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas

---

<sup>15</sup>Yamoah.E.E, "Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction.," *Developing Country Studies* 4 (12) (2014): 27–36.

<sup>16</sup>Eddy Hermawan, "Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Hermawan | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 148–59, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2235/3930>.

<sup>17</sup>Rizky Nuriyana Husaini and Utama Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan," *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (2021): 60–75, <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>.

mereka.<sup>18</sup> Namun, hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja tidak selalu berjalan secara langsung dan sederhana. Meskipun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang dapat memperkuat atau bahkan memperlemah hubungan tersebut. Salah satu faktor yang dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja adalah *perceived organizational support*. Hal ini mengacu pada sejauh mana pegawai meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.<sup>19</sup> Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung merespons kebijakan organisasi, termasuk kebijakan kompensasi, secara lebih positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Izzatinisa menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, mereka akan lebih cenderung untuk memiliki pandangan yang positif terhadap kebijakan kompensasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang mendapat dukungan atau perhatian dari organisasi, kompensasi yang diberikan meskipun sesuai dengan standar dapat menjadi kurang efektif dalam meningkatkan

---

<sup>18</sup>Sendianto and Saragih, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Amka Putra Mandiri."

<sup>19</sup>Florence Stinglhamber et al., "Perceived Organizational Support," *Handbook of Employee Commitment* 71, no. 3 (2016): 333–45, <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00095>.

kepuasan kerja.<sup>20</sup> Dalam hal ini, *perceived organizational support* dapat memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut pendapat Yusuf dan Syarif, *perceived organizational support* adalah tingkat keyakinan pegawai berdasarkan evaluasi terhadap perlakuan organisasi atas apa yang telah mereka kerjakan dan apa yang mereka dapatkan.<sup>21</sup> Definisi *perceived organizational support* menurut Robbins dan Judge adalah tingkat kepercayaan pegawai terhadap perusahaan bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.<sup>22</sup> Umumnya, organisasi memberikan bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi pegawai. Pegawai akan memandang perusahaan mereka sebagai pendukung ketika penghargaan yang diberikan dianggap adil, ketika mereka memiliki suara dalam pengambilan keputusan perusahaan, dan ketika mereka merasa atasan atau manajer mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>23</sup>

Stephanie dkk dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.<sup>24</sup> Hasil yang signifikan positif menunjukkan bahwa tingkat *perceived*

---

<sup>20</sup>Izzatinisa, "Pengaruh Kompensasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Universitas Mercu Buana, Program Pascasarjana Magister Manajemen*, 2024.

<sup>21</sup>D Yusuf, R. M., & Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Makasar: CV Nas Media Pustaka., 2018).

<sup>22</sup>Stephen P. & Timothy A. Judge Robbins, *Organizational Behavior*, 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

<sup>23</sup>H Prasetyo, "Pengaruh Perceived Organization Support , Kepribadian Proaktif , Dan Budaya Organisasi," *Karya Ilmiah*, 2023.

<sup>24</sup>Stephanie Mikha Cornelia Goni, Lucky. O. H Dotulong, and Ferdinand J. Tumewu, "Analisis Peranan Perceived Organizational Support (POS) Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Manado," *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 07, no. 04 (2023): 475–86.

*organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Beberapa penelitian di berbagai negara memperkuat hasil ini. Salah satu penelitian oleh Thevanes dan Saranraj yang meneliti staf akademik di Sri Lanka menunjukkan korelasi positif yang signifikan, artinya *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.<sup>25</sup> Penelitian oleh Zumrah dan Boyle yang berfokus pada pegawai sektor publik di Malaysia juga menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan kepuasan kerja.<sup>26</sup> Sejalan dengan itu, penelitian oleh Intiaz et al. dikutip dalam penelitiannya Nabila Mutia juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.<sup>27</sup>

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah, Kabupaten Banjar yang merupakan perusahaan daerah bergerak dalam pengelolaan pasar milik Pemerintah Kabupaten Banjar sejak tahun 2010. Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah, Kabupaten Banjar adalah satu-satunya perusahaan daerah yang mengelola pasar tradisional di Kalimantan.

Sebagai Perusahaan Daerah Pasar (PERUMDA) Bauntung Batuah bertugas untuk menyediakan layanan publik bagi pedagang dan masyarakat,

---

<sup>25</sup>N Thevanes and Y Saranraj, "The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff," *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* 6, no. 2 (2018): 1–8, <https://doi.org/10.9734/ajeba/2018/39809>.

