

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI OUTCLASS

Deviani Yunisari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: devianiyunisari@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan perusahaan perlu dicapai semaksimal mungkin. Tentunya dalam proses tersebut karyawan memerlukan sebuah komitmen organisasi, dimana bagi perusahaan perlu memberikan fokus terhadap kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di Outclass; untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Outclass; untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di Outclass. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau *sampling total*. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan Outclass dengan sampel yang berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass, (3) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi pokok utama bagi perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam (Azikin, dkk., 2019). Sdm sebagai sumber utama yang berkewajiban aktif untuk membantu organisasi mampu mencapai tujuannya. Agar tujuan organisasi dapat terwujud dibutuhkan komitmen organisasi yang menjadi komponen utama dalam mendorong tujuan yang dimiliki (Putra dan Rahayu, 2022). Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan psikologis yang dimiliki suatu individu terhadap perusahaan dan ditandai dengan adanya pilihan dalam memutuskan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan (Serhan et al., 2021). Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen

organisasi adalah kompensasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra dan Rahayu, 2022) pada sebuah pabrik gula menemukan bahwa terdapat dua faktor yang menjadi variabel utama dalam mempengaruhi komitmen organisasi yaitu berhubungan dengan kompensasi dan juga lingkungan kerja, dimana pada penelitiannya yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kompensasi merupakan sebuah cara perusahaan untuk membantu karyawannya memperbaiki standar kehidupan kebutuhan sehari-harinya dan dapat menambah produktifitas kerjanya (Suherman, 2021).

Hal ini dapat menguntungkan perusahaan. Karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan karyawan dapat mendukung komitmen pada organisasinya (Arta & Surya, 2017). Untuk itu perusahaan perlu mengambil tindakan yang tepat mengenai pemberian kompensasi, dapat berupa tunjangan manfaat kesehatan sehingga karyawan mampu bertahan dan loyal terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan. Bagi karyawan, suasana yang aman dan nyaman akan lebih membuat karyawan dapat menikmati pekerjaan dan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik yang memberi pengaruh pada aktivitas kerja karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi (Apriliana, dkk., 2021). Menurut Ahakwa et al (2021) suasana lingkungan tempat kerja yang mendukung dan sehat dapat membuat karyawan merasa nyaman dan menarik untuk bertahan di suatu perusahaan. Dibutuhkan juga interaksi sosial agar tercipta sumber daya dan hubungan yang kuat antara karyawan dan atasan (Putra dan Rahayu, 2022). Penelitian terdahulu dari (Arta & Surya, 2017) yang dilakukan pada perusahaan anak cabang PT. Prudential Life Assurance, dalam studinya ditemukan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian terdahulu oleh (Pupiati, 2020) yang dilakukan pada PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) menemukan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya dua hasil penelitian terdahulu yang berbeda ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, akankah terdapat perbedaan hasil pada penelitian ini dimana obyek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dibidang teknologi pendidikan yaitu Outclass.

Outclass merupakan perusahaan teknologi yang berfokus di layanan pendidikan, didirikan mulai tahun 2020. Outclass memiliki aplikasi pendidikan yang dapat digunakan pada Android, IOS, dan Web. Perusahaan ini berada dalam naungan dari PT. Selaksa Abdi Karya Terpadu Indonesia. Outclass adalah satu – satunya aplikasi yang menggabungkan *Learning Management System (LMS)*, Video konferensi, dukungan guru (*Person assist*), Perpustakaan Digital (*Perpusbookstore*), dan prosedur administrasi Institusi. Dari hasil pengamatan fenomena di obyek penelitian ini, diketahui adanya karyawan yang sering keluar atau berhenti kerja dari perusahaan. Terdapat hal yang menandai fenomena ini seperti karyawan yang sering melakukan absen kerja sehingga membuat pekerjaan kurang terselesaikan dengan baik. Hal ini menarik untuk dilakukan penelitian apakah kompensasi dan lingkungan kerja yang menjadi penyebabnya. Berdasarkan penjelasan dan fenomena yang ada, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Outclass”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Dalam produktifitas karyawan, perlu didukung dengan gaji yang baik. Apabila sistem kompensasi terjamin maka karyawan tidak akan ragu-ragu dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas bagi perusahaan karena sebagian besar karyawan tentu menginginkan pendapatan yang lebih baik. Kompensasi menurut Dessler (2013:350) melibatkan semua wujud balas jasa bagi karyawan atas jasa yang diberikan untuk organisasi dengan selesainya hasil pekerjaan yang dilakukan dan akan dibayar oleh perusahaan dalam suatu waktu tertentu. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua perolehan

