

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Afriani Dwi Rahayu
afrianirh@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work motivations, work environment, and work satisfaction on the employees' commitment at PT. Alas Petala Makmur. This research used quantitative research. Furthermore, the data source of this research used primary data. Meanwhile, the sample collection technique used a saturated sampling technique. This sample collection used a questionnaire directly distributed to all population members in the production department at PT Alas Petala Makmur questionnaire measurement used Likert scale. Moreover, the population of this research used 50 employees in the production department with a minimum educational background of senior high school. Besides, the analysis technique of this research used multiple linear regressions analysis technique with the SPSS program. The result of this research concluded that the variables of work motivation, work environment, work satisfaction, and employees' commitment had a positive and significant effect on the employees' performance.

Keywords : work motivation, work environment, work satisfaction, employees' commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PT Alas Petala Makmur. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan sampel ini menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada semua anggota populasi bagian produksi di PT Alas Petala Makmur dengan pengukuran kuesioner yang menggunakan skala Likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan minimal SLTA/Sederajat. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS. Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan (Sedarmayanti 2017:4). Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dapat dilihat dari munculnya berbagai jenis usaha baru yang menyediakan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan dari masyarakat di era global ini maka perlu dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan hasil output yaitu berupa barang ataupun jasa yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan sumber daya yang

lainnya, karena sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan berupa akal, pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya dorongan, karya, inovasi, dan kreasi.

PT Alas Petala Makmur adalah perusahaan yang bergerak di industri moulding yaitu pembentukan dan pembuatan profil kayu dengan spesifikasi decking dan flooring untuk kualitas ekspor. Hasil produksi kayu PT Alas Petala Makmur di ekspor ke Luar Negeri yaitu Jepang dan Belanda. Salah satu yang menjadi keunggulan PT Alas Petala Makmur adalah perusahaan ini mempunyai prinsip yang tegas tentang kepuasan pelanggan, hal ini di buktikan dengan waktu pengerjaan order yang relatif singkat. Di samping itu Perusahaan industri kayu tersebut mempunyai masalah dengan *Turnover* karyawan pada bagian produksi sehingga menurunkan komitmen karyawan. Perusahaan tersebut di rasa belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan tugas yang di berikan. Hal tersebut terjadi karena kesalahan terletak pada kurangnya pengalaman karyawan dalam pekerjaan di bidang industri kayu.

Menurut pendapat Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Begitu juga peran pemimpin dalam sebuah perusahaan bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa di hargai. Motivasi kerja yang terdapat pada PT. Alas Petala Makmur dilakukan demi menjaga kelangsungan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dalam proses motivasi kerja terhadap karyawan, aspek komitmen karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan stabil karena karyawan yang berkualitas tetap bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana karyawan dalam perusahaan melakukan pekerjaannya. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang berada dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila seorang karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Pendapat Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013:22) Lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan Kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Salah satu cara perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2014:202) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen kerja dalam suatu perusahaan sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen kerja di dalam suatu perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaan dapat di artikan sebagai kemampuan atau kemauan yang telah ada dalam diri karyawan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dan menjadikan prioritas dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini Komitmen karyawan, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen karyawan adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak perusahaan tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Jika seorang karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaan maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena komitmen kerja seorang karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, akan tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut pendapat Hersey dalam Musparni (2011:25) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan yaitu usia, pengalaman kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja. Berikut adalah nilai presentase (%) *voluntary turnover* karyawan bagian produksi tahun 2018-2020 yang diformulasikan berdasarkan Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Rata-Rata Turnover Karyawan Produksi
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah	Out	Presentase
2018	287	26	9%
2019	296	29	10%
2020	314	38	12%

(Sumber : Data diolah dari bagian SDM PT. APM)

