

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. VALE TBK DI SOROWAKO

* Enjel Baru¹, Chalid Imran Musa², Tenri S.P Dipoatmodjo³,
Muh.Ichwan Musa⁴, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin⁵

¹²³⁴⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: ¹enjels181@gmail.com, ²imranmusa1962@gmail.com, ³tenrisayu4g@gmail.com,
⁴m.ichwan.musa@unm.ac.id, ⁵ikhwan.maulana@unm.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on employee organizational commitment at PT. Vale Tbk in Sorowako. This type of research is quantitative research. The number of samples in this study were 60 employees who were employees in the Maintenance Department of PT. Vale. The data used are primary data and secondary data. Data collection was carried out using questionnaires and documentation. Data analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, multiple regression analysis, classical assumption test, T test and F test. The results of the study after the data were processed with SPSS.23 showed that there was a positive influence between the variables Physical work environment (X1), Non-physical work environment (X2), Financial compensation (X3) and Non-financial compensation (X4) on Organizational Commitment variable (Y) which can be shown through the results of the T test, namely the variable X1 has a t count of $3.970 > 2.004$ (t table) and a sig. $0.000 < 0.05$. Variable X2 has a t count of $3.254 > 2.004$ (t table) and a sig. $0.002 < 0.05$. Variable X3 has a t count of $4.653 > 2.004$ (t table) and a sig. $0.000 < 0.05$. Variable X4 has a t count of $3.392 > 2.004$ (t table) and a sig. $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 60 karyawan yang merupakan karyawan di Departemen Maintenance PT. Vale. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji T dan Uji F. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.23 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), Kompensasi finansial (X3) dan Kompensasi non finansial (X4) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) yang dapat ditunjukkan melalui hasil uji T yaitu variabel X1 memiliki t hitung $3,970 > 2,004$ (t tabel) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Variabel X2 memiliki t hitung $3,254 > 2,004$ (t tabel) dan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Variabel X3 memiliki t hitung $4,653 > 2,004$ (t tabel) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Variabel X4 memiliki t hitung $3,392 > 2,004$ (t tabel) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi*

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat diperlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dalam sebuah perusahaan pastinya akan membutuhkan Sumber daya manusia seperti Karyawan. Karyawan ialah sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan karena mempunyai bakat, tenaga dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menyadari betapa berartinya sumber energi manusia dalam kelangsungan hidup serta kemajuan sesuatu industri, telah sewajarnya untuk owner industri buat memandang sumber energi manusia lebih dari hanya asset industri hendak namun selaku mitra dalam berupaya. Selaku mitra dalam berupaya, industri wajib berlagak adil atas apa yang sudah diberikan sumber energi manusia buat industri. Karyawan membagikan prestasi kerja yang baik buat industri, sebaliknya industri membagikan kompensasi yang cocok atas prestasi kerja yang sudah di bagikan karyawan kepada industri.

Komitmen organisasi ialah kondisi ataupun semangat yang dipunyai oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau bisa pula dikatakan kalau komitmen organisasi merupakan sesuatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari mutu serta kuantitasnya. Semangat kerja ialah perilaku seorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga sasaran kantor bisa tercapai. Buat tingkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, hingga diperlukan usaha supaya karyawan senantiasa mempunyai semangat kerja yang besar dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga akan mendukung tingkat komitmen para karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya, olehnya itu lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung agar tingkat komitmen karyawan tidak menurun.

Selain lingkungan kerja yang baik dan nyaman, bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Selanjutnya, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Putra, 2021).

KAJIAN PUSTAKA**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah seluruh suatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja karyawan. Lewa dan Subowo Mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya (Sulastri, 2020). Sedangkan menurut Sulastri, (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan

bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Di dalam lingkungan kerja seluruh kegiatan karyawan dilaksanakan, sehingga wajib sangat dicermati kenyamanan dalam area kerja pada sesuatu industri. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik menurut Putra, (2021), lingkungan kerja fisik ialah seluruh suatu yang terdapat di dekat para pekerja yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan. 2) Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti adalah Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Surijadi, 2020).

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja.. Perusahaan harus dapat memberi kompensasi yang sesuai dengan apa yang seharusnya diberikan untuk karyawan.

Bangun (2012) juga menyatakan bahwa Kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi terbagi menjadi 2 yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial meliputi upah/gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial meliputi jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi dan pekerjaan yang lebih menantang.

