

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI KONSULTAN DI WILAYAH SOLORAYA

Imam Sujudi ¹⁾

Y. Djoko Suseno ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ iim.sujudi@gmail.com

ABSTRACT

Work commitment to the organization (organizational commitment) is often a very important issue in the world of work, especially the work commitment of consultant staff in committing to completing work in accordance with the agreement set with the employer organization. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, compensation and job satisfaction both partially and simultaneously on the work commitment of consultant staff in the Soloraya Region. The population in this study were all consultant employees in the Soloraya area, which numbered approximately 50 employees, so that the population was less than 100, the authors took samples, where the entire population was used as research samples, then this study used the census method. The method of collecting data using a questionnaire. Test instruments using validity and reliability tests. Data analysis using classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and determination coefficient. The results showed partially that the work environment, compensation and job satisfaction had a positive and significant effect on the work commitment of the consultant staff in the Soloraya Region. In addition, simultaneously the work environment, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on the work commitment of the Consultant employees in the Soloraya Region. Thus it can be concluded that the work environment, compensation and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work commitment of the Consultant employees in the Soloraya Region.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Work Commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Komitmen terhadap pekerjaan yang ditekuni menyiratkan pengaruh pegawai dengan organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas menunjukkan makna bahwa pegawai bersedia untuk melanggengkan pengaruhnya dengan organisasi melalui penerimaan sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk

berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Apriyanti, 2016: 6).

Peningkatan kontribusi orang-orang dalam organisasi diyakini dapat ditingkatkan dengan membangun komitmen dan kompetensi mereka. Namun demikian upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia tidaklah berguna tanpa didukung oleh komitmen dari karyawan kepada organisasinya. Komitmen organisasional merupakan identifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan kemudian ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (loyalitas) dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Dampak dari komitmen organisasi bagi karyawan akan secara langsung berpengaruh pada peningkatan karir dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari karyawan membutuhkan ketenangan serta fasilitas yang memadai. Untuk menjadikan komitmen pegawai yang optimal diperlukan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mampu membisa akan individu dalam lingkungan yang sama dengan tujuan yang sama. Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh organisasi karena akan berdampak pada komitmen pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Sebuah penelitian juga dilakukan oleh Suardikha dan Astika (2015: 4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muayanah, dkk (2016: 9), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen. Lingkungan kerja yang mampu sesuai harapan karyawan, mendorong karyawan menjadi komitmen terhadap pekerjaannya. Selain itu yang tidak kalah pentingnya faktor yang besar pengaruhnya terhadap komitmen kerja karyawan adalah kompensasi.

Suatu organisasi seyogyanya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing yang pada akhirnya akan menjadikan karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi moneter dan nonmoneter (Schuler dan Jackson, 2011: 142). Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) secara wajar dan adil. (Schuler dan Jackson, 1996: 142). Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan komitmen karyawan. Kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kompensasi yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat

menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya komitmen kerja dan disiplin terhadap pekerjaan.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi di mana karyawan itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen Organisasi merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Peneliti terdahulu yang dilakukan Prabowo, dkk (2015), menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan peneliti Adnyani (2016) , yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Peneliti terdahulu yang dilakukan Probowo, dkk (2015), Suardikha dan Astika (2015), Apriyanti (2016) dan Nawab dan Bhatti (2011), menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan peneliti Dewi dan Adnyani (2016) , yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

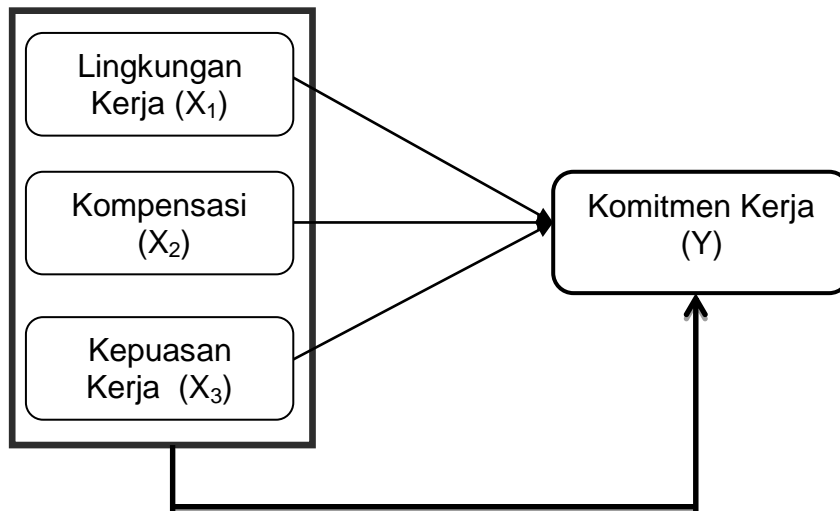
Peneliti terdahulu Shalahuddin (2013), menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menolak peneliti yang dilakukan Raziq dan Maulabakhsh (2015), hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja.

Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang menarik untuk diteliti. Oleh karena variabel ini merupakan penentu atau kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, maka masing-masing variabel harus diteliti dengan saksama untuk melihat pengaruh dan hubungannya terhadap komitmen kerja pegawai. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terjadi ketidakkonsistenan terhadap hasil yang diperoleh, sehingga menjadi dasar *research gap* pada penelitian yang akan dilakukan saat ini.

Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen kerja pegawai konsultan perencanaan dan pengawasan proyek di Wilayah Soloraya. Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai konsultan perencanaan dan pengawasan proyek di Wilayah Soloraya.

Kerangka Pemikiran

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka pemikiran

Berdasarkan skema kerangka pemikiran teoritis penelitian pada gambar 1 dapat dijelaskan Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah komitmen kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Setiap kenaikan lingkungan kerja maka komitmen kerja akan meningkat. Adanya cahaya penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara yang gaduh, warna yang sesuai dan kebersihan, serta keamanan akan dapat meningkatkan kegairahan kerja pada karyawan yang bermanfaat bagi organisasi dalam meyenggarakan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berpengaruh dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah ditempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya karyawan menjadi komitmen. Peneliti yang dilakukan Suardikha dan Astika (2015: 5), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan di Soloraya.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja

Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima pengelola anggaran dalam bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang

memotivasi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi (Suardikha dan Astika, 2015: 7).

Menurut Wibowo (2013: 58) menyatakan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi yang sesuai harapan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hasibuan (2009: 153) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memuaskan karyawan. Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2015: 4) dan Rustini, dkk, (2015: 6), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan di Soloraya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Karyawan yang memiliki komitmen yang lemah dapat saja tetap bertahan pada organisasi tetapi tingkat kinerjanya menjadi rendah (Alwi, 2009). Hal ini akan berdampak buruk terhadap kegiatan pengelolaan pendidikan karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam menentukan setiap upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Pegawai akan memiliki komitmen pada organisasi jika organisasi juga memiliki komitmen terhadap pegawai. Pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi, dengan cara memperhatikan keberadaan pegawai dan peduli pada kesejahteraan. Dengan demikian pegawai merasa berkewajiban membalas dengan berupaya sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk selamanya (Apriyanti, 2016: 5).

Teori Herzberg dalam Robbins (2006: 142) menyatakan faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), hal ini sesuai dengan konsep di mana komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan di Soloraya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Proses awal recruitment karyawan di mana perusahaan mencari calon karyawan dengan standar tertentu baik secara akademik maupun psikologis yang diharapkan akan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi dan terus berlanjut selama karyawan tersebut bekerja perusahaan memberikan kompensasi sekaligus reward baik berupa jenjang karir yang jelas, kesejahteraan yang memadai untuk memacu kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila karyawan dalam perusahaan tersebut telah mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yang didukung dengan kenyamanan lingkungan kerja, kompensasi yang memadai serta menjunjung tinggi budaya perusahaan maka akan dengan mudah mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan, (2013: 96) dalam suatu organisasi modern, peran lingkungan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja adalah

melakukan sejumlah fungsi, antara lain memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan kepuasan kerja karyawan. Hal sesuai peneliti terdahulu Suardikha dan Astika (2015: 5), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Peneliti Prabowo, dkk (2015: 9) dan Rustini, dkk, (2015: 12), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan serta peneliti Apriyanti (2016: 6), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan:

H4: Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan di Soloraya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai konsultan di wilayah Soloraya yang berjumlah kurang lebih 50 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai, sehingga merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan *p value* $< 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabel.

Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas resi dual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Validitas			Reliabilitas	
	No Item	Sig.	Ket	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
1	2	3	4	5	6
Lingkungan Kerja	1	0,004	Valid	0,887	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,001	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,002	Valid		
	9	0,000	Valid		
	10	0,001	Valid		
	11	0,000	Valid		
	12	0,001	Valid		
	13	0,006	Valid		
	14	0,002	Valid		
	15	0,000	Valid		
	16	0,000	Valid		
	17	0,000	Valid		
	18	0,000	Valid		
	19	0,000	Valid		
	20	0,003	Valid		
Kompensasi	1	0,000	Valid	0,918	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
	9	0,000	Valid		
	10	0,000	Valid		
	11	0,000	Valid		
	12	0,000	Valid		
	13	0,000	Valid		
	14	0,001	Valid		
	15	0,000	Valid		
	16	0,000	Valid		
	17	0,000	Valid		
	18	0,000	Valid		
	19	0,000	Valid		
	20	0,000	Valid		

1	2	3	4	5	6
Kepuasan Kerja	1	0,000	Valid	0,918	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,002	Valid		
	5	0,003	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
	9	0,000	Valid		
	10	0,000	Valid		
	11	0,000	Valid		
	12	0,000	Valid		
	13	0,000	Valid		
	14	0,001	Valid		
	15	0,000	Valid		
	16	0,000	Valid		
	17	0,000	Valid		
	18	0,000	Valid		
	19	0,000	Valid		
	20	0,000	Valid		
Komitmen Kerja	1	0,000	Valid	0,918	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
	9	0,000	Valid		
	10	0,000	Valid		
	11	0,000	Valid		
	12	0,000	Valid		
	13	0,000	Valid		
	14	0,001	Valid		
	15	0,000	Valid		
	16	0,000	Valid		
	17	0,000	Valid		
	18	0,000	Valid		
	19	0,000	Valid		
	20	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu lingkungan kerja sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid karena $\text{sig} < 0,05$, kompensasi sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid karena karena $\text{sig} < 0,05$. Kepuasan kerja sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid karena karena $\text{sig} < 0,05$, dan komitmen kerja sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid karena karena $\text{sig} < 0,05$. Hasil uji reliabilitas mengenai variabel lingkungan kerja sebesar 0,887, kompensasi sebesar 0,941, kepuasn kerja

sebesar 0,918 dan komitmen kerja sebesar 0,918 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 4 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	Tolerance: 0,654; 0,905; 0,635 > 0,1 VIF: 1,530; 1,105; 1,575 < 5	Tidak ada multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p: 0,775 > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji Heteroskedastisitas	p: 0,135; 0,286; 0,962 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Normalitas	p: 0,252 > 0,05	Residual normal

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 3. Hasil Pengolahan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.209	8.878		-.812	.421
	Lingkungan Kerja	.277	.124	.212	2.228	.031
	Kompensasi	.292	.066	.356	4.408	.000
	Kepuasan Kerja	.545	.100	.528	5.477	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,209 + 0,277 X_1 + 0,292 X_2 + 0,545 X_3$$

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel dengan probabilitas (0,031) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel kompensasi dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel kepuasan kerja dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Hasil uji F dari olah data SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Nilai Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3338.215	3	1112.738	41.156	.000 ^a
	Residual	1243.705	46	27.037		
	Total	4581.920	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 41,156. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2,81. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel-variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja.

Dalam penelitian ini nilai yang dibahas adalah nilai Adjusted R Square, hal ini karena Adjusted R Square sudah dikurang dari standar *error*, sehingga lebih valid dari R Square. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.711	5.19972

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,711$ atau 71,1%, hal ini menunjukkan bahwa variasi komitmen kerja (Y) yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi faktor lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang lingkungan kerja terhadap komitmen kerja secara statistik dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk kesalahan 5%, berarti signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap komitmen kerja pegawai konsultan (Y) harus kurang dari atau sama dengan 5%. Hasil penelitian tingkat signifikan sebesar 0,031 menunjukkan probabilitas kurang dari 5%.

