

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Komitmen Berkelanjutan

Dalam buku yang berjudul *Komitmen Organisasi* yang ditulis oleh Fatkhur Rohman. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada kesadaran individu mengenai potensi kerugian yang mungkin terjadi apabila mereka memutuskan untuk keluar dari organisasi. Kerugian tersebut dapat berupa kehilangan pendapatan, stabilitas pekerjaan, maupun kesempatan karier di masa depan. (Rohman, 2023)

Dalam buku karangan Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif berjudul *Komitmen Organisasi: Definisi, Pengaruh & Dampaknya*. Persepsi karyawan tentang kerugian yang akan mereka alami jika meninggalkan perusahaan merupakan dasar komitmen berkelanjutan, yaitu salah satu bentuk komitmen organisasi. Karena mereka mempertimbangkan konsekuensi meninggalkan perusahaan, termasuk kehilangan gaji, tunjangan, dan prospek pertumbuhan profesional, karyawan yang berkomitmen pada perusahaan akan bertahan (Yusuf & Syarif, 2018).

Dalam artikel karya Ria Padma Nur Ariyani dan Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan," Manfaat finansial yang dialami orang ketika memilih bertahan di suatu organisasi dibandingkan meninggalkannya dikenal sebagai komitmen berkelanjutan (Ariyani & Sugiyanto, 2020).

Persepsi karyawan tentang kerugian yang akan mereka derita jika meninggalkan perusahaan merupakan dasar komitmen berkelanjutan, menurut artikel jurnal Fahmi Jahidah Islamy, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja." Pekerja bertahan karena mereka belum menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik atau karena mereka bergantung pada gaji, tunjangan, atau fasilitas lainnya. (Fahmi Jahidah Islamy, 2016).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa sumber, dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada

pertimbangan rasional individu terkait kerugian yang mungkin mereka alami jika keluar dari organisasi. Hal ini mencakup kehilangan pendapatan, tunjangan, stabilitas pekerjaan, kesempatan pengembangan karier, dan faktor ekonomi lainnya. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan bertahan dalam organisasi bukan karena keterikatan emosional, tetapi karena mereka mempertimbangkan biaya dan konsekuensi dari keputusan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, komitmen berkelanjutan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal dan rasional yang terkait dengan kepentingan pribadi dan profesional karyawan.

2.1.2 Kompleksitas Tugas

Ditulis oleh Rahmawati, Bustami, dan Muh Ridha Insani, artikel jurnal "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Pengalaman Kerja, dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Audit Judgment" Istilah "kompleksitas tugas" mengacu pada semakin banyaknya varian dan tingkat kesulitan dalam aktivitas yang dijalankan. Kesulitan dalam menyelesaikan penilaian audit meningkat seiring dengan kompleksitas pekerjaan, yang berdampak pada kinerja audit secara keseluruhan (Insani, Rahmawati, & Bustami, 2020).

Menurut artikel jurnal Masruroh, Mufidah, dan Fibriyani "Pengaruh Locus of Control dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan," kompleksitas tugas sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompleksitas tugas yang dihadapi akan meningkatkan kesulitan dalam menyelesaikannya, yang akan mempengaruhi mutu kinerja karyawan (Masruroh, Mufidah, & Fibriyani, 2020)

Berdasarkan penjelasan dari beberapa sumber, dapat disimpulkan Kompleksitas tugas adalah tingkat kesulitan dan variasi dalam pekerjaan yang harus dihadapi individu, yang memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas, di mana semakin tinggi kompleksitas tugas, semakin besar tantangan yang dihadapi.

2.1.3 Kompetensi Profesional

Dalam buku "Competence at Work: Models for Superior Performance" yang ditulis oleh Spencer, kompetensi profesional dalam manajemen dan bisnis adalah kombinasi keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk memberikan kinerja optimal di tempat kerja. Kompetensi ini

mencakup pengambilan keputusan, komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Spencer, 1993).

Dalam jurnal "Defining Competencies in Emotional Intelligence: A Behavioral Approach" yang ditulis Boyatzis mendefinisikan kompetensi profesional sebagai kemampuan individu dalam berpikir strategis, beradaptasi dengan perubahan, serta menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi yang efektif guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas tim. (Boyatzis, 2018).

