

# CV. Lifestone's Employee Work Commitment: Reviewed in Terms of Compensation, Work Environment, and Task Complexity [Komitmen Kerja Karyawan CV. Lifestone: Ditinjau dari Segi Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompleksitas Tugas]

Riska Rahmawati<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\* Email Penulis Korespondensi: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to investigate the relationship and impact of compensation, work environment, and task complexity on the level of commitment shown by employees at CV. Lifestone. The type of research conducted by the author in this study is descriptive quantitative research, which collects data from 90 respondents. The research location chosen by the author to test the hypothesis is at the CV. Lifestone office located at Permata Gedangan Warehouse Complex, Block AF No. 1, Bohar, Gedangan District. Data were analyzed using SmartPLS 5.0 software, including Outer Model Test Analysis, Validity Test, Reliability Test, Average Variance Extracted (AVE) Test, R-square Test, and Hypothesis Test. The results show that compensation positively affects employee work commitment ( $T=6.831$ ,  $p=0.000$ ), work environment positively affects employee work commitment ( $T=4.849$ ,  $p=0.000$ ), and task complexity also positively affects employee work commitment ( $T=5.662$ ,  $p=0.000$ ). This study found that the three independent variables (compensation, work environment, and task complexity) simultaneously had a positive and significant effect on work commitment, indicating that fair compensation, a supportive work environment (especially job security), and a challenging and coordinated level of task complexity effectively increase employee dedication and responsibility towards the company.*

**Keywords** – Compensation; Work Environment; Task Complexity; Work Commitment

**Abstrak.** Studi ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan dan dampak dari kompensasi, lingkungan kerja, serta kompleksitas tugas terhadap tingkat komitmen yang ditunjukkan karyawan di CV. Lifestone. Tipe penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, dimana mengumpulkan data melalui 90 responden. Lokasi penelitian yang dipilih penulis untuk menguji hipotesis terdapat di kantor CV. Lifestone yang beralamat di Komplek Pergudangan Permata Gedangan Blok AF No. 1, Bohar, Kecamatan Gedangan. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 5.0, termasuk Analisis Uji Outer Model, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Average Variance Extracted (AVE), Uji R-square, dan Uji Hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi secara positif mempengaruhi komitmen kerja karyawan ( $T=6.831$ ,  $p=0.000$ ), lingkungan kerja secara positif mempengaruhi komitmen kerja karyawan ( $T=4.849$ ,  $p=0.000$ ), dan kompleksitas tugas juga secara positif mempengaruhi komitmen kerja karyawan ( $T=5.662$ ,  $p=0.000$ ). Penelitian ini menemukan bahwa ketiga variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung (terutama keamanan kerja), dan tingkat kompleksitas tugas yang menantang dan terkoordinasi secara efektif meningkatkan dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

**Kata Kunci** – Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kompleksitas Tugas; Komitmen Kerja

## I. PENDAHULUAN

CV. Lifestone merupakan perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri dalam memproduksi marmer dan keramik. Dunia industri menjadi semakin kompetitif, terutama di sektor manufaktur [1]. Di sektor manufaktur, persaingan telah berkembang melampaui persaingan untuk kualitas dan pangsa pasar untuk memasukkan persaingan di antara bisnis untuk sumber daya manusia terbaik [2]. Harus diakui bahwa karyawan memainkan peran penting dalam mendorong kegiatan industri dan bahwa mereka layak mendapat perhatian khusus karena merekalah yang menginvestasikan waktu, tenaga, dan pemikiran yang diperlukan untuk bersaing dan mempertahankan keunggulan. Mereka juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan yang dapat memengaruhi loyalitas, komitmen, dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan industri mereka [3].

CV. Lifestone adalah perusahaan manufaktur keramik yang mengelola bahan baku menjadi produk jadi melalui kegiatan produksi. Secara alami, perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan [4]. Serangkaian langkah intensif energi yang mengubah karakteristik fisik atau kimia material digunakan untuk mengubah bahan baku menjadi

produk jadi dalam proses produksi keramik. Sumber daya tambahan seperti tenaga kerja dan mesin diperlukan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi [5]. Setiap lini manajemen dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan dengan segala sumber daya yang tersedia menjadikan pertumbuhan industri manufaktur keramik di Kota Sidoarjo bertumbuh pesat [6]. Selain itu, bisnis membutuhkan kompetensi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, efektif, dan dengan kualitas yang lebih tinggi [7].