Fakta tentang Turnover pada karyawan bagian produksi di PT.APM tentu menjadi perhatian khusus pada perusahaan, selain perusahaan kehilangan tenaga kerja ahli, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya lebih untuk perekrutan dan pelatihan. Tentunya masalah ini juga akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Terkait dengan komitmen karyawan yang terjadi pada Karyawan PT. Alas Petala Makmur, Hal ini dapat disebabkan karyawan mengalami kelemahan fisik dan kurangnya pengalaman dalam hal produksi kayu serta tekanan dari pekerjaan yang dikarenakan lembur ataupun bekerja secara split disaat order banyak. Salah satu gejala karyawan mengalami *turnover* adalah tingkat absensi yang tinggi. Selain faktor tersebut, Motivasi kerja menjadi penyebab tingginya absensi, kurangnya motivasi dari atasan dan rekan kerja mengakibatkan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan

pekerjaannya. Tingkat absensi yang tinggi dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kondisi lingkungan sekitar tempat bekerja yang kurang nyaman. Faktor kepuasan kerja yang tidak didapatkan oleh karyawan juga menjadi penyebab *turnover* karyawan karena merasa pekerjaan menjadi kurang menarik. Adapun presentase tingkat absensi karyawan bagian produksi di PT. Alas Petala Makmur adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Frekuensi Absensi Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020

Bulan	Hari Kerja (a)	Jumlah Karyawan (b)	(a)x(b)	Absen	Presentase Absen
Januari	21	278	5838	236	4.1%
Februari	21	278	5838	178	3.0%
Maret	21	278	5838	167	2.8%
April	20	278	5560	135	2.4%
Mei	26	278	7228	198	2.7%
Juni	25	278	6950	221	3.1%

(Sumber : Data diolah dari bagian SDM PT. APM)

Dari data absensi karyawan PT. Alas Petala Makmur diatas dapat dikategorikan bahwa tingkat absensi karyawan bagian produksi tergolong cukup tinggi karena rata-rata presentase absensi tiap bulan lebih besar dari 3%. Terpenuhinya Motivasi Kerja yang diiringi dengan adanya lingkungan kerja karyawan yang berpengaruh pada produktivitas karyawan pada perusahaan ataupun dengan adanya komitmen kerja yang diterapkan oleh karyawan maka diharapkan berdampak baik pada peningkatan kinerja dan mampu meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Alas Petala Makmur". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan PT. Alas Petala Makmur, (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan PT. Alas Petala Makmur, dan (3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan PT. Alas Petala Makmur. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Alas Petala Makmur, (2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Alas Petala Makmur, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Alas Petala Makmur.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi kerja

Menurut Priansa (2016:200), motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya motif pegawai bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Menurut pendapat Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada

karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam sebuah Perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kondusif dan sehat dapat memberikan rasa aman dan dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya, sehingga waktu dalam bekerja yang dipergunakan dapat berlangsung secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Salah satu cara perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2014) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Komitmen Karyawan

Dengan adanya komitmen yang terciptanya timbal balik antara karyawan pada perusahaan akan menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan. Karyawan yang merasa nyaman tentu akan merasa bangga dan memberikan kinerja yang lebih baik agar tetap mempertahankan keanggotaan dari sebuah organisasi. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Putri (2014) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kedua, Wardhani *et al* (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen

karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Ketiga, Pangtulan dan Maria (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

Keempat, Wowor *et al* (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

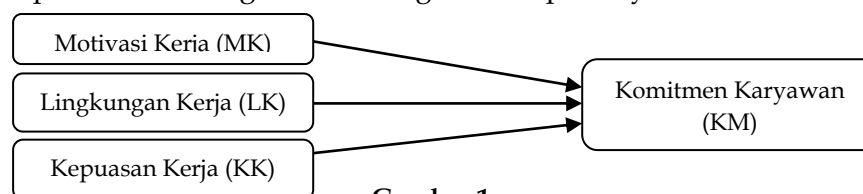
Kelima, Harjany dan Bernanto (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Keenam, Wahyuni dan Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

Ketujuh, Sari *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT Suka Fajar Solok. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hersey dalam Musparni (2011:25) menyatakan bahwa faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang dapat mencakup berupa suatu dorongan, alasan dan kemauan yang timbul

dalam diri seseorang karyawan yang menyebabkan ia dapat berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Terdapat faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja salah satunya adalah sesuatu yang dapat diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indera kemudian mengalir ke dalam hati. Kemudian dalam penelitian Shalahuddin *et al.* (2013) mengatakan bahwa yang dilakukan kepada karyawan oleh perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen pada karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Colquitt *et al.* (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang dapat diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang itu (Kreitner & Kinicki, 2014). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan Komitmen. Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis Penelitian