Dalam buku *Organizational Behavior* yang ditulis oleh Judge, menjelaskan bahwa kompetensi profesional dalam bisnis terdiri dari soft skills dan hard skills, seperti keterampilan interpersonal, manajemen konflik, inovasi, serta pemahaman terhadap dinamika organisasi yang berkontribusi pada efektivitas kerja. (Judge, 2016).

Berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber dapat disimpulkan, kompetensi profesional adalah serangkaian keterampilan teknis dan non-teknis yang memungkinkan individu untuk berkontribusi secara efektif dalam organisasi. Kompetensi ini mencakup kepemimpinan, pengambilan keputusan, inovasi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan pasar guna mencapai keberhasilan bisnis.

2.1.4 Personal Value

Dalam buku "The Basic Psychological Needs of Humans" yang ditulis oleh Schwartz, menyatakan bahwa personal value adalah nilai-nilai dasar yang membimbing individu dalam pengambilan keputusan dan menentukan perilaku mereka. Nilai-nilai ini dapat mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan prinsip yang mereka anut dalam kehidupan sehari-hari (Schwartz, 2017).

Dalam buku "The Influence of Personal Values on Decision-Making", mengemukakan bahwa personal value adalah keyakinan atau kepercayaan yang melampaui situasi atau keadaan tertentu. Nilai-nilai ini mempengaruhi individu dalam merencanakan tindakan, mengambil keputusan, dan menilai berbagai peristiwa dalam hidup mereka (Riyani Indriyati, 2015).

Dalam buku "Personal Values and Behavioral Impact" menjelaskan bahwa personal value adalah suatu keyakinan atau konsep yang lebih dari sekedar spesifikasi tindakan, yang menjadi tolok ukur dalam menilai atau mengevaluasi berbagai kebijakan atau peristiwa berdasarkan kepentingan individu. Personal value memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana individu bertindak dalam situasi yang berbeda (Safikri, 2020).

Berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber dapat disimpulkan, personal value adalah sekumpulan nilai-nilai dan keyakinan dasar yang dimiliki individu, yang mempengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan membuat keputusan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai ini tidak hanya membimbing perilaku individu dalam situasi tertentu, tetapi juga berfungsi sebagai prinsip yang lebih luas yang menentukan penilaian, perencanaan, serta pengambilan keputusan mereka. Personal value membantu individu untuk menilai dan mengevaluasi tindakan, kebijakan, serta peristiwa berdasarkan kepentingan dan keyakinan mereka, yang pada gilirannya membentuk perilaku sosial dan interaksi mereka dengan orang lain.

2.1.5 Kinerja

Dalam buku "Organizational Behavior" menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku yang dihasilkan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, yang termasuk kemampuan individu dan komitmennya terhadap pekerjaan. Kinerja seseorang dapat dilihat sebagai pencapaian hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi (Judge, 2015).

Dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja juga terkait erat dengan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang pengukurannya dilakukan melalui evaluasi hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam pekerjaan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016).

"Manajemen Sumber Daya Manusia" mendefinisikan kinerja sebagai penilaian hasil pekerjaan seseorang berdasarkan seberapa baik hasil tersebut

dibandingkan dengan tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya. Ketika seseorang memenuhi atau melampaui tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, kinerjanya dianggap baik (Gary Dessler, 2015).

Dalam buku "Human Resource Management", kinerja adalah tingkat efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, berdasarkan pengukuran yang jelas dan relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini bisa dilihat dari hasil output yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi (Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, 2015).

Artikel jurnal "Memahami Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menekankan bahwa kinerja individu merupakan ukuran kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja diukur tidak hanya dari hasil keluaran yang diperoleh tetapi juga dari perilaku yang ditunjukkan dalam mencapai hasil tersebut, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan serta keterampilan memecahkan masalah (Marinova, 2020).

Buku "Leadership: Theory, Application, & Skill Development" menegaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu di tempat kerja yang secara langsung terkait dengan pencapaian tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Kinerja ini didasarkan pada proses, yang meliputi kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan komunikasi dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya, selain hasil. (Robert N. Lussier & Christopher F. Achua, 2021).