Karyawan CV. Lifestone yang mempunyai keahlian, pengetahuan dan dorongan mempunyai pengaruh didalam industri dalam menggapai tujuannya[8]. Namun, dalam kasus yang terjadi di CV. Lifestone adalah banyak karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan faktor ketidakpuasan dalam beberapa aspek yang diterimanya. Secara alami, CV. Lifestone harus fokus pada kemampuan sumber daya manusianya dan faktor yang menunjang kebutuhan karyawan untuk memenuhi tujuannya yaitu menghasilkan keramik yang berkualitas tinggi [9]. Komitmen kerja berdampak positif ketika karyawan mampu bekerja keras, berbakti, bertanggung jawab, disiplin, serta terpenuhinya hak-hak mereka akan tugas dan pekerjaan yang telah mereka berikan untuk pada akhirnya mencapai kinerja yang optimal dan berpengaruh positif terhadap perusahaan[10]. Terlepas dari keadaan perkembangan informasi dan teknologi saat ini, perusahaan tidak dapat berhasil jika sumber daya manusianya tidak memadai [2]. Kompleksitas tugas, lingkungan kerja, dan kompensasi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa berkomitmen karyawan CV. Lifestone terhadap pekerjaan mereka.

CV. Lifestone menampilkan dinamika lingkungan antara komitmen kerja karyawan serta faktor- faktor yang mempengaruhinya. Karyawan yang mempunyai pengabdian serta komitmen yang besar terhadap industri merupakan perihai utama yang diperlukan[11]. Dengan terdapatnya kompensasi yang diberikan secara adil serta cocok atas beban pekerjaan yang telah mereka lakukan, akan membuat karyawan merasa dihargai serta diperlukan, perihai ini pastinya bisa membuat karyawan bekerja secara optimal serta menunjang seluruh kegiatan yang dicoba oleh perusahaan[9]. Kebalikannya, ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh sesuatu industri bisa menyebabkan munculnya sikap negatif karyawan serta menyusutnya komitmen yang nantinya hendak merendahkan prestasi kerja tiap- tiap karyawan[12]. Kompensasi ialah seluruh wujud imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan industri. Imbalan ataupun kompensasi tersebut diharapkan hendak tingkatkan rasa cinta karyawan terhadap industri tempat mereka bekerja[13].

Tidak hanya itu, lingkungan kerja di CV. Lifestone ikut berfungsi berarti dalam membentuk anggapan serta perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan untuk karyawannya bisa meningkatkan komitmen kerja karyawan. Kebalikannya, lingkungan kerja yang tidak memadai hendak bisa merendahkan kinerja serta kesimpulannya mampu merendahkan komitmen kerja karyawan[14]. Lingkungan kerja merujuk pada keadaan, atmosfer, serta elemen- elemen di dekat tempat dimana seseorang ataupun kelompok itu bekerja[15]. Lingkungan kerja dibagi jadi 2 ialah secara fisik serta psikologis[16]. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh elemen yang terpaut dengan tempat kerja semacam bangunan, desain ruang, perlengkapan, pencahayaan, temperatur, kebisingan, ventilasi, serta keamanan[11]. Sebaliknya lingkungan kerja psikologis mencakup keadaan serta faktor- faktor psikologis di tempat kerja yang pengaruhi kesejahteraan, produktivitas, motivasi, serta kepuasan tenaga kerja[17].

Elemen penting lainnya yang memengaruhi komitmen kerja adalah kompleksitas tugas. Karyawan di CV. Lifestone ketika diberi tugas kompleks dengan tingkat kesulitan yang berbeda, merespons secara berbeda namun tetap berkomitmen. Kompleksitas tugas ditentukan oleh penilaian individu terhadap tingkat kesulitan tugas berdasarkan karakteristik umum dan tugas khusus [18]. Kompleksitas tugas dipahami sebagai variasi serta tingkat kesulitan suatu pekerjaan, terutama berkaitan dengan tekanan yang dihadapi oleh keadaan mental dan psikologis orang yang melaksanakannya. Seorang karyawan akan mengerahkan lebih banyak upaya untuk menyelesaikan tugas jika ditugaskan kepada mereka dan tidak terlalu rumit. Di sisi lain, karyawan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi akan mengerahkan lebih sedikit upaya saat menyelesaikan tugas mereka, yang akan mempengaruhi kinerja yang akan mengikutinya [19].

Penelitian ini berawal dari studi sebelumnya [20] yang menghubungkan komitmen kerja karyawan sebagai variabel utama dengan kompensasi. Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengembangan dengan menambahkan indikator baru karena berkaitan dengan kompensasi, kompleksitas tugas, dan suasana kerja. Perbedaan yang juga menjadi unsur pengembangan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian [21] menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*), sementara penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pengembangan selanjutnya terletak pada indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian [22], yaitu untuk pekerja kontrak, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan. Di samping itu, dalam [16] terdapat delapan indikator mengenai lingkungan kerja, namun pada penelitian ini, jumlahnya disederhanakan menjadi empat indikator dengan menghapus indikator pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan warna. Selanjutnya, penelitian ini berlandaskan pada karya [23] yang mengaitkan variabel manajemen perubahan dengan kinerja, sedangkan di penelitian ini, manajemen perubahan dikaitkan dengan komitmen kerja. Juga, terdapat celah pada penelitian [10] yang lebih menonjolkan perspektif analisis hubungan antarvariabel. Studi sebelumnya lebih menekankan kepada model mediasi yang rumit, sementara penelitian ini berusaha menyederhanakan pemahaman tentang hubungan langsung antara lingkungan kerja dan komitmen kerja.