Sugiyono (2013:13) menyatakan bahwa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yaitu metode penelitian yang bertepatan terhadap filsafat positivisme, dapat digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang akan dipakai, analisis data yang digunakan adalah yang bersifat kuantitatif atau yang bisa diukur dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gambaran Dari Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148) pengertian dari populasi adalah area generalisasi antara lain obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitiannya. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Alas Petala Makmur yang berlokasi di Jalan Tambak Langon Nomor 18, Tambak Langon Kecamatan Asemrowo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60184 Indonesia, dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah sebanyak 50.

Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:137).

Sumber data yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperoleh dari data primer kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung pertanyaan untuk dipilih (Sugiyono, 2018:93). Variabel yang diukur sesuai dengan indikatornya, kemudian disusun dengan instrumen berupa pertanyaan kepada responden yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden sebagai berikut: a) Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5. b) Jawaban Setuju diberi skor 4. c) Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2. d) Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau semangat yang ada dalam diri setiap karyawan yang bekerja pada PT Alas Petala Makmur dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah di berikan kepada nya. Variabel motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Kondisi Lingkungan Kerja, b) Kompensasi Yang Memadai, c) Supervisi Yang Baik, d) Adanya Jaminan Pekerjaan, e) Status Dan Tanggungjawab, dan f) Peraturan Yang Fleksibel.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bekerja pada PT Alas Petala Makmur yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang layak akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan atau kinerja yang baik dan begitu pula sebaliknya. Variabel lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator - indikator sebagai berikut ini: a) Penerangan, b) Suhu Udara, c) Suara Bising, d) Penggunaan Warna, e) Ruang Gerak Yang Diperlukan, f) Keamanan Kerja, dan g) Hubungan Antar Karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang karyawan di PT Alas Petala Makmur terhadap pekerjaannya yang di ekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai apa yang di harapkannya dan mampu memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indicator - indikator sebagai berikut: a) Isi Pekerjaan, b) Supervisi, c) Organisasi Dan Manajemen, d) Kesempatan Untuk Maju, e) Gaji Dan Keuntungan Dalam Bidang Finansial, f) Rekan Kerja, dan g) Kondisi Pekerjaan.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan yang bekerja pada PT Alas Petala Makmur adalah perasaan yang kuat dan erat dari diri seseorang karyawan terhadap tujuan dan nilai suatu perusahaan dimana mereka bekerja dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya

pencapaian tujuan dan nilai - nilai pada perusahaan tersebut. Variabel komitmen karyawan dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Kemauan Karyawan, b) Kesetiaan Karyawan, dan c) Kebanggaan Karyawan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

menurut Ghazali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas (Ghozali, 2016:53), dasar analisis dalam pengujian validitas sebagai berikut: (1) Jika $\text{sig} \leq (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. (2) Jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu dan memberikan informasi yang tetap apabila digunakan apabila digunakan secara berulang-ulang. Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas *Cronboach Alpha* dan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronboach Alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016:48).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda (*multiple regression analysis*) yang diperoleh melalui program SPSS, maka besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan akan diketahui. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan persamaan regresi linear berganda (Ghozali, 2016:95):

$$K_m = a + b_1 M_k + b_2 L_k + b_3 K_p + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot menurut Ghazali (2016: 154) adalah jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Santoso (2015) menyebutkan bahwa dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu : a) Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. b) Jika Probabilitas $\leq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:106) mengatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Multikolinieritas dalam model regresi dapat terdeteksi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,01 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF=1/Tolerance$, jika $VIF=10$ maka $Tolerance=1/10=0,1$.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2013:139) mengatakan bahwa uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila memiliki perbedaan disebut heterokedastisitas. Mendeteksi adanya homoskedastisitas dan heterokedastisitas dapat dilihat melalui grafik *Scatterplot*. Ciri dari adanya heterokedastisitas adalah terdapat pola titik tertentu yang teratur, begitu pula jika tidak adanya pola titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka ini menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model

Ghozali (2016:95) uji kelayakan model mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual.

