Edunomika – Vol. 06, No. 01, September 2021 – Februari 2022

KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Arif Rachman Putra[1)], Rahayu Mardikaningsih[2)]
[1]Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
E-mail: arifrachmanputra.caniago@gmail.com
[2]Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
E-mail: rahayumardikaningsih@gmail.com

Abstract: *Organizational commitment becomes an important variable to determine employees work more effectively and deliver results according to organizational expectations. Organizations with low organizational commitment of employees will only hamper the achievement of organizational goals because efforts to develop organizational commitment are closely related to improving employee performance. This causes the study of organizational commitment and the variables that influence it is still relevant and important to be analyzed further in order to make a meaningful contribution to the development and dynamics of the organization. Of the many variables that can influence organizational commitment, compensation and work environment variables are still considered relevant to be observed based on the dynamics of current organizational behavior in each organization. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on organizational commitment of employees. In this study the sampling method was carried out randomly and involved 59 respondents. Multiple linear regression analysis using SPSS 25 for Windows software is used as an analysis and data processing tool. The results showed compensation and the work environment had a significant effect on employee organizational commitment partially and simultaneously.*

Keywords : *Compensation, work environment, wages, human resources, organizational commitment*

1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan organisasi karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan lebih banyak waktu mereka dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan berkomitmen, organisasi akan menjadi lebih efektif dan produktif. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi tergantung pada komitmen para karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah masalah penting untuk menjalankan organisasi. Upaya untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan wujud dari loyalitas karyawan kepada organisasi (Darmawan, 2010; Sinambela, 2014).

Komitmen organisasi tak lepas dari pengaruh kompensasi. Manajemen kompensasi adalah salah satu praktik sumber daya manusia yang paling mendasar dalam manajemen dan subjek utama yang penting dalam bidang manajemen umum. Selain itu dengan kondisi organisasi yang penuh dengan dinamika maka kompensasi menjadi strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi, menjaga dan memberikan semangat pada setiap karyawan. Sistem kompensasi yang tepat dapat meningkatkan pekerja untuk tetap ingin bersama organisasi, dengan kepuasan dan harapan kerja, secara tidak langsung menjadi lebih tinggi (Munap *et al*., 2013). Riggio (2013) menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh insentif dan keuntungan materi. Karyawan umumnya termotivasi untuk mengerahkan lebih banyak upaya dalam pekerjaan mereka ketika

mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberi mereka hal-hal yang mereka hargai. Penyebabnya adalah tujuan utama dari organisasi mana pun adalah untuk memaksimalkan laba. Organisasi terus-menerus berusaha memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka untuk memungkinkan mereka melakukan upaya terbaik mereka untuk organisasi (Darmawan, 2016). Organisasi menggunakan sistem manajemen kompensasi untuk menarik, memotivasi, memuaskan dan mempertahankan karyawan dan juga untuk memastikan bahwa karyawan memberikan yang terbaik dan meningkatkan produktivitas. Manajemen kompensasi yang tepat cenderung memotivasi karyawan untuk tetap loyal kepada organisasi dan selanjutnya, kinerja organisasi meningkat. Sistem kompensasi yang lebih tinggi cenderung mempertahankan karyawan karena karyawan tersebut lebih puas, berkomitmen dan loyal. Dengan kompensasi yang adil dan sesuai, karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap bersama organisasi. Proses pengembangan sistem manajemen kompensasi yang tepat memungkinkan organisasi untuk memberikan nilai nyata dan tidak berwujud kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan atau layanan yang mereka berikan. Penelitian dari Chiu *et al*. (2002) dan Kee *et al*. (2016) hasilnya menjelaskan bahwa manajemen kompensasi yang tepat akan menyebabkan karyawan bertahan di organisasi. Dengan demikian kompensasi memiliki peran yang penting untuk membentuk komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dibentuk melalui lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mengerjakan kewajibannya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting di kehidupan organisasi (Andayani *et al.*, 2010). Menurut Olson dan Borman (1989), lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dari kualitas hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik atau non fisik menyebabkan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga hasil kerja dapat diharapkan menjadi lebih baik secara terus menerus dan konsisten (Darmawan, 2015; Mardikaningsih, 2016). Lingkungan kerja mengarah pada suasana organisasi dimana ada para karyawan yang bekerja.