pendapatan karyawan termasuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai timbal balik dari hasil pelaksanaan pekerjaan. Kompensasi tidak hanya bentuk hasil dari kegiatan bekerja seperti tunjangan, gaji, insentif, hari raya dan uang makan tetapi pemberian kompensasi juga menjadi bentuk motivasi bagi karyawan (Rahmawati, 2008). Terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran bagi kompensasi menurut Simamora (2010) diantaranya gaji atau upah yang dimiliki insentif, tunjangan dan fasilitas. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan sebuah hadiah bagi karyawan melalui pembayaran finansial dan non finansial atas hasil dari pekerjaannya dan membuat karyawan menjadi pribadi yang bermotivasi tinggi dalam pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014) merupakan semua yang berada di ruangan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mengontrol karyawan. Hal ini tidak hanya bergantung pada kondisi lingkungan, seperti dengan pendapat Sedarmayanti (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh penggunaan alat dan bahan juga tempat dimana orang bekerja berdasarkan metode atau aturan pekerjaannya baik secara perorangan maupun kelompok. Schultz & Schultz (2006) menginterpretasikan lingkungan kerja berhubungan dengan ciri-ciri tempat dalam individu atau kelompok bekerja dengan perilaku dan sikap yang dapat berhubungan dengan perubahan-perubahan psikologis yang terjadi dan dialami saat mengerjakan sesuatu, meliputi kebosanan kerja dan kelelahan. Disamping itu, situasi dari area kerja secara fisik dan non fisik mampu memberikan rasa yang nyaman, membahagiakan, aman dan

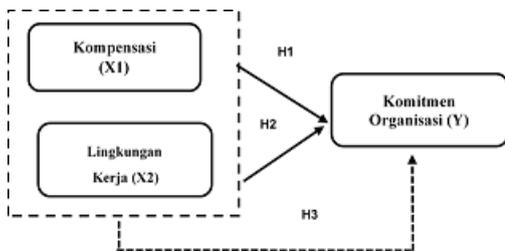
tentram merupakan standar lingkungan yang baik (Supardi, 2003). Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014) dinyatakan dalam beberapa faktor yaitu kondisi tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi tempat seseorang bekerja dimana dapat berpengaruh pada sisi psikologis karyawan apabila karyawan merasa tidak nyaman akan memecah konsentrasinya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang luas dan kompleks. Lingkungan tempat bekerja harus mendukung karyawan baik dari segi fasilitas, kondisi di dalam maupun luar organisasi. Karena suasana lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat, fokus, kondisi emosi (perasaan) dan keefektifannya dalam bekerja. Suasana yang efektif dan nyaman, seperti tata letak tempatnya bekerja, bising maupun penerangan merupakan beberapa hal penting yang harus dipertimbangkan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada hubungan atau ikatan organisasi dengan karyawan. Komitmen membantu organisasi memiliki performa yang lebih baik serta mendapatkan tujuannya dan karena suatu ikatan yang dimiliki dan merasa terhubung sehingga karyawan menjadi produktif. Mathieu & Zajac (1990) menyatakan komitmen organisasi merupakan keterikatan dan identifikasi dengan organisasi. Sesuai dengan pendapat Cohen (2003) yang menguraikan komitmen organisasi sebagai tindakan yang mengikat seseorang dengan satu tujuan ataupun lebih. Selain itu komitmen organisasi dapat dikarakteristikan dengan kepercayaan pada penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta ketersediaannya dengan memberikan

upaya yang besar sebagai anggota dan itu merupakan sebuah keinginan besar menjadi anggota organisasi (Porter, 1974). Allen and Meyer (1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi dari sisi psikologis yang mempengaruhi pengenalan karyawan dengan organisasi tentang keputusan untuk melanjutkannya bersama dengan perusahaan. Hal ini berhubungan dengan metode yang dilakukan dalam memelihara hubungan yang baik. Disamping itu komitmen organisasi diidentifikasi Allen and Meyer (1993) memiliki tiga indikator yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. Dengan beberapa penjelasan diatas, maka komitmen organisasi merupakan sesuatu hubungan keterikatan yang dimiliki individu kepada organisasinya, karena adanya kebersamaan dan kesesuaian dengan nilai yang dijunjung dan yang ada di organisasi sehingga membuat adanya keinginan untuk berpartisipasi dalam jangka waktu panjang.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :

————> Pengaruh secara parsial

- - - -> Pengaruh secara simultan

Gambar 1 : Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual dan teori dapat dirumuskan suatu hipotesis:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

