

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Sumber Graha Sejahtera

Risma Kuswanti¹, Romat Saragih²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rismakuswanti@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, saragih@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Organizational commitment is a key factor in ensuring the success and sustainability of a company. There is a phenomenon of high turnover rates and absenteeism, as well as a gap between performance and urgency related to the variables of physical work environment, compensation, and organizational commitment. This study aims to determine and analyze the influence of the physical work environment and compensation on organizational commitment at PT. Sumber Graha Sejahtera. The method used in this research is a quantitative approach, with descriptive and causal analysis techniques. Questionnaires were distributed to a sample of 100 employees at PT. Sumber Graha Sejahtera. The sampling was conducted using Slovin's formula with a 10% error margin, employing probability sampling and simple random sampling techniques. The data analysis techniques used in this study include descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The results of research conducted on employees of PT. Sumber Graha Sejahtera shows that the physical work environment is in an acceptable category, compensation is in a good category and organizational commitment is in a good category. The research results also show that the physical work environment and compensation have a significant effect on organizational commitment at PT. Sumber Graha Sejahtera either partially or simultaneously.

Keywords-physical work environment, organizational commitment, compensation, PT. Sumber Graha Sejahtera

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Terdapat fenomena *turnover* serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi, juga selisih performansi dan urgensi pada variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT. Sumber Graha Sejahtera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan teknik analisis deskriptif dan kausalitas. Kuesioner didistribusikan kepada 100 sampel penelitian yakni karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan batasan *error* 10% dengan teknik *probability sampling* dan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori cukup, kompensasi termasuk dalam kategori baik dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Sumber Graha Sejahtera baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci-lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, kompensasi, PT. Sumber Graha Sejahtera

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Susiawan & Muhid, 2015). Jika perusahaan mengabaikan aspek kesehatan, fasilitas, dan kebutuhan lainnya untuk karyawan, hal ini dapat mengurangi motivasi kerja dan berpotensi menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020). Menurut Kurniawan (2015), antusiasme dan keinginan karyawan untuk bertahan dalam bisnis, serta keyakinan mereka terhadap tujuan dan nilai-nilainya, dapat dianggap

sebagai tanda komitmen organisasi. Menurut Sambung (2016), sentimen karyawan terhadap organisasinya tercermin dalam komitmen organisasi, baik positif maupun negatif.

Dalam rangka mendukung penelitian ini, penulis telah menyusun dan membagikan kuesioner pra-penelitian kepada 10 karyawan senior di PT. Sumber Graha Sejahtera. Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengevaluasi performa dan urgensi dari berbagai variabel terkait. Performa di sini merujuk pada kondisi terkini yang dirasakan oleh karyawan, sedangkan urgensi mengukur sejauh mana pentingnya indikator-indikator tersebut bagi karyawan. Pra-penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat masalah yang dihadapi. Penilaian dalam pra-penelitian menggunakan skala diferensial, di mana responden memberikan penilaian dari skala 1 hingga 10. Berikut ini disajikan hasil dari pra-penelitian mengenai komitmen organisasi.

Tabel 1. Performansi Dan Urgensi Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1.	Karyawan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan.	100	64	64%	74	74%
2.	Karyawan sependapat dengan tujuan dan nilai perusahaan.	100	70	70%	77	77%
3.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan atau atasan/bawahan.	100	74	74%	82	82%
4.	Karyawan memiliki kewajiban untuk tetap berada di perusahaan karena memiliki kebutuhan hidup.	100	77	77%	80	80%
5.	Karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan	100	76	76%	78	78%
TOTAL		500	361	72,2%	391	78,2%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1 mengenai komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera, terdapat lima indikator yang diajukan kepada responden. Dari hasil evaluasi performa dan urgensi komitmen organisasi, diketahui bahwa 10 karyawan senior di perusahaan tersebut menunjukkan performa komitmen sebesar 72,2% dan menyadari pentingnya komitmen organisasi dengan total urgensi sebesar 78,2%. Selisih antara presentase performa dan urgensi untuk komitmen organisasi adalah 6%.