Uji Statistik F

Uji F ini digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian dengan kriteria sebagai berikut: a) Apabila tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data memiliki nilai lebih kecil dari nilai signifikansi 5%, maka disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. b) Apabila tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data memiliki nilai lebih besar dari nilai signifikansi 5%, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang lebih kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. a) Jika nilai dari $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. b) Jika nilai dari $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan secara parsial. Asumsinya yaitu: a) Jika nilai signifikan uji $t \leq 0,05$, maka terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK) dan Kepuasan Kerja (KK) terhadap Komitmen Karyawan (KM). b) Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK) dan Kepuasan Kerja (KK) terhadap Komitmen Karyawan (KM).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tentang instrumen yang dibuat berpengaruh untuk mengukur valid atau tidaknya kuisisioner yang dibuat dalam suatu penelitian. Kuisisioner dapat dikatakan valid ketika pertanyaan dalam kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sebuah informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Sedangkan instrumen dapat dikatakan valid ketika mampu mengungkapkan data dari validitas yang diteliti dengan tepat. Menurut Ghazali (2016:45) uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi dengan nilai signifikannya yang lebih kecil dari 0,05 (*level of significance*) pada penelitian ini menunjukkan bahwa pernyataan dapat dikatakan valid. Pada Tabel 3 berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan dengan responden berjumlah 50 orang.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK-1	0,710	0,000	Valid
	MK-2	0,832	0,000	Valid
	MK-3	0,813	0,000	Valid
	MK-4	0,725	0,000	Valid
	MK-5	0,832	0,000	Valid
	MK-6	0,813	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK-1	0,769	0,000	Valid
	LK-2	0,755	0,000	Valid
	LK-3	0,696	0,000	Valid
	LK-4	0,777	0,000	Valid
	LK-5	0,666	0,000	Valid
	LK-6	0,740	0,000	Valid
	LK-7	0,789	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK-1	0,859	0,000	Valid
	KK-2	0,703	0,000	Valid
	KK-3	0,709	0,000	Valid
	KK-4	0,713	0,000	Valid
	KK-5	0,564	0,000	Valid
	KK-6	0,564	0,000	Valid
	KK-7	0,877	0,000	Valid
Komitmen Karyawan (KM)	KM-1	0,781	0,000	Valid
	KM-2	0,780	0,000	Valid
	KM-3	0,836	0,000	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan - pernyataan yang mengukur variabel independen (variabel bebas) yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu komitmen karyawan, yang keseluruhan dari variabel tersebut dapat dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan dari indikator menghasilkan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi sebuah instrumen dalam penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Tabel 4 berikut ini menunjukkan hasil dari uji reabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,875	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,865	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,644	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan	0,711	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuisioner dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpa* (α) $\geq 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bahwa jika pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan dalam regresi linear berganda antara variabel kepuasan kerja, komitmen kerja, kompetensi kerja dan kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungan diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	,005	1,893	,003	,998
Motivasi Kerja	,149	,071	2,108	,040
Lingkungan Kerja	,146	,071	2,074	,044
Kepuasan Kerja	,187	,073	2,568	,014

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

$$K_m = 0,005 + 0,149M_k + 0,146L_k + 0,187K_k + e$$

Besarnya konstanta sebesar 0,005 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen karyawan = 0 atau tidak ada, maka komitmen karyawan akan sebesar 0,005. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,149, yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan searah dengan komitmen karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya komitmen karyawan sebesar 0,149 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,146, yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan komitmen karyawan. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya komitmen karyawan sebesar 0,146 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,187, yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan komitmen karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya komitmen karyawan sebesar 0,187 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap dalam keadaan konstan.