Komitmen Organisasi

Susanti dan Palupingdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi

Komitmen organisasi (organizational commitment), didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen ialah bentuk dari loyalitas karyawan kepada organisasi(Darmawan, 2010).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, ialah informasi yang diperoleh dalam wujud angka- angka yang berasal dari lembaga terpaut pada PT. Vale Tbk di Sorowako Khususnya Departemen Maintenance. Jenis penelitian ini memakai penelitian lapangan (Field Research) ialah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, guna memperoleh informasi yang relevan.

Adapun sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dimana data tersebut dikumpulkan langsung dari lapangan ataupun posisi yang bersumber dari orang-orang yang berada di Departemen Maintenance PT. Vale Tbk di Sorowako dengan metode memberikan kuisisioner serta google form yang cocok dengan variabel penelitian serta item- item yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta kompensasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini Observasi atau pengamatan langsung di lapangan, Kuesioner berupa google form dan Dokumentasi. Adapun Teknik analisis data yaitu dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda serta uji hipotesis (Uji T dan uji F).

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,563	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,734	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,680	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,789	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,710	0,254	0,000	Valid
	X1.6	0,628	0,254	0,000	Valid
	X1.7	0,667	0,254	0,000	Valid
	X1.8	0,662	0,254	0,000	Valid
	X1.9	0,718	0,254	0,000	Valid
	X1.10	0,409	0,254	0,001	Valid
	X1.11	0,461	0,254	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,885	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,912	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,923	0,254	0,000	Valid

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X3)	X3.1	0,410	0,254	0,000	Valid
	X3.2	0,635	0,254	0,000	Valid
	X3.3	0,708	0,254	0,000	Valid
	X3.4	0,687	0,254	0,000	Valid
	X3.5	0,710	0,254	0,000	Valid
	X3.6	0,686	0,254	0,000	Valid
	X3.7	0,564	0,254	0,000	Valid
	X3.8	0,567	0,254	0,000	Valid
	X3.9	0,613	0,254	0,000	Valid
	X3.10	0,631	0,254	0,000	Valid
	X3.11	0,688	0,254	0,000	Valid
	X3.12	0,736	0,254	0,000	Valid
Kompensasi Non Finansial (X4)	X4.1	0,898	0,254	0,000	Valid
	X4.2	0,818	0,254	0,000	Valid
	X4.3	0,886	0,254	0,000	Valid
	X4.4	0,794	0,254	0,000	Valid
	X4.5	0,867	0,254	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	0,660	0,254	0,000	Valid
	Y1.2	0,745	0,254	0,000	Valid
	Y1.3	0,749	0,254	0,000	Valid
	Y1.4	0,806	0,254	0,000	Valid
	Y1.5	0,827	0,254	0,000	Valid
	Y1.6	0,748	0,254	0,000	Valid
	Y1.7	0,625	0,254	0,000	Valid
	Y1.8	0,522	0,254	0,000	Valid
	Y1.9	0,679	0,254	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan ketiga tabel diatas, Hasil uji validitas variabel X_1 , X_2 , X_3 dan x_4 semuanya Valid. Hal ini didasarkan pada nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,254) serta nilai Sig. lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabel

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Reabilitas
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,837	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,889	Reliabel
3.	Kompensasi Finansial (X_3)	0,861	Reliabel
4.	Kompensasi Non Finansial (X_4)	0,905	Reliabel
5.	Komitmen Organisasi (Y)	0,871	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabel di atas variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y dinyatakan Reliabel. Hal ini didasarkan karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20204207
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.048
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin

Berdasarkan hasil dari uji normalitas tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.581	4.523		.792	.432		
X1	.234	.126	.254	1.848	.070	.623	1.605
X2	.082	.386	.030	.214	.831	.591	1.692
X3	.309	.118	.353	2.626	.011	.650	1.537
X4	.158	.208	.101	.759	.451	.662	1.510

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independent memiliki VIF <10,0 dan nilai tolerance >0,10. Hal ini berarti antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linear berganda terbebas dari asumsi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.266	2.776		.816	.418
X1	-.016	.078	-.036	-.211	.833
X2	.031	.237	.023	.132	.895
X3	-.030	.072	-.069	-.418	.677
X4	.102	.128	.132	.801	.427