H3 : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:15) pada umumnya merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang meneliti pada sebuah populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam Outclass. Sampel yang diambil sebanyak 42 orang, dimana Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2022:140) Teknik sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi yang sedikit atau dibawah 100. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik dalam pengumpulan data. Setelah mendapatkan hasil dari jawaban responden, data dari kuesioner akan diolah dan diberi bobot dari setiap jawaban yang menggunakan skala likert dengan nilai skor 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral atau ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Selanjutnya akan dilakukan analisa data dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Dalam melakukan pengolahan dan analisis data akan menggunakan bantuan sistem Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validnya

suatu indikator alat ukur dari variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Indikator dinyatakan valid saat nilai sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Variabel X1	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Hasil
Item 1	0.631	0.000	Valid
Item 2	0.754	0.000	Valid
Item 3	0.651	0.000	Valid
Item 4	0.700	0.000	Valid
Item 5	0.631	0.000	Valid
Item 6	0.588	0.000	Valid
Item 7	0.704	0.000	Valid
Item 8	0.777	0.000	Valid
Item 9	0.606	0.000	Valid
Item 10	0.592	0.000	Valid
Item 11	0.620	0.000	Valid
Item 12	0.663	0.000	Valid

Pada tabel diatas diperoleh bahwa semua pernyataan yang ada dalam kuesioner mengenai kompensasi menunjukkan nilai pearson correlationnya positif serta nilai sig. (2-tailed) dibawah 0,05. Maka semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Variabel X2	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Hasil
Item 1	0.670	0.000	Valid
Item 2	0.692	0.000	Valid
Item 3	0.542	0.000	Valid
Item 4	0.661	0.000	Valid
Item 5	0.645	0.000	Valid
Item 6	0.560	0.000	Valid
Item 7	0.512	0.001	Valid
Item 8	0.712	0.000	Valid
Item 9	0.639	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas mengenai lingkungan kerja memiliki nilai sig. (2-tailed) dibawah 0,05 dan pearson correlation bernilai positif, sehingga dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner disebut valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Variabel Y	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Hasil
Item 1	0.657	0.000	Valid
Item 2	0.554	0.000	Valid
Item 3	0.688	0.000	Valid
Item 4	0.612	0.000	Valid
Item 5	0.534	0.000	Valid
Item 6	0.854	0.000	Valid
Item 7	0.568	0.000	Valid
Item 8	0.772	0.000	Valid
Item 9	0.689	0.000	Valid
Item 10	0.682	0.000	Valid

Ditemukan dari hasil pengujian validitas komitmen organisasi pada tabel 3 diatas memiliki nilai pearson correlation positif dan nilai sig. (2-tailed) dibawah 0,05. Maka diperoleh pernyataan dalam kuesioner ini sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dengan tujuan memperoleh hasil sejauh mana sebuah alat ukur atau instrument dapat dipercayakan, sangat perlu dilakukan uji reliabilitas. Uji ini dengan Cronbach alpha, dimana saat melakukan uji reliabilitas Cronbach alpha menemukan nilainya > 0,60. Maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel (Sugiyono, 2022:193).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Hasil
Kompensasi (X1)	0,881	12	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,804	9	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,857	10	Reliabel

Diperoleh kesimpulan dari hasil pengujian reliabilitas bahwa semua variabel dinyatakan reliabel yang terdiri dari variabel kompensasi sebanyak 12 item, lingkungan kerja sebanyak 9 item dan komitmen organisasi sebanyak 10 item. Dari ketiga variabel dapat dilihat bahwa nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 jadi kuesionernya sudah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

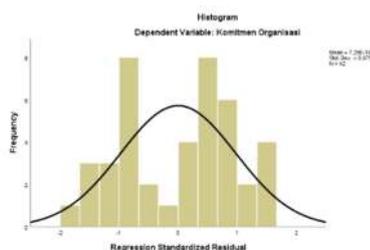
1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian sudah memiliki distribusi yang normal atau belum (Sugiyono, 2022:258). Uji normalitas akan menggunakan uji kolmogorov Smirnov.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,24525199
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,122
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,024 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,299
Point Probability		,000

Tabel 5 diatas memberikan hasil nilai signifikansi Exact Sig.(2-tailed) 0,299 yang berarti $0,299 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa data pada studi ini telah berdistribusi normal. Selanjutnya di dalam studi ini juga dilakukan uji histogram yang ada dalam Gambar 2