Penulis juga melakukan pra-penelitian mengenai lingkungan kerja fisik sebagai salah satu variabel dalam studi ini. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat dengan cepat merasa bosan dan tidak nyaman, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja secara umum mencakup semua elemen di sekitar karyawan, termasuk peralatan, metode kerja, pengaturan kerja, dan suasana kerja (Mardiani & Jaya, 2021). (Melani & Suhaji, 2017) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, di mana lingkungan kerja termasuk dalam faktor fisiologis. Faktor lainnya adalah faktor psikologis, sosial, dan finansial.

Jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kualitas pekerjaan mereka serta menimbulkan ketidaknyamanan. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dapat berdampak negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan, termasuk merusak hubungan dan komitmen karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik seringkali menjadi daya tarik bagi calon karyawan baru (Norianggono & Ruhana, 2019).

Penulis juga mendistribusikan kuesioner tentang performansi dan urgensi lingkungan kerja fisik kepada karyawan senior di PT. Sumber Graha Sejahtera. Berikut merupakan tabel dari hasil pra penelitian mengenai performansi dan urgensi lingkungan kerja fisik di PT. Sumber Graha Sejahtera yang telah dilakukan oleh penulis:

Tabel 2. Performansi Dan Urgensi Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1.	Ukuran ruang kerja karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan dilakukan.	100	73	73%	78	78%
2.	Kualitas udara di lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan tidak tercemar.	100	70	70%	77	77%
3.	Karyawan mendapat privasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi bekerja.	100	65	65%	77	77%
4.	Penerangan di lingkungan kerja sudah memadai dan sesuai dengan aktivitas kerja yang dilakukan.	100	71	71%	84	84%
5.	Lingkungan kerja fisik di perusahaan sudah nyaman.	100	68	68%	77	77%
TOTAL		500	347	69,4%	393	78,6%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Dari analisis indikator, indikator keempat menunjukkan selisih performa dan urgensi terbesar, yaitu 13%, diikuti oleh indikator ketiga dengan selisih 12%. Indikator kelima memiliki selisih 9%, indikator kedua 7%, dan indikator pertama dengan selisih terkecil, yaitu 5%. Selisih total antara performa dan urgensi untuk semua indikator adalah 9,2%, dengan performa total sebesar 69,4% dan urgensi total sebesar 78,6%.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan bisa dipengaruhi oleh imbalan finansial seperti upah, bonus, dan insentif yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kerja mereka. (Mugizi et al., 2019) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti struktur organisasi, kebijakan organisasi, dan sosialisasi kebijakan juga mempengaruhi komitmen. Imbalan ini, yang sering disebut kompensasi, mencakup gaji, bonus, insentif, dan manfaat lain yang dibayar oleh perusahaan (Saman, 2020).

Penulis juga membuat pra penelitian mengenai performansi dan urgensi dari variabel kompensasi, berikut merupakan tabel dari hasil pra penelitian tersebut:

Tabel 3. Performansi Dan Urgensi Kompensasi

No.	Indikator	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja.	100	72	72%	78	78%
2.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.	100	69	69%	77	77%
3.	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.	100	68	68%	76	76%
4.	Karyawan di perusahaan mendapatkan kesempatan promosi.	100	64	64%	79	79%
5.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu mencapai prestasi kerja.	100	65	65%	76	76%
TOTAL		500	338	67,6%	386	77,2%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 3, indikasi keempat memiliki perbedaan kinerja dan urgensi terbesar yaitu sebesar 15%, disusul oleh indikator kelima sebesar 11%, serta indikator kedua dan ketiga masing-masing sebesar 8%. Terdapat kesenjangan sebesar 9,6% antara kinerja keseluruhan (67,6%) dan urgensi total (77,2%) untuk variabel kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut bagaimana komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan gaji di PT. Sumber Graha Sejahtera di Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, menurut Rekesh dkk. (2021), mencakup perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan serta pengawasan hubungan kerja, keselamatan, dan keadilan. Ojebiyi dan Amos (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengelola tenaga kerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia mencakup semua aspek perekrutan dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan individu dan kelompok di dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dua peran utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajerial, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan, dan operasional, yang mencakup pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan penghentian (Abdullah & Husaini, 2017). Kedua posisi ini berperan sebagai pedoman dalam menjalankan tujuan perusahaan.