**Rumusan masalah:** Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?

**Pertanyaan penelitian:**

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?
3. Apakah variabel kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?
4. Apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone?

**Kategori SDGs:** Studi ini mengaplikasikan kategori SDGs nomor 8 yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang efisien dan produktif, serta menyediakan pekerjaan yang layak untuk semua kelompok masyarakat.

## II. LITERATUR REVIEW

### Kompensasi

Kompensasi merujuk pada semua yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas sumbangan mereka kepada organisasi atau perusahaan, yang meliputi berbagai jenis pembayaran atau penghargaan yang bisa bersifat langsung maupun tidak langsung[9]. Kompensasi adalah cara penghargaan yang terstruktur yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi, kinerja, dan komitmen mereka dalam mencapai sasaran perusahaan, mencakup kompensasi baik dalam bentuk uang maupun non-uang[12]. Dalam penelitian tertentu [11] kompensasi dianggap sebagai imbalan atau balasan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai pengakuan atas sumbangan, kemampuan, waktu, usaha, dan pemikiran yang mereka berikan dalam rangka meraih tujuan organisasi. Berdasarkan [24] penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi yang digunakan mengacu pada sumber tertentu:

- a. Gaji : kompensasi tetap secara berkala sesuai posisi
- b. Upah : imbalan finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Insentif : tambahan kompensasi diluar gaji
- d. Tunjangan : tambahan yang diberikan di luar gaji pokok (tunjangan makan, transportasi, dan kesehatan)
- e. Fasilitas : dukungan non-finansial yang diberikan perusahaan (kendaraan operasional, asuransi kesehatan, dan pelatihan)

Kompensasi yang diberikan dengan adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan akan membuat para karyawan merasa dihargai dan diperlukan. Hal ini tentu akan mendorong mereka untuk bekerja seoptimal mungkin dan mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan[13]. Penelitian sebelumnya [9];[25];[26];[11] menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak pada tingkat komitmen kerja. Namun, penelitian lain [27] menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada tingkat komitmen kerja.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada seluruh elemen yang ada di sekeliling individu yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan kewajiban yang ada, termasuk kondisi fisik, atmosfer di tempat kerja, interaksi dengan rekan-rekan, dan sarana pendukung yang ada di lokasi kerja[28]. Menurut sebuah studi [10], lingkungan kerja adalah sebuah sistem yang rumit yang meliputi interaksi sosial, kondisi fisik, dan mental di tempat kerja yang berpengaruh besar terhadap pandangan, sikap, dan kinerja pekerja dalam mencapai sasaran perusahaan. Di sisi lain[29], lingkungan kerja dianggap sebagai keseluruhan konteks tempat karyawan berkolaborasi, berkarya, dan mengembangkan kemampuan diri, yang mencakup faktor fisik (pengaturan ruang, pencahayaan, suhu), faktor sosial (hubungan antar rekan, budaya organisasi), serta faktor psikologis (beban kerja, tingkat stres, peluang untuk berkembang) yang memengaruhi pengalaman serta kinerja karyawan. Berbagai elemen dalam lingkungan kerja dapat berdampak pada kesehatan, efisiensi, dan kepuasan kerja individu[30]. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diperkuat oleh penelitian lain[31], yang menjelaskan penggunaan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Kebersihan : kondisi kerja yang bebas kotoran dan rapi.
- b. Hubungan yang harmonis : interaksi positif dan saling menghormati antar karyawan
- c. Kesempatan untuk maju : peluang dalam peningkatan karier.
- d. Keamanan dalam bekerja : unsur yang menunjang terciptanya suasana kerja yang aman baik secara material maupun nonmaterial

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan memperkuat komitmen kerja yang maksimal, sehingga perusahaan dapat mencapai keunggulan dalam performa dan daya saing yang tinggi [32]. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa suasana kerja berdampak pada tingkat komitmen para karyawan, seperti yang terlihat dalam studi-studi [12];[25];[21];[17]. Namun, studi ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada komitmen kerja karyawan [28].