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.581	4.523	
	Lingkungan Kerja Fisik	.234	.126	.254
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.082	.386	.030
	Kompensasi Finansial	.309	.118	.353
	Kompensasi Non Finansial	.158	.208	.101

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dari pengolahan data di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

$$Y = 3,581 + 0,234X_1 + 0,082X_2 + 0,309X_3 + 0,158X_4$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan sebesar 3,581 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), kompensasi finansial (X_3) dan kompensasi non finansial (X_4) maka nilai komitmen organisasi (Y) adalah 3,581.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,234, artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,234
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,082, artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka komitmen organisasi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,082.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_3) sebesar 0,309, artinya jika kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,309.
5. Koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X_4) sebesar 0,158, artinya jika kompensasi non finansial mengalami peningkatan 1 satuan maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,158.

Uji Hipotesis

Uji T Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.611	3.962		3.183
	Lingkungan Kerja fisik	.426	.107	.462	3.970
					.002
					.000

a. Dependent Variable: Komitmen

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin

Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,970 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004 serta nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,970 > 2,004$) dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain H_1 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji T
Lingkungan kerja Non Fisik (X_2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.280	3.400		5.082	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.076	.331	.393	3.254	.002

a. Dependent Variable: Komitmen

Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,254 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004 serta nilai Sig. sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,254 > 2,004$) dan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$ atau dengan kata lain H_2 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji T
Kompensasi Finansial (X_3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.691	4.010		2.417	.019
Kompensasi Finansial	.457	.098	.521	4.653	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Variabel kompensasi finansial memiliki t_{hitung} sebesar 4,653 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004 serta nilai Sig. sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,653 > 2,004$) serta nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau dengan kata lain H_3 diterima, yang berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji T
Kompensasi Non Finansial (X_4)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.410	3.226		5.397	.000
Kompensasi Non Finansial	.635	.187	.407	3.392	.001

a. Dependent Variable: Komitmen

Variabel kompensasi non finansial memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,392 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 serta nilai Sig. 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,392 > 2,004$) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) atau dengan kata lain H_4 diterima, hal ini berarti kompensasi non finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.802	4	82.951	7.542	.000 ^b
	Residual	604.931	55	10.999		
	Total	936.733	59			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja fisik

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 7,542. Nilai tersebut lebih besar dari f_{tabel} ($7,542 > 3,16$), nilai Sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Bersumber pada hasil pengolahan informasi kuesioner dengan memakai program SPSS tipe 23, peneliti menciptakan hasil riset menampilkan kalau lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien sebesar 0,426 (bernilai positif) serta t_{hitung} sebesar 3,970 > 2,004 (t_{tabel}) dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Bersumber pada hasil riset bisa disimpulkan kalau variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempengaruhi positif terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga H_1 diterima, perihal ini berarti kalau pemikiran karyawan mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Vale Tbk di Sorowako cukup terpenuhi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Lutiara Maharani pada tahun 2020 yang menyimpulkan hasil yang sama di mana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadaan dari lingkungan kerja perusahaan berdampak pada sukses atau tidaknya pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 1,076 (bernilai positif) dan t_{hitung} sebesar $3,254 > 2,004$ (t_{tabel}) serta nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga H_2 diterima.

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P. Dipootmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutiara Maharani pada tahun 2020 yang mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Lingkungan kerja non fisik diperlukan karyawan untuk membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,457 (bernilai positif) dan t_{hitung} sebesar 4,653 > 2,004 (t_{tabel}) serta nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X3) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga H3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Slamet Riyadi pada tahun 2010 yaitu Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan yang dilakukan di Perusahaan Swasta di Jawa Timur. Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan yaitu bahwa strategi yang digunakan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah meliputi antara lain pengeluaran uang untuk menaikkan gaji, pemberian bonus dan pelaksanaan program-program pengembangan / peningkatan keterampilan / kemampuan. Kompensasi berhubungan erat dengan nilai tambah bagi sebuah sistem yang terbangun dalam suatu lingkungan organisasi. Sistem kompensasi yang baik akan berhasil dilaksanakan apabila dapat memenuhi rasa keadilan bagi para karyawan yang bekerja di bawah suatu sistem tersebut.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial (X4) memiliki koefisien sebesar 0,635 (bernilai positif) dan t_{hitung} sebesar 3,392 > 2,004 (t_{tabel}) serta nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), sehingga H4 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dicoba oleh Arif Rahman Putra serta Rahayu Mardikaningsih yang di jalani pada tahun 2022 hasil penelitiannya sama dengan riset ini ialah kompensasi non finansial mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Topik utama pada riset tersebut merupakan kalau kompensasi intrinsik berarti buat pengembangan komitmen organisasi. Organisasi bisa penuhi kebutuhan karyawan dengan membagikan kesempatan buat berprestasi serta dengan mengidentifikasi prestasi mereka, apabila terdapat, mempunyai akibat yang signifikan terhadap komitmen. Oleh sebab itu, para manajer butuh meningkatkan sistem kompensasi intrinsik yang terfokus pada kepentingan individu ataupun harga diri, buat mengintegrasikan tujuan orang serta tujuan organisasi dan buat mendesain pekerjaan yang menantang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non fisik, Kompensasi Finansial serta Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen Organisasi