<sup>26</sup>Abdul Rahim Zumrah and Stephen Boyle, "The Effects of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Transfer of Training," *Personnel Review* 44, no. 2 (January 1, 2015): 236–54, <https://doi.org/10.1108/PR-02-2013-0029>.

<sup>27</sup>Nabila Mutia, "Pengaruh Perceived Organizational Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X." 8, no. 6 (2016): 8006–21.

serta menyediakan fasilitas untuk pedagang dan pembeli. Selain itu, Perusahaan Daerah Pasar (PERUMDA) Bauntung Batuah juga bertanggung jawab atas penataan pedagang dan pengelolaan arsip data, seperti surat kepemilikan tempat dan informasi mengenai kepemilikan serta penyewa tempat dagang. Pengelolaan ini dilakukan secara langsung maupun melalui unit-area perusahaan. Meskipun perusahaan ini memainkan peran strategis dalam pengelolaan pasar, terdapat tantangan yang dihadapi oleh pegawai terkait dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan *perceived organizational support*.

Jika dilihat dari kondisi nasional, banyak Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia juga menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan data Laporan TRAC BUMD tahun 2023, rata-rata *Return on Equity* (ROE) BUMD hanya mencapai (6,03%), lebih rendah dibandingkan tingkat imbal hasil investasi bebas risiko. Sebanyak (72,9%) BUMD di luar sektor keuangan, pertambangan, dan jasa kesehatan mencatatkan ROE di bawah (0,4%). Kondisi ini memperlihatkan bahwa tantangan dalam pengelolaan kompensasi dan dukungan organisasi bukan hanya terjadi di Perusahaan Daerah Pasar (PERUMDA) Bauntung Batuah, melainkan merupakan masalah umum di banyak BUMD di Indonesia.<sup>28</sup>

Hasil wawancara dengan tiga pegawai yang bekerja di Perusahaan Daerah Pasar (PERUMDA) Bauntung Batuah mengungkapkan berbagai permasalahan yang berhubungan langsung dengan pengelolaan kompensasi

---

<sup>28</sup>Dwi Hartoyo, "Penilaian Terhadap Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)," 2023.

serta dukungan dari organisasi yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai pertama yang bekerja di Sub Bagian Trantib mengungkapkan bahwa meskipun gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun belum mencapai standar Upah Minimum Regional (UMR) setempat, yang membuat mereka kesulitan untuk menyisihkan uang untuk tabungan. Selain itu, jadwal kerja yang padat dengan sistem jaga bergilir dari pagi hingga malam juga menjadi beban tambahan yang dirasakan oleh pegawai. Mereka berharap perusahaan dapat memberikan atribut yang lebih mendukung pekerjaan di lapangan.<sup>29</sup>

Pegawai kedua yang bekerja di unit area satu, menyampaikan bahwa mereka memiliki target tahunan yang cukup besar, namun penghargaan yang diterima dari perusahaan tidak sebanding dengan kontribusi mereka. Pegawai ini juga merasakan adanya ketidakadilan dalam pemberian tunjangan kinerja yang tidak disesuaikan dengan pencapaian individu. Semua pegawai di area tersebut menerima tunjangan yang sama tanpa mempertimbangkan hasil kinerja masing-masing. Di samping itu, pegawai ini juga merasa bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan yang dilakukan secara umum kurang relevan dengan pekerjaan mereka, karena latar belakang pendidikan mereka yang berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.<sup>30</sup>

Pegawai ketiga yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) menjelaskan bahwa meskipun perusahaan memberikan beberapa pelatihan,

---

<sup>29</sup>Pegawai A, Wawancara Pribadi, Bidang Trantib, Martapura, 13 Maret 2025

<sup>30</sup>Pegawai B, Wawancara Pribadi, Bidang Area 1, Martapura 13 Maret 2025

pelatihan tersebut tidak spesifik untuk setiap bidang pekerjaan dan lebih bersifat umum. Ia juga menjelaskan bahwa penentuan kompensasi didasarkan pada lima kriteria utama, yaitu masa kerja, tingkat pendidikan, status kepegawaian, jabatan, dan pelanggaran disiplin. Meskipun sistem gaji sudah ditentukan dengan jelas, pegawai ini berharap agar tunjangan kinerja diberikan secara adil, sesuai dengan posisi, jabatan, dan kontribusi masing-masing pegawai. Selain itu, pegawai ini juga mengungkapkan harapan agar sistem penghargaan atau *reward* perusahaan dapat diperbaiki, agar lebih terstruktur dan berbasis pada kinerja pegawai.<sup>31</sup>