Karyawan yang merasa berada di lingkungan kerja yang nyaman bagi dirinya akan menyebabkan kepuasan kerja. Hal tersebut selanjutnya akan menyebabkan karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Akhtar, 2014). Lingkungan kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi perasaan kesejahteraan karyawan dan komitmen terhadap organisasi (Hanaysha, 2016). Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan komitmen profesional dan organisasi (Tran dan Le, 2015). Untuk tujuan yang besar di kemudian hari, organisasi harus memastikan bahwa para karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman dan ramah. Lingkungan kerja terdiri dari durasi selama bekerja, keselamatan dan keamanan kerja, interaksi dengan kolega, kebutuhan penghargaan dan administrasi puncak di tempat kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas, level komitmen karyawannya, efisiensi serta keefektivan produktivitas. Selain itu mempromosikan adanya rasa memiliki diantara karyawan mengakibatkan keefektivan organisasi juga dapat meningkat dan biaya yang dikeluarkan akibat ketidakpuasan karyawan juga berkurang (Raziqa dan Maulabakhsha, 2015). Karyawan akan lebih efektif dan suka bekerja ketika mereka bekerja di lingkungan kerja yang kondusif (Khuong dan Le, 2014).

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini akan menetapkan topik kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Penelitian akan dilakukan di salah satu pabrik gula di Kabupaten Situbondo yang melibatkan karyawan yang dilibatkan sebagai responden di penelitian ini. Rumusan masalah yang ditentukan oleh penulis adalah: (1) apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap komitmen organisasi; (2) apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhada komitmen organisasi; (3) apakah ada pengaruh dari komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan untuk memvalidasi hubungan antara variabel dan memverifikasi hipotesis penelitian daripada pemahaman mendalam tentang situasi yang kompleks. Sejalan dengan tujuan penelitian ini untuk menentukan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi maka metode penelitian yang paling tepat digunakan untuk penelitian ini adalah metodologi kuantitatif, karena penelitian kuantitatif merupakan kerangka kerja yang cocok untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel. Penelitian kuantitatif tidak mengharuskan adanya penjelasan mendalam tentang hasil penelitian.

Penelitian dilakukan di salah satu pabrik gula di Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Setelah melakukan pengambilan sampel secara acak terkumpul data dari 59 responden yang berasal dari karyawan. Penyebaran kuesioner semula ditujukan kepada 80 responden dengan kategori yang telah ditetapkan oleh peneliti tetapi 21 kuesioner tidak dapat diproses lebih lanjut.

Definisi operasional dan indikator variabel dijelaskan sebagai berikut. Variabel bebas kompensasi adalah imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Darmawan *et al.* (2018), ada dua bentuk kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, upah, bonus, komisi, dll. Kompensasi non-finansial dapat mengambil beberapa bentuk mulai dari program perlindungan, membayar waktu tidak bekerja, layanan dan imbalan, pujian dari atasan dan rekan kerja, janji-janji promosi dan peluang di masa depan, perasaan harga diri yang berasal dari pengakuan verbal, pengakuan, rekomendasi, hingga kompensasi finansial di masa depan terkait dengan kinerja dan banyak lagi.

Variabel bebas lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi di organisasi yang memengaruhi kinerja dan perilaku karyawan. James dan James (1989) mengidentifikasi beberapa dimensi untuk mengukur lingkungan kerja dan mereka meliputi: tantangan kerja, otonomi kerja, pertimbangan dan dukungan pemimpin, fasilitasi kerja pemimpin, kerja sama kelompok kerja, ekspresi kelompok kerja, ambiguitas peran, keadilan dan pemerataan sistem imbalan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat diukur dari faktor apa pun yang memengaruhi perilaku karyawan di organisasinya.