Bersumber pada hasil penelitian menampilkan kalau lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), kompensasi finansial (X3) serta kompensasi non finansial

(X4) mempengaruhi secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y). hasil uji F menampilkan kalau nilai f-hitung sebesar 7, 542, nilai tersebut lebih besar dari f-tabel ($7, 542 > 3, 16$). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0, 000 yang menampilkan kalau nilai tersebut lebih kecil dari 0, 05 ($0,000 < 0,05$). Perihal tersebut bisa disimpulkan kalau segala variabel bebas (X) dalam penelitian ini secara Bersama- sama ataupun simultan mempengaruhi terhadap variabel terikat (Y). hal ini menampilkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik serta kompensasi finansial ataupun non finansial yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan komitmen mereka. Sebagian penelitian melaporkan kalau kepasan kerja serta komitmen karyawan cenderung pengaruhi satu sama lain serta umunya orang- orang yang relative puas dengan pekerjaannya hendak lebih berkomitmen pada organisasi, orang- orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk menemukan kepuasan yang lebih besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nadhifa Faisal dan IGusti Ayu ManuatiDewi yang dilakukan pada tahun 2019 dimana penelitian tersebut juga memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari individu merupakan indikator employee turnover lebih dari pada hanya sekedar indikator kepuasan kerja. Komitmen karyawan merupakan predictor yang lebih baik karena menunjukkan suatu tingkat respon yang lebih global jika dibandingkan dengan kepuasan kerja sebagai bagian kecil dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Departemen Maintenance PT. Vale Tbk di Sorowako. Begitu juga dengan kompensasi finansial dan non finansial yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Departemen Maintenance PT. Vale Tbk di Sorowako. Hal ini dapat dikatakan bahwa dorongan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dan kompensasi finansial maupun non finansial akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan tersebut. Keempat variabel bebas tersebut yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

SARAN

1. Untuk menjaga lingkungan udara tetap bersih, hal yang perlu diperhatikan adalah penanaman pohon di sekitar perusahaan yang perlu diperbanyak agar udara bisa menjadi lebih baik dan tidak mengganggu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut juga masyarakat di daerah tersebut. Karena itu para karyawan yang bekerja terutama di sekitar pabrik, harus lebih memperhatikan agar terus menggunakan masker sebagai APD (Alat Pelindung Diri) yang telah diberikan perusahaan agar terhindar dari

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P. Dipoaatmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin

debu, asap pabrik dan bau belerang yang selalu bertebaran di lingkup PT. Vale tersebut.

2. Agar meningkatkan komitmen karyawan yang lebih tinggi, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan khususnya pada Departmen Maintenance seperti keadilan dalam memberikan gaji yang sesuai pada masing-masing karyawan serta bonus. Namun, karyawan juga perlu memberikan kontribusi yang baik serta komitmen yang baik kepada perusahaan agar terjadinya feedback antara karyawan dan perusahaan.
3. Semua karyawan harus selalu menjaga kebersihan agar segala aktivitas dalam kantor selalu berjalan dengan baik dan juga untuk menciptakan kenyamanan Bersama. Serta perusahaan harus menyediakan tong sampah secara merata di dalam kantor agar karyawan bisa dengan mudah membuang sampah mereka.
4. Penelitian ini masih umum, karena masih ada faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Maka penulis menyerahkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Putra, A. R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika* 6 (1), 44-53.
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)* 4(1), 598-612.
- Surijadi, H. (2020, Maret). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(1), 15-31. Retrieved from stia-saidperintah.e-journal.id
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77-86.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Kencana.