B. Komitmen Organisasi

Sikap dan perilaku pegawai, seperti identifikasi terhadap tujuan organisasi, partisipasi tugas, dan loyalitas terhadap organisasi, secara bersama-sama disebut sebagai komitmen organisasi (Cahyani et al., 2020). Komitmen organisasi digambarkan sebagai perilaku yang menunjukkan tekad pekerja untuk bertahan dan mengerahkan seluruh upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Nurkholifa & Budiono, 2022). Jadi, komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap tempat kerja mereka dengan tujuan membantu organisasi mencapai tujuannya. (Delobbe & Vandenberghe, 2016) mengidentifikasi tiga dimensi utama komitmen organisasi, yakni komitmen afektif yang mencerminkan hubungan emosional karyawan dengan organisasi, komitmen berkelanjutan yang terkait dengan keputusan karyawan untuk tetap bertahan karena manfaat yang dianggap lebih besar dibandingkan meninggalkan perusahaan, dan komitmen normative yang merujuk pada perasaan karyawan bahwa mereka harus tetap di perusahaan karena tekanan eksternal.

C. Kompensasi

Pembayaran merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan asetnya yang paling berharga, yaitu orang-orangnya (Muchlisa & Nuridin, 2019). Kompensasi menurut (Rumere, 2018) terdiri dari imbalan finansial, tunjangan bagi karyawan, dan insentif untuk memacu pekerja meningkatkan output. Untuk mendorong karyawan agar berusaha lebih keras di masa depan, kompensasi merupakan kombinasi imbalan moneter dan non-moneter atas jasa mereka.

Ada dua kategori remunerasi karyawan, menurut Williams et al. (2014): kompensasi finansial dan non finansial. Remunerasi finansial terdiri dari pembayaran asuransi pemberi kerja, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Di sisi lain, remunerasi non-finansial dikaitkan dengan fitur pekerjaan, seperti status jabatan, wewenang, penghargaan, peluang pengembangan, dan promosi.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk ruang, tata letak fisik, alat, bahan, serta hubungan kerja (Putri & Holia, 2019). (Al-omari dan Okasheh, 2017) menambahkan bahwa lingkungan kerja melibatkan metode kerja, pengaturan kerja, dan alat yang digunakan. (Vohra et al., 2022) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka. Jadi, lingkungan kerja mencakup suasana, peralatan, metode, dan interaksi dengan rekan kerja.

Menurut (Mulyadi et al., 2021) indikator lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, suara, dan keamanan. Penerangan yang baik membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan akurat. Pewarnaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sementara kebersihan penting untuk mencegah penyakit. Sirkulasi udara yang baik memperhatikan tinggi ruangan dan kapasitas ventilasi. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja. Keamanan melibatkan perlindungan terhadap barang pribadi karyawan dan penting untuk mencegah rasa tidak aman yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan memberikan gambaran faktual dan terperinci tentang fenomena, peristiwa, atau gejala tertentu, termasuk bentuk, aktivitas, dan karakteristiknya (Supriatna & Yuliani, 2023). Pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan penetapan variabel dan analisis berdasarkan asumsi

yang valid. Penelitian ini, yang bersifat kuantitatif korelasional, bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik (variabel X1) dan kompensasi (variabel X2) terhadap komitmen organisasi (variabel Y).