Variabel terikat komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas atau keinginan untuk tetap bertahan bersama organisasi. Allen dan Meyer (1990) mengembangkan model tiga komponen komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif. Komitmen organisasi afektif mengacu pada perasaan kuat yang melekat pada organisasi, perasaan kasih sayang terhadap pekerjaan dan kemungkinan terlibat dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dan nilai-nilainya. Komitmen organisasi yang berkelanjutan mengacu pada perasaan kuat karena takut kehilangan manfaat dan ikatan ekonomi dengan organisasi mereka jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi normatif adalah rasa kewajiban untuk tetap bersama organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi normatif yang kuat mungkin berpikir itu normal dan mungkin ada penghargaan yang diberikan sebelumnya.

Sumber data di penelitian ini adalah data primer. Data primer di penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada semua sampel yaitu karyawan. Alat analisis di penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji reliabilitas dan validitas dimanfaatkan untuk keandalan dan akurasi data. Uji asumsi klasik digunakan untuk kelayakan model regresi dan uji t dan uji F untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.Hasil penelitian

Uji Reliabilitas dan Validitas

Ada 59 responden yang diperoleh dari karyawan dan selanjutnya akan dilakukan uji validitas dari data tersebut. Di penelitian ini pedoman untuk uji validitas dinilai dari korelasi total item yang dikoreksi yang besarannya harus lebih dari nilai 0,3 untuk dinyatakan valid. Hasil olah data melalui SPSS menunjukkan setiap item pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,3 sehingga tidak ada item pertanyaan yang tidak valid. Dengan demikian setiap item di kuesioner dinyatakan valid.

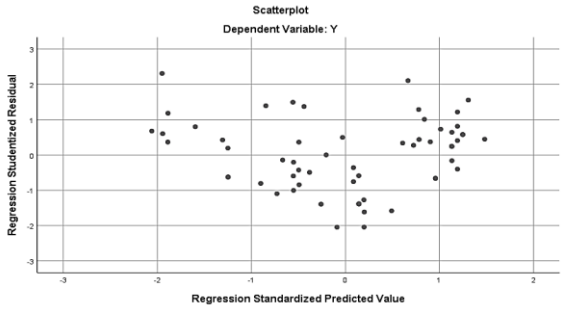
Setelah itu dilakukan uji reliabilitas. Nilai alpha yang diperoleh dari masing-masing variabel adalah 0,751 untuk variabel kompensasi atau X.1; 0,699 untuk variabel lingkungan kerja atau X.2; dan 0,804 untuk variabel komitmen organisasi atau Y. Dari hasil tersebut menunjukkan semua nilai berada lebih dari 0,6. Semua item pertanyaan yang ada hubungannya dengan variabel X (kompensasi, lingkungan kerja) dan variabel Y (komitmen organisasi) dinyatakan reliabel. Kuesioner dapat dipercaya untuk menganalisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Dari data yang telah terkumpul, maka dibawah ini akan diuraikan hasil uji asumsi klasiknya

1. Heteroskedastisitas

Teknik mengetahui adanya heteroskedastisitas di model regresi dengan bantuan scatterplots seperti pada Gambar 2. Titik-titik yang tersebar berada di setiap bagian dari sumbu Y serta tidak ada pola tertentu sehingga hal tersebut menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas.



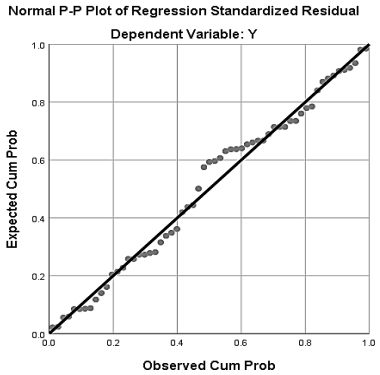
Gambar 2. ***Scatterplot Dependent Variable***
Sumber: Hasil SPSS

2. Autokorelasi

Untuk mengetahui keberadaan korelasi ini dengan menggunakan pedoman nilai Durbin Watson. Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,323. Nilai tersebut berada di antara nilai 2 dan -2 sehingga dapat dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi.

3. Normalitas

Normalitas menjadi keharusan agar model regresi dikatakan baik. Untuk mendeteksinya dengan cara mengamati plot probabilitas normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan memplot data akan dibandingkan dengan garis normal. Berdasarkan penjelasan ini, dapat dibandingkan pada Gambar 3.