Dari hasil wawancara ini, terlihat adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi pegawai dengan kebijakan perusahaan terkait kompensasi dan dukungan organisasi. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang tidak mencerminkan perbedaan kontribusi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa perusahaan tidak cukup memperhatikan kesejahteraan mereka atau tidak memberikan penghargaan yang setimpal dengan hasil kerja mereka, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderator**” Diharapkan hasil

---

<sup>31</sup>Pegawai C, Wawancara Pribadi, Bidang Umum, Martapura, 13 Maret 2025

penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan tunjangan kinerja yang lebih adil dan peningkatan dukungan organisasi yang lebih baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?
3. Bagaimana Tingkat *perceived organizational support* Perusahaan Daerah Pasar (PERUMDA) Bauntung Batuah
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?
5. Apakah terdapat peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, baik secara simultan maupun parsial?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kompensasi di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar
3. Untuk mengetahui tingkat *perceived organizational support* Perusahaan Daerah Pasar (PERUMDA) Bauntung Batuah
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar
5. Untuk mengetahui peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, baik secara simultan maupun parsial

### **D. Signifikansi Penelitian**

Adapun signifikansi yang ingin dicapai pada penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini harapannya dapat memberikan informasi tambahan yang berguna bagi pengembangan pengetahuan di

bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya bagi akademisi, praktisi, maupun mahasiswa yang tertarik dalam studi penelitian tentang kompensasi, kepuasan kerja dan *perceived organizational support*

- b. Hasil penelitian ini harapannya memberikan landasan teoritis dan referensi ilmiah yang dapat digunakan sebagai bahan diskusi dalam kajian akademis, serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator
- c. Hasil penelitian ini harapannya bisa memperluas pemahaman tentang konsep kompensasi, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support*, terutama dalam konteks pegawai di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, sehingga peneliti dapat memperdalam pengetahuan praktis terkait masalah-masalah yang dihadapi oleh Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk memahami sejauh mana pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar dengan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator.

## **E. Definisi Operasional**

### **1. Kompensasi**

Penelitian ini menggunakan teori Gary Dessler yang mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ini terbagi menjadi dua komponen utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup pembayaran finansial seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sementara itu, kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan.<sup>32</sup>

Berdasarkan teori tersebut, terdapat beberapa aspek penting yang membentuk sistem kompensasi dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini, penilaian terhadap kompensasi mengacu pada lima aspek utama yang telah disesuaikan dari pemikiran Gary Dessler, yaitu gaji, insentif, tunjangan,

---

<sup>32</sup>Gery Dessler, *Human Resource Management* (New York: Pearson Education, 2020). Hal. 221-222

fasilitas, dan bonus. Gaji merupakan imbalan dasar yang diterima secara rutin; insentif dan bonus merupakan bentuk penghargaan tambahan atas pencapaian tertentu; tunjangan dapat berupa bantuan kesehatan atau perlindungan sosial lainnya; dan fasilitas mencerminkan bentuk perhatian organisasi terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Dari penjelasan kompensasi di atas dapat disimpulkan dalam penelitian ini, kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar kepada pegawainya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompensasi berperan sebagai salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks ini, kompensasi dipahami sebagai persepsi pegawai terhadap nilai imbalan yang diterima, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang dinilai adil, layak, serta sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Penilaian terhadap kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada sejauh mana pegawai merasa bahwa imbalan yang diberikan oleh Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah mampu memenuhi kebutuhan mereka dan mencerminkan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai.

## **2. Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja dari Luthans yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman emosional yang melibatkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan

seseorang. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami kematangan psikologis, yang dapat mendorong mereka untuk memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang merasa tidak puas.<sup>33</sup>

Menurut Fred Luthans, terdapat lima aspek utama yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam sebuah organisasi. Kelima aspek tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Aspek-aspek ini saling berhubungan dan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.<sup>34</sup>

Dari penjelasan kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif seseorang terhadap perasaan positif atau negatif mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini mencakup bagaimana pekerjaan mereka mempengaruhi emosi dan motivasi mereka. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan semangat yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan keadaan emosional, tetapi juga dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas dalam lingkungan kerja di

---

<sup>33</sup>Fred and Luthans, *Organizational Behavior, Hospital Administration*, 2009, [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23).