B. Populasi

(Sugiyono, 2017: 64) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari orang-orang atau benda-benda dengan jumlah dan sifat-sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan disimpulkan. Subyek penelitian ini adalah PT Sumber Graha Sejahtera di Balaraja yang mempekerjakan 693 orang staf tetap dan 34 orang pekerja kontrak dari total populasi 727 orang.

C. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mencerminkan secara akurat ciri-ciri populasi secara keseluruhan. Penulis penelitian ini memilih 693 pegawai tetap sebagai populasi dan menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 10% untuk menghitung besar sampel, sehingga diperoleh 87,38 orang, yang kemudian dibulatkan menjadi 100. Pengambilan sampel probabilitas dikombinasikan dengan cara yang lugas Metodologi random sampling adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan, dimana sampel dipilih secara acak untuk mencerminkan populasi (Sugiyono, 2017: 69).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Skala nominal yang menampilkan frekuensi absolut persentase jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan masa kerja digunakan untuk mengukur karakteristik peserta penelitian. Gambar berikut menampilkan informasi tentang ciri-ciri responden:

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	71	71.0
	Wanita	29	29.0
Usia	20-30 Tahun	3	3.0
	31-40 Tahun	49	49.0
	41-50 Tahun	37	37.0
	>50 Tahun	11	11.0
Pendidikan Terakhir	SMA dan Setaranya	44	44.0
	Diploma	24	24.0
	S1	28	28.0
	S2	4	4.0
Lama Bekerja	S3	0	0.0
	<1 Tahun	0	0.0
	1-5 Tahun	1	1.0
	6-10 Tahun	24	24.0
	>10 Tahun	75	75.0

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah pengumpulan data untuk memastikan sah atau tidaknya data yang dikumpulkan (Sujarweni, 2015:106). Pada penelitian ini, aplikasi yang digunakan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas adalah *Software Statistical Program of Social Science* (SPSS) versi 24, sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
	Y1	0,395	0,197	0,000	Valid

Komitmen Organisasi (Y)	Y2	0,379	0,197	0,000	Valid
	Y3	0,443	0,197	0,000	Valid
	Y4	0,503	0,197	0,000	Valid
	Y5	0,547	0,197	0,000	Valid
	Y6	0,511	0,197	0,000	Valid
	Y7	0,579	0,197	0,000	Valid
	Y8	0,575	0,197	0,000	Valid
	Y9	0,519	0,197	0,000	Valid
	Y10	0,625	0,197	0,000	Valid
	Y11	0,730	0,197	0,000	Valid
	Y12	0,6179	0,197	0,000	Valid
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,598	0,197	0,000
X1.2		0,555	0,197	0,000	Valid
X1.3		0,660	0,197	0,000	Valid
X1.4		0,637	0,197	0,000	Valid
X1.5		0,614	0,197	0,000	Valid
X1.6		0,682	0,197	0,000	Valid
X1.7		0,549	0,197	0,000	Valid
X1.8		0,546	0,197	0,000	Valid
X1.9		0,679	0,197	0,000	Valid
X1.10		0,544	0,197	0,000	Valid
X1.11		0,675	0,197	0,000	Valid
X1.12		0,677	0,197	0,000	Valid
X1.13		0,705	0,197	0,000	Valid
X1.14		0,638	0,197	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,640	0,197	0,000	Valid
	X2.2	0,617	0,197	0,000	Valid
	X2.3	0,682	0,197	0,000	Valid
	X2.4	0,637	0,197	0,000	Valid
	X2.5	0,645	0,197	0,000	Valid
	X2.6	0,442	0,197	0,000	Valid
	X2.7	0,562	0,197	0,000	Valid
	X2.8	0,509	0,197	0,000	Valid
	X2.9	0,417	0,197	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan remunerasi semuanya diwakili oleh indikator pertanyaan sah pada Tabel 5 yang juga memiliki nilai sig kurang dari 0,05 dan koefisien korelasi Pearson (rhitung) lebih besar dari nilai tabel (rtabel). Menurut Ghizali (2016), suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α)-nya lebih dari 0,70. Uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban responden. Komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi merupakan variabel yang hasil uji reliabilitasnya ditampilkan pada tabel terlampir.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,778	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,878	Reliabel
Kompensasi	0,739	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,778, lingkungan kerja fisik 0,878, dan kompensasi 0,739. Semua nilai ini lebih dari 0,70, mengindikasikan bahwa kuesioner reliabel. Artinya, pertanyaan untuk setiap variabel konsisten, sehingga jika pertanyaan yang sama diajukan kepada responden, mereka akan memberikan jawaban yang serupa.