Kenyataan yang terjadi, apabila lingkungan kerja berupa fasilitas kerja dan hubungan kerja antara pegawai konsultan dengan perusahaan atau organisasi berjalan baik, komunikasi selalu dibangun antara organisasi dengan konsultannya, juga organisasi sudah memenuhi fasilitas kerja yang diinginkan pegawai konsultan, maka konsultan berkomitmen akan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Kontribusi lingkungan kerja (X_1) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan komitmen kerja pegawai konsultan (Y) cukup besar sehingga lingkungan kerja yang mendukung yaitu fasilitas kerja dan hubungan kerja yang harmonis berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai konsultan di Wilayah Sola Raya.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Shalahuddin (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, artinya besar kecilnya tingkat lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka pegawai konsultan akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaan yang ditanganinya.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang kompensasi terhadap komitmen kerja secara statistik dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk kesalahan 5%, berarti signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap komitmen kerja pegawai konsultan (Y) harus kurang dari atau sama dengan 5%. Hasil penelitian tingkat signifikan sebesar 0,000 menunjukkan probabilitas kurang dari 5%.

Kenyataan yang terjadi, apabila kompensasi yang berupa upah dan gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan, insentif, tunjangan yang diberikan organisasi sesuai harapan pegawai konsultan serta pemberian fasilitas yang sesuai standar, maka pegawai konsultan akan semakin berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan organisasi. Kontribusi kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan komitmen kerja pegawai konsultan (Y) cukup besar sehingga kompensasi yang tinggi dengan pemberian upah dan gaji yang layak, insentif dan tunjangan yang sesuai harapan pegawai serta fasilitas kerja yang memadai, maka akan berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai konsultan di Wilayah Sola Raya.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Prabowo, dkk (2015) dan Rustini, dkk, (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka pegawai konsultan akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaan yang ditanganinya.

3. Pengaruh Kepuasan kerja (X_3) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang kepuasan kerja terhadap komitmen kerja secara statistik dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk kesalahan 5%, berarti signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap komitmen kerja pegawai konsultan (Y) harus kurang dari atau sama dengan 5%. Hasil penelitian tingkat signifikan sebesar 0,000 menunjukkan probabilitas kurang dari 5%.

Kenyataan yang terjadi, apabila pegawai puas dengan gaji yang diberikan, karakteristik pekerjaan yang ditangani, puas dengan rekan kerja dan atasannya, maka pegawai konsultan akan berkomitmen dengan pekerjaannya. Kontribusi

kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan komitmen kerja pegawai konsultan (Y) cukup besar sehingga kepuasan kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai konsultan di Wilayah Sola Raya. Pegawai akan memiliki komitmen pada organisasi jika organisasi juga memiliki komitmen terhadap pegawai. Pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi, dengan cara memperhatikan keberadaan pegawai dan peduli pada kesejahteraan.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dewi dan Adnyani (2016) dan Apriyanti (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka pegawai konsultan akan semakin berkomitmen terhadap pekerjaan yang ditanganinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan perencanaan di Soloraya, dengan demikian hipotesis 1 diterima. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan perencanaan di Soloraya, dengan demikian hipotesis 2 diterima. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan perencanaan di Soloraya, dengan demikian hipotesis 3 diterima. 4) Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Konsultan perencanaan di Soloraya, dengan demikian hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta.
- Apriyanti 2016, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Lintang Sarana Media Malang". *Jurnal JIBEKA* Volume 10, Nomor 1: Hal 10 – 13.
- Dewi A.A Mas Utami dan Adnyani I Gst. Ayu Dewi. 2016 , "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Bali Marine Walk. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 14 No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2013, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Muayanah, Siti, Haryono Andi Tri, dan Heru Sri Wulan, 2016, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan Fajar Lestari Sejati Semarang)", *Jurnal Bisns*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pandanaran Semarang
- Nawab Samina dan Bhatti Komal Khalid, 2011, "Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational

- Sector of Pakistan”, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 8;
- Prabowo Akhmadi, Arief Alamsyah dan Noermijati. 2015, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang”. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 14 No 1.
- Robins, Stephen P., 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Schuler Randall S. dan Susan E. Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Suardikha I Made Sadha, dan Ida Bagus Putra Astika 2015, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)”. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 20 No. 2.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Alfa Betha. Bandung.
- Wexley & Yukl, G.A, 2011. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.