<sup>34</sup>Naililmuna Jihan Nabilah and Setiani, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Bojonegoro," *Manajemen Dewantara* 6, no. 2 (2022): 176–90, <https://doi.org/10.26460/md.v6i2.12526>.

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Baunung Batuah Kabupaten Banjar

### **3. *Perceived Organizational Support***

Penelitian ini menggunakan teori *perceived organizational support* dari Eisenberger yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* adalah sejauh mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Selain itu *perceived organizational support* juga dianggap sebagai kepastian bahwa organisasi akan memberikan bantuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan menghadapi situasi yang penuh tekanan.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* diukur berdasarkan tiga aspek utama yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger, yaitu: keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Aspek keadilan mencerminkan persepsi pegawai terhadap perlakuan adil dalam kebijakan, prosedur, dan pengambilan keputusan organisasi. Dukungan atasan mencerminkan sejauh mana atasan langsung menunjukkan penghargaan atas kontribusi pegawai serta kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Sementara itu, aspek penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan mencakup persepsi terhadap kompensasi yang layak, rasa aman dalam bekerja, berkurangnya tekanan atau stres kerja, serta tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam karier.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>R Rhoades, L. & Eisenberger, "Perceived Organizational Support," Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4) (2002).

<sup>36</sup>Frida Aprillia, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan," 2017.

Berdasarkan ketiga aspek tersebut, *perceived organizational support* dalam penelitian ini dipahami sebagai persepsi subjektif pegawai terhadap bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk perhatian emosional, perlakuan yang adil, maupun pemenuhan terhadap kebutuhan profesional mereka. *Perceived organizational support* dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siska Anggreani dan Saroyo pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)”, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif terhadap 38 karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347 dan signifikansi sebesar 0,029 ( $< 0,05$ ). Meskipun demikian, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 10,1%, sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas, dapat meningkatkan

kepuasan kerja karyawan, walaupun tingkat pengaruhnya masih tergolong sangat rendah.<sup>37</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada perusahaan daerah. Adapun perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator, sedangkan penelitian ini hanya mengkaji pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tanpa variabel moderator. Selain itu, terdapat perbedaan dari segi lokasi penelitian, di mana penelitian ini dilakukan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yang berlokasi di Kabupaten Tabalong, sementara penelitian yang akan dilakukan berada di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pristia Dwidanna Safitri dan La Ode Syarfan pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol”, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif terhadap 50 karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

---

<sup>37</sup>Siska Anggreani and Saroyo Saroyo, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda),” *Japb* 6, no. 1 (2023): 51–60.

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186 dan signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan melalui koefisien determinasi sebesar 84,3%, sementara 15,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, termasuk upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas, sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.<sup>38</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada sektor perusahaan. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator, sedangkan penelitian ini hanya mengkaji pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tanpa variabel moderator. Selain itu, lokasi penelitian berbeda, di mana penelitian ini dilakukan pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

---

<sup>38</sup>Dwidanna Safitri and Syarfan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Fadillah Mandiri Sejahtera Di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol."

3. Penelitian yang dilakukan oleh Monika Silvia Yolanda pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember”, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif terhadap 46 pramuniaga di perusahaan ritel SMJ (Senyum Media Jember) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai pengaruh sebesar 77,5%, sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi dan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan di perusahaan.<sup>39</sup>
- Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja atau retensi karyawan, serta sama-sama menggunakan *perceived organizational support* sebagai salah satu variabel penelitian. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan fokus pada kepuasan kerja dengan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator, sedangkan penelitian ini fokus pada retensi

---

<sup>39</sup>Monika Silvia Yolanda, “Pengaruh Kompensasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember,” 2023, 1–88.

karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas. Selain itu, lokasi penelitian berbeda, di mana penelitian ini dilakukan di toko pusat Senyum Media Jember (SMJ) yang berlokasi di Jl. Kalimantan No. 7, Jember, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hanni Luthfiya dan Made Surya Putra pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif terhadap 43 orang karyawan Hotel Kelapa Retreat & Spa yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,796, terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,437, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap

*organizational citizenship behavior* sebesar 0,388. Implikasi dari penelitian ini mendukung teori pertukaran sosial yang menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan dalam membangun kinerja dan perilaku positif.<sup>40</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap aspek-aspek perilaku kerja karyawan, serta sama-sama menggunakan kepuasan kerja dalam model penelitian. Perbedaannya adalah penelitian ini fokus pada *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti meneliti kepuasan kerja sebagai variabel tergantung dan menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lokasi penelitian berbeda, yaitu penelitian ini dilakukan di Hotel Kelapa Retreat & Spa di Kabupaten Jembrana, Bali, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Anggun Cahayu dan Agoes Ganesha Rahyuda pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasional dengan

---

<sup>40</sup>Hanni Luthfiya and Made Surya Putra, “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 13, no. 6 (2024): 1048, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/109117>.

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif terhadap 89 karyawan PT Angkasa Pura Hotel *In-Flight Catering* di Tuban, Bali, yang bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,569 dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien sebesar 0,485 dan signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ). Kepuasan kerja sendiri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien 0,451 dan signifikansi 0,003. Selain itu, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasional secara signifikan, dengan total pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar 0,735. Temuan ini menguatkan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa dukungan organisasi meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.<sup>41</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh *perceived organizational*

---

<sup>41</sup>Ni Made Anggun Cahayu and Agoes Ganesha Rahyuda, *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (Jakarta, 2019).

*support* terhadap variabel terkait perilaku kerja karyawan serta menggunakan kepuasan kerja sebagai bagian dari model penelitian. Perbedaannya adalah penelitian ini memfokuskan pada komitmen organisasional sebagai variabel dependen utama dan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti kepuasan kerja sebagai variabel tergantung dan menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator terhadap hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Selain itu, lokasi penelitian berbeda, di mana penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura Hotel *In-Flight Catering*, Tuban, Kabupaten Badung, Bali, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Dicky Arie Ananta Siregar dan Fajar Pasaribu pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda melalui Kepuasan Kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung”, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal yang melibatkan 57 awak kapal tunda di PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Selain itu, baik dukungan organisasi maupun kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model ini mencapai 96,3%, yang menunjukkan model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik. Secara khusus, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,371 dan signifikansi 0,022, serta dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,476 dan signifikansi 0,002.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kompensasi dan *perceived organizational support* terhadap variabel terkait perilaku kerja karyawan, serta mempertimbangkan kepuasan kerja dalam model penelitian.

Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderator dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lokasi penelitian berbeda, di mana penelitian ini dilakukan pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung di Kabupaten Batu

Bara, Sumatera Utara, sedangkan penelitian yang akan dilakukan bertempat di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.<sup>42</sup>

### G. Hipotesis

1. Ha1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
2. Ho1: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
3. Ha2: Terdapat peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
4. Ho2: Tidak terdapat peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

### H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata cara atau metode yang sering digunakan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian maupun karya tulis.

---

<sup>42</sup>Dicky Arie Ananta Siregar and Fajar Pasaribu, "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 215–28, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>.

Dalam penelitian ini akan menjelaskan sistematika penulisan dalam lima bab, yaitu:

1. BAB I: Berisi tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan serta manfaat dari penelitian, definisi operasional dari setiap variabel yang digunakan, ulasan singkat tentang penelitian sebelumnya, serta sistematika atau urutan bab yang ada dalam skripsi ini.
2. BAB II: Landasan teori, membahas mengenai definisi teoretis dari setiap variabel penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi variabel tersebut, serta aspek-aspek yang berkaitan. Selain itu, juga dijelaskan kerangka pikir yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
3. BAB III: Metode penelitian, yang digunakan dalam penelitian termasuk jenis penelitian yang diterapkan, bagaimana cara sampel dipilih, teknik pengumpulan data, instrumen yang digunakan, serta metode analisis data yang dipakai dalam penelitian.
4. BAB VI: Hasil dan pembahasan, disajikan hasil penelitian yang telah diperoleh dalam bentuk data dan analisis. Pembahasan mendalam terkait hasil-hasil yang ditemukan dan hubungannya dengan teori yang ada sebelumnya juga akan dijelaskan di bagian ini.
5. BAB V: Penutup dan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, serta rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian untuk penelitian selanjutnya atau untuk pihak-pihak terkait.