C. Hasil Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS, maka diperoleh hasil sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 7, sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.986	.298		3.303	.001
	Lingkungan Kerja	.313	.053	.457	5.908	.000
	Kompensasi Kerja	.416	.080	.403	5.203	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Tabel 7 menunjukkan hubungan parsial antara variabel independen dan dependen, dengan nilai t tabel sebesar 1,985 (df = 100 – 2 – 1; 0,05) dan nilai alpha sebesar 0,05. Variabel Lingkungan Kerja Fisik menghasilkan nilai t_{hitung} (5,908) > t_{tabel} (1,985), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan benar, sehingga variabel komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X1). Variabel Kompensasi mempunyai nilai t hitung (5,203) > t_{tabel} (1,985), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tersebut valid, dan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: variabel komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh koefisien variabel kompensasi (X2). Persamaan regresi berikut dapat diperoleh dari tabel 4.18 di atas:

$$KO = 0,986 \alpha + 0,313 LK + 0,416 KK$$

- A** = 0,986 artinya, jika tidak ada perubahan pada lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang termasuk dalam variabel bebas maka nilai komitmen organisasi 0,986 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.
- LK** = 0,313 artinya, setiap penambahan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,313.
- KK** = 0,416 artinya, setiap penambahan kompensasi akan mempengaruhi penurunan komitmen organisasi sebesar 0,416.
- E** = Error

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 5,908, sesuai hasil uji hipotesis menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan t taksiran lebih besar dari t tabel (1,985) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tempat kerja yang nyaman menumbuhkan loyalitas karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang keduanya dapat meningkatkan output. Laporan keberlanjutan yang mematuhi standar Global Reporting Initiative (GRI) menyatakan bahwa PT. Sumber Graha Sejahtera telah menyediakan lingkungan kerja fisik berkualitas tinggi, termasuk ruang kerja yang nyaman dan peralatan K3 yang lengkap.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 dan t hitung 5,203, menandakan adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Nilai signifikansi di

bawah 0,05 dan t hitung lebih tinggi dari t tabel (1,985) mengindikasikan pengaruh tersebut. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan dan mengurangi turnover. PT. Sumber Graha Sejahtera menyediakan kompensasi yang sesuai, termasuk gaji, bonus, tunjangan, asuransi, insentif, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Semua bentuk kompensasi ini berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi karyawan dengan lingkungan kerja fisik dan gaji PT Sumber Graha Sejahtera. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, di PT Sumber Graha Sejahtera, remunerasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan bersamaan terhadap komitmen organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa kekurangan yang terdapat pada penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat berguna bagi perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera dan penelitian selanjutnya.