Uji Goodness of fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 6 berikut

Tabel 6
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90,400	3	30,102	15,100	,000 ^b
Residual	91,834	46	1,996		
Total	182,320	49			

a. Dependent Variable: KM

b. Predictors: (Constant), MK, LK, KK

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 6 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 15,100 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang dibawah 0,05 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik dan layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,463	1,41294

a. Predictors: (Constant), MK, LK, KK

b. Dependent Variable: KM

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

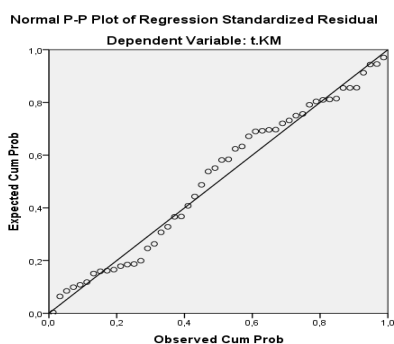
Tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi R² dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,704. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah kuat karena $\geq 0,50$. Nilai R Square sebesar 0,496 atau 49,6%. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik jika model regresi tersebut normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal jika penyebaran plot berada disepanjang garis. Hasil uji normalitas dari penelitian ini sebagai berikut



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 8
Hasil uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,36900203
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,088
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,683
Asymp. Sig. (2-tailed)		,739

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil dari grafik plot normal yang ditunjukkan pada Gambar 3 titik-titik berada disepanjang mengikuti garis diagonal, sedangkan nilai signifikansi *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,739 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas dengan melihat nilai dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	,697	1,434	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	,731	1,369	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	,587	1,703	Non Multikolinieritas

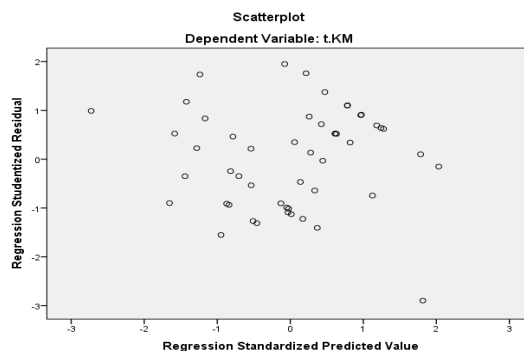
a. Dependent Variabel: KM

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga variabel independen dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. *Variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika *variance* berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedasitas
Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
Motivasi Kerja	2,108	,040
Lingkungan Kerja	2,074	,044
Kepuasan Kerja	2,568	,014

a. Dependent Variable: KM

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda maka hasilnya memiliki pengertian sebagai berikut:

Pertama, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sehingga H_1 yang mengatakan adanya motivasi kerja terhadap komitmen karyawan diterima.

Kedua, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan diterima. Sehingga H_2 yang mengatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.

Ketiga, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan untuk kepuasan kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sehingga H_3 yang mengatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, sesuai hasil pengukuran melalui kuesioner bahwa pertanyaan yang paling tinggi di respon oleh responden adalah adanya promosi jabatan jika berprestasi, artinya karyawan akan

termotivasi jika adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Torang (2012:57) Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Adanya rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan rasa puas dengan rekan kerja serta supervisor yang mampu memberikan dorongan dan mengarahkan karyawannya dalam perusahaan dapat menciptakan komitmen yang tinggi. Komitmen seorang karyawan dalam perusahaan dapat tercapai dengan berbagai faktor salah satunya yaitu faktor motivasi kerja

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat dari Hersey dalam Musparni (2011:25) bahwa faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerja seorang karyawan akan meningkat. Peneliti Fannidia Ifani Putri (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik asumsi bahwa motivasi kerja yang memperhatikan adanya promosi jabatan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, sesuai hasil pengukuran melalui kuesioner bahwa pertanyaan yang paling tinggi direspon oleh responden adalah ketenangan di tempat kerja saya membuat saya lebih fokus dalam bekerja dan dengan ruang kerja luas, saya akan lebih nyaman saat bekerja. Artinya, karyawan akan merasa nyaman dan fokus bekerja jika lingkungan kerja mereka memiliki ketenangan dan memiliki ruang kerja yang luas. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Komitmen karyawan adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak perusahaan tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut pendapat dari Sunyoto (2012:43) bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya, sehingga waktu dalam bekerja yang dipergunakan dapat berlangsung secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Peneliti Shalahuddin *et al.* (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik asumsi bahwa lingkungan kerja yang memperhatikan adanya promosi jabatan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, sesuai hasil pengukuran melalui kuesioner bahwa pertanyaan yang paling tinggi direspon oleh responden adalah adanya jenjang karir yang baik bagi karyawan yang