Kinerja adalah hasil perilaku individu di dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal, menurut penjelasan dari berbagai sumber. Evaluasi kinerja memperhitungkan hasil akhir yang dicapai dan langkah-langkah yang diambil orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan keterampilan memecahkan masalah dan sangat terkait dengan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" sebagai evaluasi dan sikap individu terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan tempat kerja, gaji, interaksi sosial dengan rekan kerja, dan

motivasi karyawan. Berdasarkan variabel-variabel ini, kepuasan kerja mengukur seberapa puas orang terhadap pekerjaan mereka (Afandi, 2016).

Buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan dan tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja, lingkungan sekitar, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Soetrisno, 2016).

"Kepuasan Kerja Karyawan: Sebuah Studi tentang Faktor-faktor Organisasi" menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif atau negatif yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya. Kemungkinan pengembangan karier, kejelasan peran, hubungan profesional, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. (Arda, 2017).

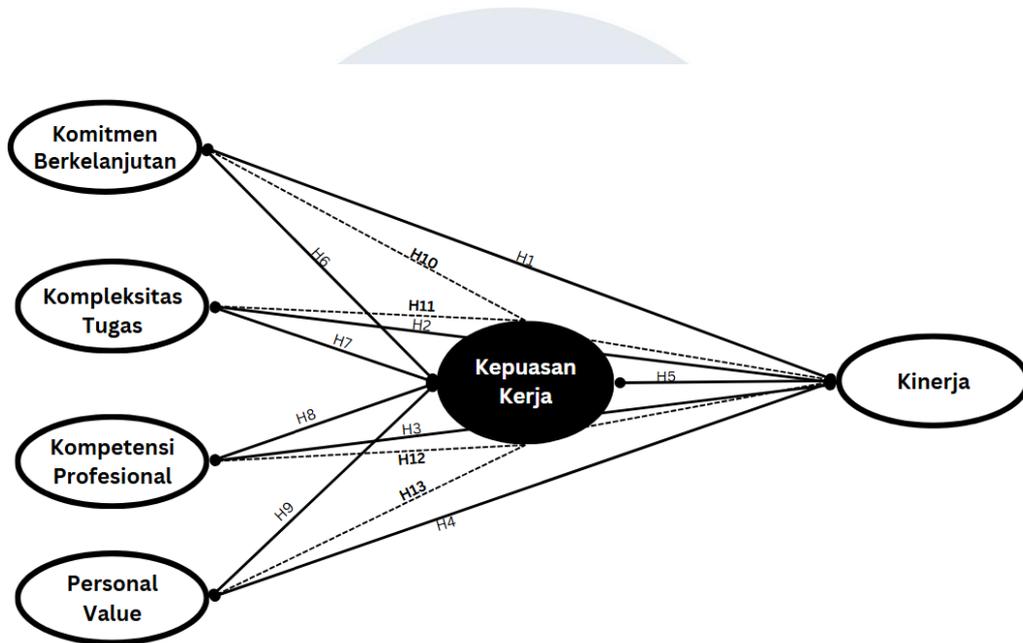
Artikel jurnal "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan" mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman atau kondisi kerja seseorang yang menyenangkan atau baik. Menurut Raksiwi dan Rialmi (2023), kebahagiaan kerja merupakan faktor dalam loyalitas dan produktivitas karyawan. Jurnal "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" menggambarkan kepuasan kerja sebagai kondisi psikologis positif yang dialami karyawan di tempat kerja sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan mereka secara memadai. Kesejahteraan karyawan, penghargaan perusahaan, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja adalah beberapa contoh penanda yang digunakan untuk mengukur kebahagiaan kerja. (Jufrizen & Pratiwi, 2021).

Keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejumlah elemen seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan sosial, dan prospek pertumbuhan karier, dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber. Kepuasan kerja memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan umum karyawan selain mencerminkan seberapa bahagia atau tidak bahagianya mereka di tempat kerja. Karyawan yang sangat puas

dengan pekerjaannya biasanya lebih berdedikasi, bersemangat, dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Model Penelitian

Berikut ini adalah model penelitian dalam penelitian ini yang didasarkan pada kerangka teori peneliti dan korelasi antar variabel:



Gambar 2. 1 Model Penelitian
Sumber : Indriyani et.al. (2024)

H1: Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2: Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja.