### Kompleksitas Tugas

Kompleksitas dari sebuah tugas merujuk pada seberapa sulit dan beragam pekerjaan tersebut, yang membutuhkan berbagai keahlian, kemampuan berpikir, serta metode pemecahan masalah yang beragam untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan kerja yang berhubungan satu sama lain[19]. Penelitian [33] menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berkaitan dengan sejauh mana suatu pekerjaan melibatkan berbagai kegiatan yang tidak sama, memerlukan keahlian yang beragam, dan menuntut pekerja untuk menggabungkan informasi dari banyak sumber, membuat keputusan yang rumit, serta mengatasi ketidakpastian di tempat kerja. Sementara itu, menurut[34] kompleksitas tugas mencakup tingkat variasi dan tantangan dalam suatu pekerjaan, termasuk aspek keberagaman aktivitas, tingkat kebebasan yang diberikan, serta kebutuhan terhadap berbagai keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Indikator dalam studi [35] mendukung penelitian ini dengan menetapkan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Intensitas keterkaitan tugas dengan tugas lainnya : tugas memerlukan koordinasi dengan tugas lain
- b. Intensitas pemahaman struktur tugas : memahami alur kerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya
- c. Intensitas kesabaran dalam penyelesaian tugas : mampu tenang dan fokus saat mengerjakan tugas

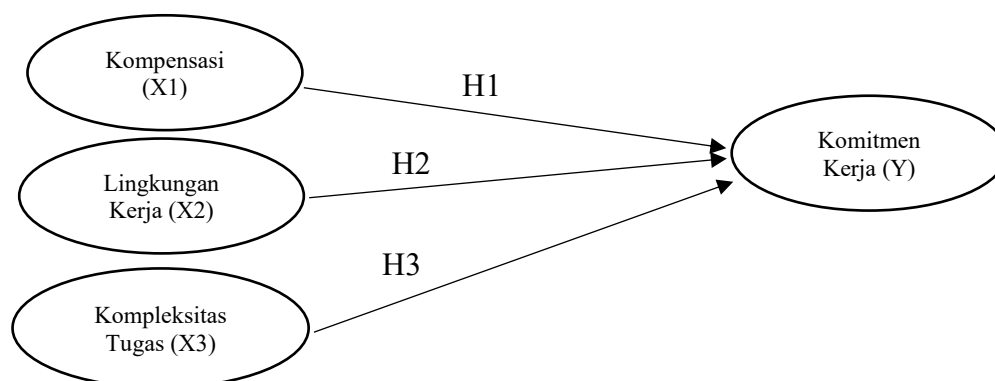
Semakin rumit suatu pekerjaan, semakin besar pula tenaga, fokus, ketekunan, serta waktu yang diperlukan oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga hal ini akan berdampak pada tingkat dedikasi kerja pegawai. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat kerumitan pekerjaan dapat memengaruhi tingkat komitmen pegawai, seperti yang dijelaskan dalam studi [19];[36];[37]. Namun, dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kerumitan tugas tidak berpengaruh pada komitmen kerja pegawai[38].

### Komitmen Kerja

Berdasarkan sebuah studi[36], komitmen dalam pekerjaan diartikan sebagai tingkat keterlibatan mental seorang pekerja terhadap tugasnya, yang mencakup aspek emosional (hubungan perasaan), kognitif (keyakinan terhadap tugas), dan perilaku (kecenderungan untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik di tempat kerja). Komitmen dalam pekerjaan mencerminkan sejauh mana seseorang melihat dirinya terkait dengan pekerjaannya dan keengganan untuk meninggalkan perusahaan[38]. Sementara itu, definisi lain[39] menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan tingkat di mana seseorang merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaannya, yang meliputi keterlibatan, dorongan, serta pandangan individu mengenai pentingnya pekerjaan bagi hidupnya dan identitasnya. Beberapa indikator yang menunjukkan komitmen kerja[16] meliputi:

- a. Komitmen emosional : keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan
- b. Loyalitas terhadap perusahaan : keinginan karyawan untuk mendukung atau berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan
- c. Komitmen normatif : kemampuan karyawan memahami, mendukung, dan menyelaraskan diri dengan visi, misi, dan budaya perusahaan dalam pekerjaan
- d. Frekuensi kehadiran : jumlah kehadiran yang tercatat di perusahaan dan kehadiran sesuai yang dijadwalkan.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone

H3 : Kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone

### III.METODE

Tipe penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data numerik yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian[40]. Sampel yang diambil ialah seluruh pegawai di CV. Lifestone yang berjumlah 90 individu. Pengambilan data dilakukan dengan metode total sampling agar hasil yang diperoleh dapat mencakup kesimpulan yang lebih umum. Tempat penelitian ini terletak di Komplek Pergudangan Permata Gedangan Blok AF No. 1, Bohar, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61254.

Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisisioner oleh responden atau sampel[41] yang menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini variabel independet (bebas) yaitu Kompensasi sebagai (X1), Lingkungan Kerja sebagai (X2), Kompleksitas Tugas sebagai (X3) sedangkan variabel dependent (terikat) yaitu Komitmen Karyawan (Y). Kuisisioner disusun oleh sekian item pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan pada variabel kompensasi, 8 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, dan 6 pernyataan pada variabel kompleksitas tugas, serta 8 pernyataan pada variabel komitmen kerja. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *PLS (Partial Least Square) 3.0*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, untuk menguji hipotesis digunakan uji analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f[42].