Gambar 3. ***Normal Probability Plot***

Sumber: Hasil SPSS

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titiknya masih berada disekitar garis diagonal dan data yang memiliki distribusi normal akan menunjukkan seperti Gambar 3. Dengan demikian disimpulkan bahwa distribusi data di penelitian ini adalah normal.

4. Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di model regresi dengan cara membandingkan nilai toleransi dan nilai VIF. Ketentuannya adalah nilai toleransinya harus memperoleh nilai dibawah 1dan VIF juga dibawah 10. Dari hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai toleransi (0,357) dan nilai VIF (1,568) untuk setiap variabel bebas. Ini berarti bahwa nilai toleransi yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF adalah lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda adanya multikolinieritas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil olah data dengan menggunakan SPSS ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.376	4.560		4.249	.000		
	X.1	.569	.212	.363	2.679	.010	.357	1.568
	X.2	.590	.130	.614	4.529	.000	.357	1.568

Sumber: Hasil SPSS

Hasil uji t dari hasil perbandingan didapatkan nilai P Sig. pada Tabel 1 diperoleh nilai 0,010 untuk variabel bebas kompensasi dan diperoleh nilai 0,000 untuk variabel bebas lingkungan kerja, yang artinya berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi atau pada tingkat 5%, hipotesis bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, diterima (terbukti). Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa persamaan regresi dibentuk sebagai berikut: Y = 19,376 + 0,569X.1 + 0,590X.2. Dari persamaan ini, variabel komitmen organisasi terus meningkat sebesar 19,376 bersama dengan kompensasi yang lebih terpenuhi 0,569 dan lingkungan kerja 0,590.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. 0,000 seperti pada Tabel 2. Nilai tersebut berarti lebih rendah dari 0,05 sehingga pada tingkat nyata α = 0,05, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, atau dengan kata lain bahwa pada tingkat 5%, hipotesis bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki efek simultan yang signifikan terhadap komitmen organisasi, diterima (terbukti).

Tabel 2. Uji F ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5832.172	2	2916.086	450.268	.000[b]
	Residual	362.675	56	6.476		
	Total	6194.847	58			

Sumber: Hasil SPSS

3. Koefesien Determinasi

Koefisien determinan diperoleh sebesar 0,941. Nilai tersebut diartikan bahwa kontribusi variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X.1) dan lingkungan kerja (X.2) adalah sebesar 94,1% pada pembentukan variabel terikat yaitu komitmen organisasi sedangkan 5,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 3. Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970[a]	.941	.939	2.54487	1.323

Sumber: Hasil SPSS

3.2.Pembahasan

Temuan pertama di penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan temuan penelitian dari Chiu *et al*. (2002) dan Kee *et al*. (2016), yang menyatakan bahwa manajemen kompensasi yang tepat akan memberikan andil nyata terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi. Ketika suatu organisasi siap untuk merekrut karyawan, ia harus mengembangkan suatu proses untuk menghargai karyawan tersebut. Proses ini disebut sebagai proses manajemen kompensasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang tepat akan meningkatkan komitmen organisasi di antara para karyawan dan juga membantu meminimalkan *turnover*. Ketika organisasi mengembangkan dan memelihara sistem manajemen kompensasi yang dirancang dengan baik dan terstruktur, organisasi seperti itu cenderung menarik dan mempertahankan karyawan yang mau bekerja karena memberi mereka perasaan dan kesan positif tentang pekerjaan mereka, puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. untuk mencapai tujuan dan, dengan demikian, keinginan untuk tetap dengan organisasi tempat mereka bekerja. Di lain pihak, komitmen organisasi karyawan, juga merupakan faktor penting yang harus diusahakan secara konsisten oleh organisasi untuk dicapai dan dipertahankan karena cenderung memengaruhi apakah karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Ini sering berakibat omset bagi organisasi yang bersangkutan. Karyawan yang berkomitmen pada pekerjaan mereka sering menunjukkan kesetiaan kepada organisasi mereka, tidak terlibat dalam perilaku penarikan, bersemangat untuk belajar lebih banyak tentang pekerjaan itu, dan, bersedia melakukan yang terbaik untuk memastikan bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Dengan demikian, organisasi yang memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan adalah tindakan strategi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen organisasi di antara para karyawan (Ahmad *et al*. 2013). Sistem kompensasi strategis

tentu saja vital untuk membantu meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi para karyawan.