H4: Personal value berpengaruh positif terhadap kinerja

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H6: Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H7: Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H8: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H9: Personal value berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H10: Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja

H11: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja

H12: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja

H13: Kepuasan kerja memediasi pengaruh personal value terhadap kinerja

2.3 Hipotesis

Berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat diajukan terkait pengaruh Komitmen Berkelanjutan, Kompleksitas Tugas, Kompetensi Profesional, dan Personal Value terhadap Kinerja Generasi Milenial di Industri FnB Tangerang dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi:

a. **Hipotesis 1 - Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja.**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pengurus Koperasi di Kota Sukabumi”, kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Kuswanti, Purnamasari, 2023). Penelitian “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan BUMN X di Semarang)” menunjukkan bahwa ketiga bentuk komitmen tersebut juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN X di Semarang (Kuswanti, Purnamasari, 2023). Selain itu, penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyuasin” juga membuktikan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Kecamatan Banyuasin I (Desy, Effendi, & Suciati, 2023). Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu di berbagai sektor. Sehingga, berdasarkan keseluruhan penelitian yang telah dipaparkan, hipotesis yang dapat dihasilkan adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

b. Hipotesis 2 - Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian “Pengaruh Locus of Control dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan)” menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan (Masruroh dkk, 2020). Berdasarkan penelitian “Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Guru” yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja instruksional (Budiyarti, Ilham, & Gustiasatli, 2022). Lebih lanjut, kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, baik secara langsung maupun melalui moderasi kompetensi, menurut penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan" (Jaya, Sabrina, & Afrida, 2022). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja individu di berbagai industri. Berdasarkan keseluruhan penelitian yang diberikan, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompleksitas Tugas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

c. Hipotesis 3 - Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Tahun 2024” menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan kinerja pada SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon berkorelasi positif dan signifikan (Sipahutar, 2024). Penelitian “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Krangkeng, Kabupaten Indramayu” juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja pada SMK Kecamatan Krangkeng, Kabupaten Indramayu. Temuan ini sejalan dengan penelitian lainnya (Marfua Suebudin, 2021). Menurut penelitian ini, kompetensi profesional merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja. Hasil ini memungkinkan penelitian ini menghasilkan hipotesis berikut:

H3: Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

d. Hipotesis 4 - Personal value berpengaruh positif terhadap kinerja

Nilai-nilai pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Harfa Indonesia Persada, Sidoarjo, berdasarkan hasil penelitian berjudul “Pengaruh Nilai Pribadi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Harfa Indonesia Persada, Sidoarjo” (Prakas, 2023). Penelitian “Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru” mendukung hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi dan penilaian diri yang positif berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, 2020). Lebih lanjut, penelitian "Pengaruh Nilai Pribadi, Kompetensi, dan Altruisme terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno" menemukan bahwa altruisme, kompetensi, dan nilai pribadi semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja perawat (Sih Murwani, 2016). Nilai pribadi memiliki dampak besar pada kinerja di berbagai bidang industri, menurut penelitian ini.

H4: Nilai pribadi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

e. Hipotesis 5 - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal "Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," hubungan antar rekan kerja, pengakuan, dan upah yang adil dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ (Asih Niati, Yuni Diah Astuti, Teguh Ariefiantoro, 2024). Hasil penelitian dari jurnal "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa dalam industri jasa, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan budaya organisasi dan keterikatan karyawan sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut (Rifai, Wibowo, & Sosidah, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Pahlawan, dimana fasilitas yang baik, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, menurut artikel jurnal berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pahlawan" (Siahaan, 2024). Dengan demikian, berdasarkan semua penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini dapat menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

f. Hipotesis 6 - Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kinerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi sebagian dipengaruhi oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, menurut hasil penelitian berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi" (Fertika et al., 2024). Peningkatan ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Penelitian "Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja" mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kebahagiaan karyawan (Felicia, 2024). Selain itu, penelitian di Hotel New Ayuda Puncak yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening" menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap keterikatan karyawan dan komitmen organisasi (Rahmawati, Harini, & Palahudin, 2024). Dan karena komitmen organisasi merupakan pengabdian individu terhadap perusahaan atau organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan merupakan pengabdian individu terhadap perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang, yang mencakup aspek positif dan negatif dari proses tersebut, maka komitmen organisasi juga mencakup komitmen berkelanjutan. Lebih jauh lagi, karena meningkatkan keterikatan, kepuasan, dan motivasi untuk memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi yang memprioritaskan keberlanjutan, komitmen organisasi yang berkelanjutan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, menurut penelitian ini.