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan CV. Lifestone – Sidoarjo dengan menggunakan kuisisioner Google Form yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp. Tinjauan karakteristik dari 90 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

*Tabel 1. Karakteristik Responden*

VARIABEL	KATEGORI	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
Jenis Kelamin	Laki- laki	43	47,4
	Perempuan	47	52,6
Usia	21 – 30 tahun	55	57,2
	31 – 40 tahun	30	33,7
	41 – 50 tahun	5	9,1
Lama Bekerja	1-5 tahun	30	33,8
	5-10 tahun	60	66,2
Pendidikan Terakhir	SMU/SMK/SMAN	31	46,6
	S1	59	53,4

*Sumber: data diolah (2026)*

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 47,4% atau 43 responden, sedangkan perempuan sebanyak 52,6% atau 47 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia 21-30 tahun yaitu 57,2% atau 55 responden, sedangkan responden yang terkecil berusia 41-50 tahun hanya 9,1%. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia pada masa produktif yaitu 21 sampai 30 tahun. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas terlihat jika karyawan dengan masa bekerja 5-10 tahun lebih banyak dengan presentase 66,2% dibandingkan dengan yang lama bekerja 1-5 tahun yaitu 33,8%. Tabel 1 juga menunjukkan pendidikan terakhir para karyawan lebih banyak yang merupakan lulusan S1. Untuk karyawan lulusan S1 memiliki presentase 53,4%, sedangkan untuk karyawan lulusan SMA sebanyak 46,6%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Lifestone – Sidoarjo didominasi oleh karyawan yang merupakan lulusan S1.

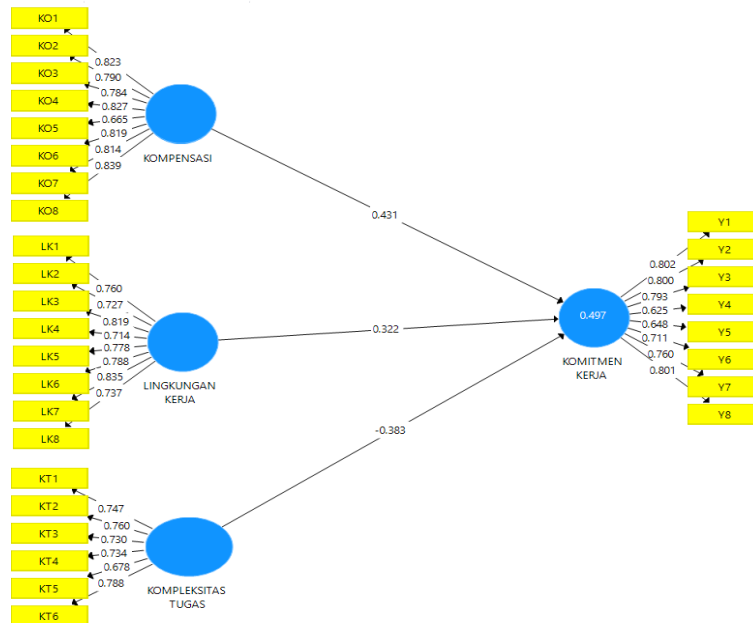
#### B. Hasil Penelitian

##### Uji Hipotesis dan Analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan jumlah responden yakni 90 karyawan yang bekerja di CV. Lifestone Sidoarjo sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid.

## Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

**Gambar 1.** Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2026)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifestnya berinteraksi. Pada pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas convergent validity*.

### Uji Validitas

Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kompleksitas tugas (X3) dan komitmen kerja (Y) rata-rata memiliki outer loading  $>0,7$ . Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat *convergent validity*.

### Uji Reliabilitas

*Composite Reliability* dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya  $>0,7$ . Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel 2 :

**Tabel 2.** Composite reliability

Variabel	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0.933
Lingkungan Kerja (X2)	0.921
Kompleksitas Tugas (X3)	0.879
Komitmen Kerja (Y)	0.909

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diperoleh nilai *composite reliability* variabel kompensasi 0.933, nilai *composite reliability* lingkungan kerja 0.921, nilai *composite reliability* kompleksitas tugas 0.879, dan nilai *composite reliability* komitmen kerja 0.909 menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut lebih besar dari 0.7 yang artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Konstruksi model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0.5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika  $AVE > 0.5$  data dianggap reliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 3.** Average variance extracted