Gambar 2 Grafik Hasil uji Normalitas

Dalam Gambar 2 diperlihatkan grafik histogram dimana pada grafik terlihat data sudah mengikuti garis melengkung seperti lonceng terbalik. Berdasarkan pada hasil pengujian normalitas dengan melalui statistik dan grafik histogram, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi pada model regresi antar variabel bebas (independen). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,389	7,941		2,190	,035		
Kompensasi	,089	,143	,093	,622	,538	,984	1,017
Lingkungan Kerja	,479	,203	,353	2,363	,023	,984	1,017

Dalam perhitungan pada tabel diatas disimpulkan antar variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak adanya multikolinearitas dengan nilai tolerance $0,984 > 0,10$ dan nilai VIF $1,017 < 10,00$.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:134). Uji ini dapat menggunakan uji Glejser, Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,464	3,423		-,720	,478
Kompensasi	,081	,062	,199	1,317	,195
Lingkungan Kerja	,153	,087	,264	1,747	,089

Sebagaimana pada Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi yaitu 0,195 dan lingkungan kerja sebesar 0,089 ini membuktikan nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05. Sehingga ini menunjukkan hasil data tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,389	7,941		2,190	,035
	Kompensasi	,089	,143	,093	,622	,538
	Lingkungan Kerja	,479	,203	,353	2,363	,023

Dari tabel diperoleh persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 17,389 + 0,089 X_1 + 0,479 X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

Maka dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta atau a sebesar 17,389 yang artinya komitmen organisasi 17,389 satuan, dengan ini diperoleh asumsi nilai konstanta tetap, apabila variabel independent yaitu kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada maka akan mengurangi komitmen organisasi dari karyawan dan menimbulkan tidak adanya komitmen organisasi. Diketahui nilai koefisien regresi dari kompensasi (b₁) adalah 0,089. Nilai koefisien kompensasi ini positif, sehingga saat kompensasi meningkat maka variabel komitmen organisasi ikut serta meningkat sebesar 0,089. Besarnya nilai koefisien lingkungan kerja (b₂) bernilai positif sebesar 0,479, maka apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan akan membuat komitmen organisasi juga meningkat sebesar 0,479.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada pengaruh atau tidak ada pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,389	7,941		2,190	,035
	Kompensasi	,089	,143	,093	,622	,538
	Lingkungan Kerja	,479	,203	,353	2,363	,023

Berdasarkan dari perhitungan statistik uji t diperoleh nilai signifikansi dari kompensasi 0,538 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, maka kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass. Sedangkan nilai signifikansi dari lingkungan kerja 0,023 < 0,05, sehingga dibuktikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

3. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat diperlukan uji F (Sugiyono, 2022). Apabila dilakukan perhitungan statistik dilihat melalui nilai signifikan F dengan tingkat signifikan (α) yang diaplikasikan pada penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%.

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	264,703	2	132,352	3,228	,050 ^a
	Residual	1599,130	39	41,003		
	Total	1863,833	41			

Berdasarkan Tabel 10 diatas ditemukan bahwa nilai signifikansi

$0,050 \leq 0,05$, sehingga dapat ditemukan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

4. Koefisien Determinasi

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat diperoleh melalui uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377*	,142	,098	6,403

Dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,142. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan 14,2% varians pada komitmen organisasi. Dimana 85,8% diketahui dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Outclass

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diketahui dari hasil pengujian t pada Tabel 9 menunjukkan variabel kompensasi (X1) memiliki nilai sig. $0,538 > 0,05$. Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 membuktikan bahwa hipotesis pertama ditolak yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass. Sehingga, pada penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass. Hasil ini berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh Arta & Surya (2017). bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena obyek penelitian yang berbeda dimana pada penelitian Arta & Surya (2017) dilakukan pada perusahaan asuransi sedangkan dalam penelitian ini yaitu perusahaan di bidang pendidikan. Menurut Azikin, dkk (2019) kompensasi yang ditetapkan berdasarkan prestasi kerja karyawan menjadi faktor yang paling berperan kuat dalam mempengaruhi komitmen organisasi di antara para karyawan. Sedangkan pada penelitian ini berlawanan hasilnya. Tetapi sejalan dengan penelitian Hayati (2020) dan Pupiaty (2020) bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penyebab hal ini dapat diketahui dari analisis deskriptif tanggapan responden mengenai kompensasi, diantaranya yaitu gaji pokok yang diterima karyawan kurang tepat waktu atau dibayarkan terlambat yang artinya dari segi kompensasi belum berjalan baik dan tidak meningkatkan komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Outclass