H6 : Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

g. Hipotesis 7 - Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Tengah, berdasarkan hasil penelitian berjudul "Kompleksitas Tugas, Locus of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Auditor di BPK" (Lestari & Srimindarti, 2022). Berdasarkan penelitian terhadap pegawai dinas pemuda dan olahraga di Provinsi Riau, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau," kompleksitas tugas yang tinggi dapat

meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Maryunizah, 2021). Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan investigasi. Penelitian "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor" lebih lanjut mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan yang menumbuhkan lingkungan kerja yang positif berdampak pada kepuasan kerja auditor selain kompleksitas tugas (Ooi P.B., Jaafar W.M.W., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini dapat mengajukan hipotesis berikut berdasarkan temuan penelitian sebelumnya:

H7 : Kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

h. Hipotesis 8 - Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian "Kompetensi Profesional Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan" menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya akan memengaruhi mutu sekolah (Sulastri, Happy, & Alfroki Martha, 2020). Penelitian "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi" mengkaji hubungan antara kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian tersebut (Fitriah & Helmy, 2023). Selain itu, penelitian lain yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan" menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Susanto et al., 2020). Penelitian ini menegaskan hubungan erat antara unsur lingkungan kerja dan kompetensi profesional dalam menumbuhkan kepuasan kerja sebaik mungkin. Mengacu pada semua penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya, penelitian ini dapat mengajukan hipotesis berikut:

H8 : Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

i. Hipotesis 9 - Personal value berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut temuan sebuah studi berjudul "The Relationship Between Personal Values, Job Satisfaction, and Burnout: The Importance of Person–Environment Fit," terdapat korelasi antara preferensi nilai pribadi tertentu dengan tingkat kepuasan kerja dan burnout. Hal ini menunjukkan bahwa sangat penting bagi nilai-nilai pribadi dan tempat kerja untuk selaras (Kozak et al., 2023). Menurut sebuah studi berjudul "Individual Values and Job Satisfaction as Work Engagement Predictors: Example from Croatia," keterlibatan kerja karyawan dapat diprediksi oleh kepuasan kerja dan nilai-nilai pribadi. Ketika nilai-nilai personal sesuai dengan fungsi pekerjaan, maka engagement dan kepuasan kerja akan meningkat (Bakotić, 2024). Selain itu, sebuah penelitian berjudul "Motivasi Intrinsik dan Nilai Personal dalam Memprediksi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh Jaya" menunjukkan bahwa nilai-nilai personal dan motivasi intrinsik berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sunardi, Adam, & Putra, 2020). Berdasarkan semua penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya, penelitian ini dapat mengemukakan hipotesis berikut:

H9 : Personal value berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

j. Hipotesis 10 - Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pekerja yang bahagia dengan jabatannya (Ekhsan & Handayani, 2022). Penelitian “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian tersebut. Komitmen organisasi yang positif memiliki dampak yang lebih

kuat terhadap kinerja individu ketika kepuasan kerja tinggi (Badrianto & Astuti, 2023). Selain itu, penelitian "Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan" menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kinerja karyawan dan komitmen berkelanjutan. Meskipun ada kesulitan dan perubahan di tempat kerja, pekerja yang puas cenderung berkinerja baik (Hendrayana, 2021). Selain itu, komitmen berkelanjutan merupakan komponen komitmen organisasi karena mencakup aspek positif dan negatif dari proses tersebut. Komitmen organisasi adalah dedikasi seorang individu terhadap perusahaan atau organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan adalah sama tetapi dalam jangka waktu yang lebih lama. Studi ini dapat mengajukan hipotesis berikut berdasarkan semua penelitian yang diberikan sebelumnya:

H10 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja.

k. Hipotesis 11 - Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada KPP Pratama Semarang Barat" menunjukkan bahwa pada KPP Pratama Semarang Barat, kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompleksitas tugas dengan kinerja pegawai (Budiyono, Kusnilawati, & Budiati, 2024). Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan terhadap hubungan antara kompleksitas tugas dengan kinerja pegawai pada perusahaan manufaktur, sebagaimana yang tertuang dalam penelitian "Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator Hubungan Kompleksitas Tugas dengan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur" (Smith, 2023). Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara kompleksitas tugas dan kinerja karyawan di sektor perbankan, menurut temuan studi "Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kompleksitas Tugas dan Kinerja Karyawan di

Sektor Perbankan" (Johnson, 2023). Berdasarkan semua penelitian yang dipublikasikan sebelumnya, studi ini dapat mengajukan hipotesis berikut:

H11 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja.

l. Hipotesis 12 - Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja.

Hasil penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kota Makassar" menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja pegawai, yang mana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hidayat, Mattalatta, Sani, & Nurhadi, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pustaka" yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi (Achmad Farid Nur Rijal, 2020). Dan sesuai juga dengan penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan" juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja (Suwanto, 2023). Berdasarkan keseluruhan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H12 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja.

m. Hipotesis 13 - Kepuasan kerja memediasi pengaruh personal value terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang berjudul "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Nilai Pribadi dan Kinerja Tenaga Pendidik" hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara nilai pribadi dan kinerja tenaga pendidik (Fanny Zulida Isnaini, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang berjudul "Menganalisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara Nilai Pribadi dan Kinerja Karyawan di perusahaan teknologi" menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan teknologi (Rhizal Hidayat, 2022).

Selain itu, disusul dengan penelitian yang berjudul “Personal Value Matters: Kepuasan Kerja sebagai Kunci Produktivitas Karyawan” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara nilai pribadi dan kinerja pegawai (Septia Nurul Istiqamah, 2021). Berdasarkan keseluruhan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H13 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh personal value terhadap kinerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	Ria Padma Nur Ariyani dan Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto	Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang)	Penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja.
2	Aulia Dewi Gizta dan Ranat Mulia Pardede	Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit	Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kompleksitas tugas mempengaruhi kualitas audit, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kompetensi, independensi, akuntabilitas, dan masa kerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompleksitas tugas memiliki dampak signifikan terhadap kualitas audit atau hasil dari kinerja.

3	Didi Herwansah Dan Ratnawati Susanto	Analisis Kajian Keterkaitan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru	Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi profesional, semakin tinggi pula kinerja guru.
4	Areri Dewangga Prakas dan Sonang Sitohang	Pengaruh Personal Value, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Harfa Indonesia Persada Di Sidoarjo	Penelitian ini menguji pengaruh nilai-nilai personal, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harfa Indonesia Persada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai personal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Marta Hapsari Oktavia	Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah	Penelitian ini mengkaji pengaruh integritas, kerahasiaan, kompleksitas tugas, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
6	Meisy Kuswanti, Endah Dewi Purnamasari dan M. Kurniawan DP	Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh ketiga dimensi komitmen terhadap kinerja karyawan di pabrik karet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

			sementara komitmen afektif dan normatif memiliki pengaruh yang signifikan.
7	Alvin Aditya Jaya, Nina Sabrina, dan Anggrelia Afrida	Lingkungan Kerja Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Modearsi Pada Inspektorat Daerah Sumatera Selatan	Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
8	Hasbi Hasbi, Reynilda Reynilda, dan Asri Asri	Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.
9	Rika Fauziana Suci dan Suryono Efendi	Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Hortikultura	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Komitmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas.
10	Muhaimin Naim dan Praningrum	Pengaruh Nilai Pribadi dan Berbagai Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pribadi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PDAM Perumda Tirta

		<p>Mediasi pada PDAMPerumdaTirta Hidayah Kota Bengkulu</p>	<p>Hidayah Kota Bengkulu. Berbagi pengetahuan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berperan sebagai variabel mediasi parsial antara nilai pribadi dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