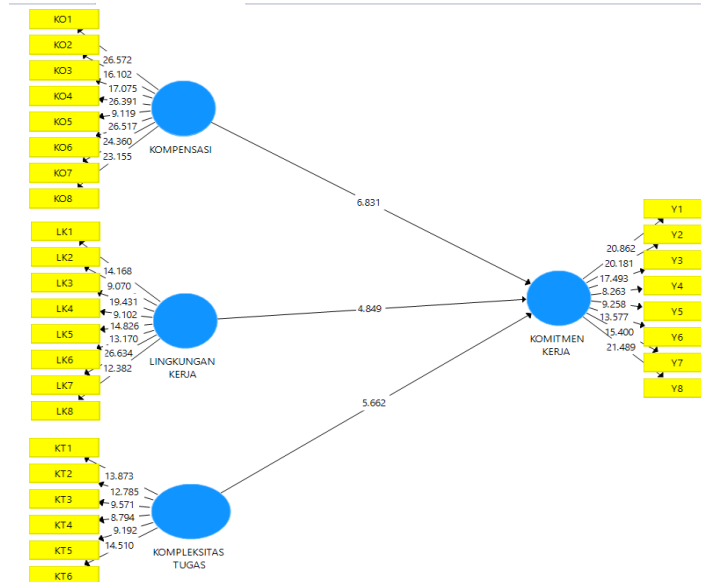
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0.635
Lingkungan Kerja (X2)	0.594
Kompleksitas Tugas (X3)	0.548
Komitmen Kerja (Y)	0.556

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0.5. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik [40].

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square (R2) dari model penelitian. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar yang berbentuk sebagai berikut :

**Gambar 2.** Diagram inner loading SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS :

**Tabel 4.** Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Komitmen Kerja	0.497

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0.497 atau 50%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan moderat karena memiliki nilai R-Square < 0.67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompleksitas Tugas (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Komitmen Kerja dengan nilai R-Square yang baik yaitu 50%.

### Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap

mempunyai hubungan positif [35]. Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-Values  $< 0.05$  dan nilai t- statistik  $> 1.96$ . Berikut hasil pengujian hipotesis:

**Tabel 5. Bootstrapping**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 → Y	0.431	0.434	0.063	6.831	0.000
X2 → Y	0.322	0.332	0.067	4.849	0.000
X3 → Y	-0.383	-0.382	0.068	5.662	0.000

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa [37] :

1. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kompensasi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni thitung  $>$  ttabel dengan nilai  $6.831 > 1.979$  sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah  $0.000 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada 90 karyawan yang bekerja di CV. Lifestone - Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni thitung  $>$  ttabel dengan nilai  $4.849 > 1.979$  sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah  $0.000 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada 90 karyawan yang berkerja di CV. Lifestone - Sidoarjo.
3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kompleksitas Tugas menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni thitung  $>$  ttabel dengan nilai  $5.662 > 1.979$  sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah  $0.000 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada 90 karyawan yang bekerja di CV. Lifestone - Sidoarjo.

### C. Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa imbalan jasa sebagai kontribusi karyawan dalam hasil kerja yang dilakukan mampu meningkatkan komitmen kerja karyawan. Artinya, komitmen karyawan dipengaruhi oleh kelayakan dan keadilan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [9], [25], [26], dan [11].

Kompensasi dalam penelitian ini dibangun oleh beberapa indikator, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, dimana indikator fasilitas memberikan kontribusi paling besar. Hal ini tercermin dari kemudahan prasarana dan sarana yang disediakan perusahaan, seperti tempat parkir dan masjid, yang dinilai mampu menunjang aktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Mayoritas responden sangat setuju bahwa fasilitas masjid yang disediakan oleh CV. Lifestone-Sidoarjo berperan penting dalam memudahkan karyawan beribadah dan mendekati diri kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kondisi ini selaras dengan karakteristik responden yang sebagian besar memiliki masa kerja 5–10 tahun dan tingkat kematangan yang baik, sehingga penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendorong karyawan bekerja secara optimal, serta memperkuat komitmen kerja terhadap perusahaan. Variabel kompensasi, khususnya fasilitas masjid yang dinilai sangat lengkap seperti AC dan tempat wudhu yang memadai, mendapat dukungan mayoritas responden dan sering dimanfaatkan karyawan untuk mendekati diri kepada Tuhan sehingga memperkuat komitmen kerja. Kompensasi yang dirasakan secara nyata melalui fasilitas tersebut meningkatkan rasa dihargai, kepuasan kerja, dan berdampak besar dalam membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan [24].

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa aktivitas di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan rasa betah dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [12], [27], [21], [25] dan [30].

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibangun oleh beberapa indikator, yaitu kebersihan, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam bekerja, dimana indikator keamanan dalam bekerja

memberikan kontribusi paling besar. Ketersediaan serta penggunaan alat keamanan yang disediakan oleh CV. Lifestone–Sidoarjo dinilai mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Merujuk pada karakteristik responden, banyak karyawan perempuan merasa aman menjalankan jobdesk tanpa pendamping karena fasilitas safety yang disediakan perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tersebut mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga memiliki komitmen kerja yang tinggi. Variabel lingkungan kerja, khususnya ketersediaan alat keamanan seperti topi pengaman dan tangga safety, mendapat persetujuan mayoritas responden karena membantu kelancaran dan keamanan dalam bekerja. Rasa aman dan nyaman yang dirasakan karyawan tersebut mendorong tanggung jawab, keterikatan, serta meningkatkan komitmen kerja terhadap perusahaan[31].