Temuan kedua di penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan temuan penelitian dari Akhtar (2014) dan Hanaysha (2016). Fokus organisasi harus pada bagaimana menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat mempertahankan hubungan yang lebih baik dengan karyawan. Hubungan yang signifikan berlaku antara iklim kerja organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Vanaki dan Vagharseyyedin, 2009). Lingkungan kerja dalam kondisi baik bila karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang ideal membantu pelaksanaan sistem kerja yang efektif dan efisien. Selain itu, Danish *et al*. (2013) mengungkapkan bahwa ada keterkaitan diantara lingkungan kerja dan iklim organisasi dimana ada karyawan yang melaksanakan tugasnya. Selain itu karyawan akan merasa tertarik dan merasa kebutuhannya terpenuhi bila ada lingkungan kerja yang fasilitatif dan memberikan rasa aman. Oleh karena itu organisasi diharapkan memiliki kemampuan mengatur lingkungan kerja yang sedemikian rupa dengan tujuan agar komitmen dan motivasi yang dimiliki karyawan lebih ditingkatkan sehingga semua pihak juga akan merasa diuntungkan. Khuong dan Le Vu (2014) mengatakan bahwa kenyamanan yang dirasakan karyawan akibat lingkungan kerja maka akan mengarahkan mereka untuk lebih efektif ketika bekerja, menikmati pekerjannya bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakan kenyamanan di tempat kerjanya. Oleh karena itu, manajer harus meningkatkan aspek lingkungan kerja untuk memastikan kesejahteraan karyawan mereka.

Temuan lain adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya dari Rustini *et al.* (2015), menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menyiratkan bahwa ketika karyawan tidak diberi kompensasi dengan tepat atas upaya yang mereka lakukan untuk bekerja serta mereka tidak berada dalam lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan mereka akan menyebabkan mereka menjadi tidak puas dengan pekerjaan itu. Selain itu ada potensi untuk memunculkan keinginan untuk tidak bertahan bersama organisasi. Retensi karyawan mengarah pada komitmen organisasi serta tingkat *turnover* dalam organisasi juga dapat berkurang (Darmawan *et al*., 2020). Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar pekerja ingin tetap di organisasi tertentu dan bersedia lebih berpartisipasi demi tercapainya tujuan organisasi (Bozlagan *et al*., 2010). Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang ketika bekerja merasa puas dan niat untuk beralih ke organisasi yang lain juga lebih rendah. Hal tersebut juga memiliki dampak terhadap pengurangan ketidakhadiran karyawan dan tingkat *turnover* di organisasi. Komitmen organisasi di tempat kerja tergantung pada berbagai faktor. Menurut Colquitt *et al*. (2009), komitmen organisasi dipengaruhi oleh sejumlah variabel seperti keragaman tenaga kerja, perubahan budaya organisasi, hubungan kerja yang baik dalam organisasi, gaya manajemen pengusaha, pengaruh yang terkait dengan pekerjaan, karakteristik pribadi karyawan, struktur organisasi, peluang kerja yang lebih baik dan lingkungan kerja. Hariani *et al.* (2019) menambahkan variabel iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1991), organisasi yang ingin mencapai peningkatan kinerja, efektifitas dan produktivitas harus merancang sistem manajemen kompensasi yang terstruktur dengan baik serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif yang mempertimbangkan dan memuaskan tidak hanya kebutuhan fisik karyawan tetapi juga kebutuhan emosional mereka, memotivasi dan memuaskan karyawan dengan cukup memadai untuk menghasilkan yang terbaik

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal yaitu: (1) kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; dan (3) kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa intensitas komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tergantung dari penerimaan kompensasi dan kondisi dari lingkungan kerja.