berprestasi. Artinya, karyawan akan memiliki kepuasan dalam bekerja jika perusahaan mampu memberikan jenjang karir yang baik bagi karyawan yang berprestasi. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu atau seorang karyawan mengenal dan terikat pada perusahaan dimana mereka bekerja. Kepuasan Kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Salah satu cara perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2014) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen kerja dalam suatu perusahaan sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen kerja di dalam suatu perusahaan. Peneliti Puspitawati dan Riana (2014) dalam penelitian yang dilakukan ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan Komitmen Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik asumsi bahwa kepuasan kerja yang memperhatikan adanya promosi jabatan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan dari analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian dari variabel motivasi kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PT Alas Petala Makmur Surabaya. Hal ini dapat dikatakan jika semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan komitmen yang dilakukankaryawan agar memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam menunjang pencapaian tujuan yang telah dibuat PT Alas Petala Makmur. (2) Hasil pengujian dari variabel lingkungan kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT Alas Petala Makmur Surabaya. Hal ini dapat dikatakan jika terdapat lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan, maka akan semakin membantu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dalam menunjang pencapaian tujuan yang telah dibuat PT Alas Petala Makmur. (3) Hasil pengujian dari variabel kepuasan kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen. karyawan PT Alas Petala Makmur Surabaya. Hal ini dapat dikatakan jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin membantu dalam meningkatkan komitmen yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Alas Petala Makmur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa disarankan oleh penulis sebagai berikut: (1) PT Alas Petala Makmur Surabaya sebaiknya harus memiliki supervisor yang dapat dekat dengan karyawannya dan dapat memberikan arahan serta bimbingan sesuai pekerjaannya agar karyawan tetap termotivasi sehingga dapat bekerja lebih baik dalam perusahaan. (2) PT Alas Petala Makmur Surabaya untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara seperti memperindah ruangan kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Rasa nyaman tersebut akan membuat karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan, sehingga keterikatan itu menunjukkan adanya komitmen dalam diri karyawan sebagai bagian dalam perusahaan. (3) PT Alas Petala

Makmur Surabaya untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan bagi karyawan dengan tujuan memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan serta membangun hubungan yang baik antar karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan rasa puas dari karyawan demi menunjang pencapaian tujuan perusahaan. d) Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas diluar variabel yang telah digunakan pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dimana variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M., Pangtukuran, Y., dan Maria, S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit SMC Samarinda, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 13(1):1-8.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Desi, P., S. R. Mulyani, D.S.E Jaya. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Suka Fajar Solok. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 8(1):117-123.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H.. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heizer, Jay dan Barry, R. 2015. *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*, edisi 11, Salemba Empat. Jakarta.
- Herjany, Errica dan I. Bernarto. 2018. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap komitmen organisasi guru tk dan sd pada sekolah x di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2):154-164.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Maryati. M.C. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mowday R.T., 1982 *Employ Organization Linkages: The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*, Academic. Inc, London
- Mowday, R., R. Steers., dan L. Porter . 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 4:224-247.
- Musparni. 2011. Pengaruh Supervisi Pempinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang. *Tesis*. UNP. Padang.
- Puspitawati, N. M. D., dan I.G. Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8(1):68-80.
- Putri, I. F. 2014. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal administrasi pendidikan* 2(1):220-831.
- Rivai, Veithzal. dan E.J. Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Santoso, S . 2015. *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Alex Media Komputindo Gramedia. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. ANDI. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Suwatno. dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tri, W. Dan S. Kurniawan. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 8(1):66 - 78.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta. Bandung.