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Komitmen Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa kemampuan daya pikir dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan komitmen kerja karyawan. Artinya, komitmen kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Semakin karyawan merasa mampu dan nyaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, maka semakin kuat pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [19], [34], [35], [36] dan [37].

Kompleksitas tugas dalam penelitian ini dibangun oleh beberapa indikator, yaitu keterkaitan antar tugas, pemahaman terhadap struktur tugas, dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, dengan indikator keterkaitan antar tugas sebagai kontribusi terbesar. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan setuju bahwa pemahaman keterhubungan antar tugas memudahkan penyelesaian pekerjaan secara efektif dan tepat waktu. Kondisi tersebut meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, khususnya pada karakteristik responden dimana banyak karyawan lulusan S1, yang memiliki kemampuan pemahaman lebih baik sehingga mendorong kinerja optimal dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Variabel kompleksitas tugas, khususnya pada indikator penyelesaian tugas, didukung oleh mayoritas responden karena mampu memberikan kepuasan batin dan rasa bangga bagi karyawan. Penyelesaian tugas dengan tingkat tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu akan membentuk persepsi positif terhadap perusahaan, meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas, sehingga pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya[35].

## **V. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone – Sidoarjo. Kompensasi yang diterima karyawan secara langsung mampu meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja, sehingga memperkuat komitmen terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif juga berperan penting dalam membangun keterikatan emosional karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen kerja. Selain itu, kompleksitas tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan memberikan tantangan positif dan rasa puas dalam bekerja, sehingga mendorong terbentuknya persepsi positif terhadap organisasi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja di bawah satu tahun, sehingga pengaruh jangka panjang dari ketiga variabel tersebut terhadap komitmen kerja belum tergambarkan secara optimal.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama proses studi. Terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman akademik yang berharga, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial yang telah menjadi tempat belajar dan pengembangan diri, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

- [1] A. S. Hidayat, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja)," *Ecodemica*, vol. 3, no. 1, pp. 334–341, 2016.
- [2] A. Umar, "Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar," vol. 10, 2017.
- [3] N. A. P. Harahap, F. Al Qadri, D. I. Y. Harahap, M. Situmorang, and S. Wulandari, "Analisis Perkkembangan Industri Manufaktur Indonesia," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 4, no. 5, pp. 1444–1450, 2023, doi: 10.47467/elmal.v4i5.2918.
- [4] F. N. Usman and S. Sidik, "Pengaruh Pendapatan Dari Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Keramik Porselin Dan Kaca Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016)," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 9, no. 10, pp. 172–179, 2023.
- [5] Ismi Rosyidatul Ummah, Achmad Alfian Azizi, and Muhammad Yasin, "Strategi Orientasi Pada Industri Manufaktur Kota Surabaya," *CiDEA J.*, vol. 2, no. 1, pp. 75–85, 2023, doi: 10.56444/cideajournal.v2i1.806.
- [6] A. Riyanto, "Karya Ilmiah Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Keramik Manufaktur Kota Bandung," *J. Multidisiplin Indones.*, vol. 2, no. 6, pp. 1196–1203, 2023, doi: 10.58344/jmi.v2i6.276.
- [7] V. Firdaus, R. E. Febriansah, and A. M. Rahmatullah, "Task Complexity , Competency , and Performance of Manufacturing Employees", doi: 10.4108/eai.18-12-2023.2350339.
- [8] P. Wulandari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, pp. 554–565, 2022.
- [9] A. D. Putri and A. P. Prasetyo, "Pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia," *J. Unisba*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2019.
- [10] L. Z. Hidayati, V. Firdaus, and A. Info, "The Integral Role Of Motivation, Discipline, and Work Environment In Improving Employee Performance In Surabaya Plantations," vol. 1, no. September, pp. 52–67, 2024.
- [11] S. Sulaiman and D. Radiansah, "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi," *Eksos*, vol. 18, no. 1, pp. 42–57, 2022, doi: 10.31573/eksos.v18i1.404.
- [12] S. Sumiatik, S. Sarkum, and Z. Ritonga, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Akunt. dan Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 213–221, 2021, doi: 10.37859/jae.v11i2.2720.
- [13] F. B. Sandy, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx," *J. Manaj.*, vol. 16, no. 1, pp. 1–19, 2019, doi: 10.25170/jm.v16i1.788.
- [14] B. Setiawan, I. Indarto, and D. Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Team Work, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 12, no. 5, pp. 3104–3121, 2023, doi: 10.52644/joeb.v12i5.587.
- [15] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [16] J. Ramadhani, "Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 5, no. 3, pp. 1505–1513, 2022, doi: 10.32670/fairvalue.v5i3.2669.
- [17] S. A. Wagiyono, A. Sanosra, and T. Herlambang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai," *J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 10, no. 2, pp. 152–163, 2020.
- [18] C. N. A. Indriastuti, A. M. Purwanto, and T. Radja Ludji, "Pengaruh Insentif Keuangan dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja: Sebuah Studi Eksperimen," *J. Akunt.*, vol. 12, no. 2, pp. 313–326, 2020, doi: 10.28932/jam.v12i2.2540.
- [19] A. A. Fauziyyah and A. Alimuddin, "The Effect of Providing Incentives, Task Complexity, and Internal Control on Employee Performance," *Hasanuddin Econ. Bus. Rev.*, vol. 7, no. 1, p. 1, 2023, doi: 10.26487/hebr.v7i1.5107.
- [20] Nanang Indradi and Sugianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Maritim Negeri Indonesia," *J. Satya Mandiri Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 13–25, 2019, doi: 10.54964/satyamandiri.v5i1.325.
- [21] S. Amir, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang," *Orbith*, vol. 15, no. 1, pp. 31–39, 2019.
- [22] A. Prabowo, A. Alamsyah, and Noermijati, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang," *J. Apl. Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 58–67, 2020, doi: 10.18202/jam23026332.14.1.07.
- [23] L. Yuliana, Ida Trigani, and Wulan Aditya Putri, "Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja

- Organisasi Pada Pt Solusi Bangun Indonesia Tbk,” *J. Bisnis Terap.*, vol. 5, no. 1, pp. 47–56, 2021, doi: 10.24123/jbt.v5i1.4014.
- [24] N. Hanifah, “Pengaruh Time Budget Pressure, Kompensasi dan Moral Reasoning terhadap Dysfunctional Audit Behavior,” *Skripsi-2017*, 2020, [Online]. Available: [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/35513%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35513/1/NUR\\_HANIFAH-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/35513%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35513/1/NUR_HANIFAH-FEB.pdf)
- [25] F. Risyani and R. Rino, “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,” *J. Salingka Nagari*, vol. 2, no. 2, pp. 471–482, 2023, doi: 10.24036/jsn.v2i2.139.
- [26] E. K. Saputra, Z. Zainiyah, O. Abriyoso, and M. Rizki, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 2, p. 1491, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022.
- [27] Arifuddin *et al.*, “Effect Of Career Development and Compensation On Work Commitment and Its Impact On Employee Performance,” *Proc. Int. Conf. Ind. Eng. Oper. Manag.*, pp. 7224–7231, 2021, doi: 10.46254/an11.20211264.
- [28] O. A. Subakti, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021 ),” *Skripsi*, pp. i–13, 2021.
- [29] E. Herjany and D. I. Bernarto, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 18, no. 2, pp. 154–164, 2020.
- [30] T. Isni Alvina and I. Djastuti, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 7, no. 4, pp. 1–14, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [31] S. Supriadi, Suharto, and M. Sigalingging, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah,” *Deriv. J. Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [32] W. Gerry J.Jr, S. Sontje M., and S. M.O., “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi,” *J. Adm. Publik*, vol. 3, no. 038, 2016.
- [33] C. Sososutikno *et al.*, “Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor,” *J. Akuntansi(JAK)*, vol. 8, no. 1, pp. 52–65, 2022, [Online]. Available: <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jak>
- [34] I. A. Widya Krisna Dewi and I. D. G. D. Suputra, “Pengaruh Kompleksitas Tugas, Komitmen Organisasi, dan Time Budget Pressure Pada Perilaku Disfungsional Auditor,” *E-Jurnal Akunt.*, vol. 27, p. 62, 2019, doi: 10.24843/eja.2019.v27.i01.p03.
- [35] Y. Gusniwati, “Pengaruh usia, kompleksitas tugas, pengalaman kerja dan skill terhadap efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi pada apotek kota tanjungpinang,” 2022.
- [36] K. Ardimeranti and R. Suryaningsih, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Turnover Intention Pada Kantor Akuntan Publik,” *J. Ultim. Account.*, vol. 4, no. 1, pp. 45–65, 2017, doi: 10.31937/akuntansi.v4i1.136.
- [37] P. Lestari and C. Srimindarti, “Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, pp. 16190–16200, 2022, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4965%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4965/4218>
- [38] H. Im, “The Influence of Task Complexity on Korean Learners’ Interaction,” *J. Foreign Stud.*, vol. null, no. 37, pp. 97–120, 2020, doi: 10.15755/jfs.2016..37.97.
- [39] A. Dinsar, B. Budiandriani, and M. Nurnajamuddin, “Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 82–90, 2023, doi: 10.52643/jam.v13i1.2999.
- [40] I. Jayusman and O. A. K. Shavab, “Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah,” *J. Artefak*, vol. 7, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.25157/ja.v7i1.3180.
- [41] Isti Pujihastuti, “Isti Pujihastuti Abstract,” *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelit.*, vol. 2, no. 1, pp. 43–56, 2020.
- [42] D. Kurniawan, “Regresi Linier,” *Statistic*, pp. 1–6, 2018.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*

holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.