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. PT Sumber Graha Sejahtera disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan penguatan komunikasi internal. Hal ini dapat dilakukan dengan cara aktif memperhatikan, mendengarkan dan menanggapi respon karyawan, dengan begitu hal tersebut diharapkan akan menciptakan moralitas yang tinggi pada karyawan. Hal tersebut secara normatif akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- b. PT Sumber Graha Sejahtera disarankan untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerjanya, khususnya perihal masalah frekuensi kebisingan di lingkungan kerja. Dengan mengatasi permasalahan tersebut, PT. Sumber Graha Sejahtera dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.
- c. PT Sumber Graha Sejahtera sebaiknya lebih meningkatkan lagi kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan atau posisi. Hal tersebut bertujuan agar karyawan merasa bahwa dengan bekerja di PT Sumber Graha Sejahtera terdapat jenjang karir yang jelas. Selain itu hal ini juga dapat menciptakan karyawan yang kompetitif dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan.
- d. PT Sumber Graha Sejahtera dapat terus meningkatkan dan memperhatikan lagi lingkungan kerja dan kompensasi kerja demi meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menawarkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini memerlukan pertimbangan faktor-faktor tambahan yang mungkin relevan, seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja non-fisik.
- b. Disarankan agar penelitian di masa depan menggunakan metodologi penelitian yang berbeda dari yang ada saat ini, seperti pendekatan kualitatif untuk lebih memahami sampel penelitian melalui penggunaan strategi pengumpulan data seperti wawancara untuk membantu menggali lebih jauh pemikiran dan pengalaman karyawan.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan populasi dan sampel dengan melibatkan seluruh anggota karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap/kontrak, guna meningkatkan validitas penelitian.
- d. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian terkait faktor lainnya seperti teknologi yang memfasilitasi karyawan untuk bekerja secara fleksibel atau memungkinkan karyawan bekerja jarak jauh, serta kebijakan pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum karyawan mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan komitmen organisasi.

REFERENSI

Abdullah & Husaini. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 1(2), 1–11.

- Abigail, Z., R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta). Universitas Telkom.
- Abu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Graha Sejahtera. *Human Capital Development*, 9(3), 1-15.
- Ahyar, H., et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Husnu Abadi (ed.); 2020th ed., Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Alfaranti, A., B. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning II PT. Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Al-omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 1–7.
- Apriliansa, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 1–11.
- Ardinata, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 21–31.
- Astuti, N. D., Nasir, & Selamat. (2022). Determinan Kompensasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*, September, 1–8.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reabilitas Penelitian*. In Binus. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cahyani, R. A., et al. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobisnis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Dariyo, A. 2020. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Delobbe, N., & Vandenberghe, C. (2016). A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees. *European Journal of Psychological Assessment*, 16(2), 125–138.
- Fahdy, M., et al. (2020). The Influence Of Job Stress , Organizational Commitment And Compensation Of Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(1), 60–67.
- Ghozali. (2016). *Koefisien Determinasi*. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Halimsetiono, E. (2016). Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover. *Jurnas Sosial Masyarakat*, 8(8), 339–345.
- Hardani, et al. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Leviana, R., et al. (2020). The Impact of Compensation, Career Development and Work Environment Towards Y Generations Employee’s Organizational Commitment at PT. Bangun Anugerah Hanjaya. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(2), 366–377.
- Mahdi, A. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia. *Jurnal UNM*, 1(1), 1–32.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Melani, T., & Suhaji. (2017). The Factors the Influence Job Satisfaction. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 3(2), 1–22.
- Mildayanti, M. (2021). Analisis Pengaruh Bahan Baku, Teknologi, Dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rekesh, M. M., et al. (2021). *Human Resource Management*. Archers and Elevators Publishing House.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thompson, P. W., & Liu, Y. (2014). Understanding of Margin of Error. *Proceedings of the Twenty-Seventh Annual Meeting of the International Group for the Psychology of Mathematics Education*, 6, 1–8.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 672–682.
- Williams, M. L., Mcdaniel, M. A., & Ford, L. R. (2014). Understanding Multiple Dimensions of Compensation. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 1–33. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9036-3>

- Winarsih, W., et al. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang
Wiwin Winarsih 1 , Aries Veronica 2 , Efidiyana 3 2. *Jurnal Manivestasi*, 2(2), 181–191.
- Winarto, W. W. (2015). Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan SPSS. UPP STIM YKPN.
- Yunia, R. (2018). Dampak Sosial Keberadaan Industri Terhadap Masyarakat Sekitar Kawasan Industri. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 1(3), 13–26.