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka hipotesis kedua dapat diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass. Hal ini dinyatakan dengan nilai t dari lingkungan kerja memiliki sig. $0,023 < 0,05$. Dengan ini semakin baik kondisi lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik akan menambah komitmennya kepada organisasi. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ahakwa et al., (2021) lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan dengan nilai r square sebesar 0,151. Dalam penelitian sebelumnya

oleh Apriliana, dkk., (2021) lingkungan kerja yang memiliki fasilitas cukup lengkap dan aman dapat menambah semangat para karyawan agar tidak bosan dan mudah lelah. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan perancangan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian sebelumnya Sari Rai dan I Gede Riana (2018), Santoso (2019) dan Siregar (2020) dengan hasil penelitian lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Outclass

Dapat dilihat melalui Tabel 10 hasil uji F dengan nilai sig. $0,050 \leq 0,05$, sehingga diperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi di Outclass. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi secara psikologis untuk mengetahui bagaimana komitmen dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kondisi ini dapat dilihat melalui sikap dalam bekerja dan pandangannya terhadap nilai-nilai perusahaan. Apabila karyawan menaruh komitmen tinggi pada perusahaan, karyawan akan bekerja dengan maksimal bahkan rela menaruh kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya hanya untuk perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahayu (2022) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dapat diartikan, hasil tersebut menunjukkan bahwa saat karyawan tidak diberi kompensasi dengan standar dan ketentuan yang tepat serta dalam bekerja karyawan merasa lingkungan kerjanya tidak kondusif dan melelahkan dalam bekerja

akan membuat karyawan mengalami ketidakpuasan akan pekerjaan dan terhadap organisasinya bahkan keluar dari pekerjaannya.

KESIMPULAN

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

SARAN

1. Bagi tempat penelitian

Bagi Outclass hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan serta solusi atas permasalahan yang ada mengenai kondisi lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, seperti penataan ruangan agar karyawan nyaman dan tidak mudah merasa lelah dan bosan dalam bekerja serta sirkulasi udara tempat kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan perlu dievaluasi kembali seperti pemberian kompensasi bagi karyawan yang tepat waktu dan jumlah yang diberikan sudah sesuai atau tidak dengan tanggung jawab yang diterima sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dalam penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Selain itu, karena terdapat hasil uji yang tidak signifikan sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada organisasi lain tetapi masih dalam bidang yang sama yaitu pendidikan, seperti Ruangguru, Zenius dan Arkademy.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S., (2021), *The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana*, International Journal of Scientific Research and Management, 9(1), 2099–2110.
- Allen, N.J. and Meyer, J. P., (1993), "Organisational commitment: evidence of career stage effects", Journal of Business Research, 26, 49–61.
- Apriliana, S., Widya P., A., (2021), Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan, 2(3), 721–731.
- Arta, I., & Surya, K., (2017), Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent PRU MEGAS, E-Jurnal Manajemen Unud, 6(8), 4156–4184.
- Azikin, Sri Reski., Gunawan Bata Ilyas., M. A., (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, YUME:Journal Of Management, 2(1).
- Cohen. (2003), Quality of Financial Reporting Choice: Determinants and Economic Consequences, Northwestern University.
- Dessler, G., (2013), Human Resources Management (13 th). Pearson Education Limited, Boston.
- Ghozali, Imam, (2018), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P., (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hayati, Ana,K, N., (2020), Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Salatiga.
- J. E., Mathieu., & D. M., Zajac, (1990), A Review And Metalysis Of the Antecedents, Correlates, and Consequences Of organizational Commitment, Journal of Applied Psychology, 78, 538–551.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L., (2001), Commitment in the Workplace: Toward a General Model, Human Resource Management Review, 11, 299–326.
- Nitisemito, A. S., (2014), Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Porter, E., (1974), The contributions of industrial organisation to strategic management, The Academy of Management Review, 6(4), 609–620.
- Pupiati, R. T., (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja , Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten, EBBANK, 11, 53–62.

- Putra Arif Rachman, Rahayu. M., (2022), Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi, *Edunomika*, 06, (01), 44–53.
- Santoso, Moh., H., (2019), Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 4(2), 975–986.
- Sari Rai, M. dan I. G. R., (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 1539–1565.
- Schultz, D., Schultz, S. E., (2006), *Psychology & Work Today*, Pearson Education, New Jersey.
- Sedarmayanti, (2014), *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I., (2021), Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees, *Emerald*.
- Siregar, N. A., (2020), Pengaruh Masa Kerja , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT . Lingga Tiga Sawit Sigambal, *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen)*, 11(1), 30–38.
- Sugiyono, (2022), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Suherman, H., (2021), Effect on Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT . JAINDO Metal Industries in Bandung, *kontigensi: Scientific journal of management*, 9(1), 34–41.
- Supardi, I., (2003), *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*, PT Alumni, Bandung.