Dari temuan tersebut, penulis menyarankan beberapa hal yang diuraikan seperti berikut ini: komitmen organisasi menjadi komponen utama yang harus diwujudkan untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat berkembang bila ada kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik. Studi ini menyumbangkan informasi yang bermanfaat dan menciptakan pemahaman yang lebih baik bagi organisasi terhadap kompensasi yang akan mengarah pada komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan kebijakan mereka mengenai kompensasi terutama kompensasi finansial dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pimpinan dapat mengupayakan untuk membentuk kondisi dari lingkungan kerja yang harmonis yang akan mendukung kegiatan kerja. Interaksi sosial yang dinamis harus dimanfaatkan agar menjadi sumber daya untuk memperkuat hubungan antara karyawan dan kepada atasan. Selain itu kompensasi yang diterima karyawan perlu untuk dievaluasi umpan balik dari karyawan terutama mengenai harapan dari mereka perihal tunjangan. Dari umpan balik tersebut akan diketahui seberapa jauh terpenuhinya harapan mereka. Selain itu, hasil temuan penelitian sangat eksploratif untuk studi lebih lanjut. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik lagi peneliti masa depan tentang penerapan teori dan model yang telah dibahas dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki model komitmen organisasi dan teori kompensasi serta lingkungan kerja dalam studi masa depan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R., Toh, E. P. Y., & Bujang, S. 2013. Relationship between Types of Benefit (leave, loan and retirement plan) and Workers' Retention. *International Journal of Education and Research*, 1(8).

Akhtar, J. 2014. Impact of Work Environment, Salary Package and Employees Perception on Organizational Commitment: A study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8).

Allen, Natalie J. & Meyer, John P. 1990. Measurement of Antecendents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 1-18.

Allen, Natalie J. & Meyer, John P. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.

Bozlagan, R., Dogan, M., & Daoudov, M. 2010. Organizational Commitment and Case Study on the Union of Municipalities of Marmara. *Regional and Sectorial Economic studies*, 10(2), 30-33.

Chiu, R. K., Luk, V. W., & Tang, T. L. 2002. Retaining and Motivating Employees. *Compensation Preferences in Hong Kong and China*, 31(4): 402-431.

Colquitt, J., LePine. J., & Wesson, M. 2009. *Organizational Behavior*: Improving Performance and Commitment in the Workplace (5th ed). Mc-Graw Hill Education.

Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. 2013. Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment: Mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4): 312-317.

Darmawan, D. 2010. Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.

Darmawan, D. 2015. Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), Maret: 113-122.

Darmawan, D. 2016. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3) Maret: 109-118.

Darmawan, D., M. Hariani, E. A. Sinambela. 2018. *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Metromedia, Surabaya.

Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.

Darmawan, D. et al. 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.

Hanaysha, J. 2016. Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229: 289-297.

Hariani, Mila., Samsul Arifin, Arif Rahman Putra. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), Mei: 22-28.

James, L. A., & James, L. R. 1989. Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5): 739-751.

Kee, Low Bee., Rusli bin Ahmad & Siti Mariam Abdullah. 2016. Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1): 75-85.

Khuong, M. N., & Le Vu, P. 2014. Measuring the Effects of Drivers Organizational Commitment through the Mediation of Job Satisfaction: A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(2): 1-16.

Mardikaningsih, R. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*,1(1), November: 55-62.

Munap, R. Mohd, B. M. I., & Abdul, R. B. 2013. Organizational Reward System and Workers' Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad. *Journal of Educational and Social Research*, 3(3): 81-288.

Olson, Darlene M. & Borman, Walter C. 1989. More Evidence on Relationships Between the Work Environment and Job Performance. *Human Performance*, 2(2): 113-130.

Riggio, R. E. 2013. Introduction to Industrial / Organizational Psychology (6th ed.). Pearson Education, New Jersey, US.

Rustini, Ni Komang Ayu., I Made Sadha Suardikha & Ida Bagus Putra Astika. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 20(2): 123-129.

Raziqa, A. & Maulabakhsha R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23: 717-725.

Sinambela, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.

Tran, V. D., & Le, M.T.L. 2015. School Environment Factors as Predictors for Teachers' Teaching Efficacy, Teacher Stress and Job Satisfaction. *International Education Research*, 3(2): 28-46.

Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A. 2009. Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction among Iranian Nurses. *Nursing & health sciences*, 11(4): 404-409.