

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Sindu Kapulogo
Sindukapulogo6599@gmail.com
Heru Suprihadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research objective was to identify, analyze, and test the effect of compensation on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, the effect of compensation on organizational commitment, the effect of the work environment on organizational commitment, the effect of organizational commitment on employee performance, the effect of compensation on employee performance mediated by commitment, organization, and the effect of compensation on employee performance is mediated by organizational commitment. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique, used saturated sampling. The population was all employees at PT. Dok and shipping consisted of 80 people. Furthermore, the instrument of the data collection technique was a questionnaire. The questionnaire was distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used path analysis. The result indicated that both compensation and work environment had a significant effect on the employees' commitment. In addition, compensation as well as the work environment affected the employees' performance. Likely the organizational commitment had a significant effect on the employees' performance. The compensation which was mediated by organizational commitment at PT. Dok and Perkapalan had a direct effect on compensation. While the work environment which was mediated by organizational commitment at PT. Dok and Perkapalan had an indirect impact on compensation.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Compensation, Employees' Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisa, dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan sampling jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Teknik analisis jalur. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi di mediasi komitmen organisasi pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya berpengaruh secara langsung terhadap pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja dimediasi komitmen organisasi pada PT Dok dan perkapalan Surabaya berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompensasi.

Kata Kunci : Komitmen organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur kepelabuhan merupakan isu yang selalu berkembang sesuai dengan arah tuntunan perkembangan aktivitas manusia yang hidup didalamnya. Perkembangan teknologi pembangunan kapal dari masa ke masa semakin mengalami kemajuan seiring dengan adanya penemuan metode konstruksi baru yang lebih efisien dari segi waktu dan harga. Jumlah industri galangan pembuat kapal baik dalam negeri maupun luar negeri terus meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi ini semakin memaksa para pelanggan menjadi lebih selektif dalam memilih kapalnya yang akan dibangun di galangan.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya telah mereparasi kapal lebih dari 50 unit kapal per bulannya. Fenomena meningkatnya jumlah reparasi kapal tersebut membuat kepala perusahaan gelap mata hingga terjadi korupsi secara besar-besaran. Hingga membuat gaji, kompensasi karyawan tidak terbayarkan sesuai dengan hak para karyawan. Karyawan memutuskan untuk menuntut secara hukum, dan para karyawan memutuskan untuk tidak berkerja hingga gaji dan kompensasi dibayarkan. Total hutang sebanyak Rp. 725,201,059,417 dari 122 perusahaan BUMN dan perusahaan perkapalan swasta, sebab hal ini gaji dan kompensasi karyawan tidak dapat terbayarkan sesuai hak para karyawan.

Fakta-fakta PHK massal PT. Dok dan Perkapalan Surabaya sedang mengalami kebangkrutan sehingga ratusan karyawan terkena dampak PHK massal sudah mencapai 120 orang di tahun 2022, dari total ada 0,25% karyawan yang terdampak (sumber: cnbcindonesia, diakses 07 juni 2022). Fenomena PHK massal dalam beberapa tahun terakhir, telah membuat kinerja karyawan semakin menurun. Kinerja karyawan akan terus menurun selama hak-hak para karyawan belum terpenuhi, dan para karyawan akan menuntut perusahaan jika hak-hak para karyawan tak kunjung ada kejelasan.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan maka penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. (5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. (6) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. (7) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Tujuan kinerja Karyawan pada dasarnya mendapatkan imbalan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, dan motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikategorikan sebagai motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi dan kompensasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:65) kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau perusahaan. Beberapa tujuan dari kompensasi menurut para ahli yaitu: (1) Menurut Hasibuan (2019:85) tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kemitraan atau kerjasama, kepuasan kerja, penyediaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan pengaruh serikat buruh dan pemerintah, (2) Menurut Handoko (2014:170) kompensasi memiliki banyak tujuan yang berbeda dan mengandung permasalahan atau pertentangan "trade-offs". Faktor - factor yang mempengaruhi kompensasi menurut Aziz (2019:156) yaitu: (1) Faktor pemerintah, peraturan pemerintah tentang penetapan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflansi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, (2) Kesepakatan tawar menawar, kesepakatan antara perusahaan atau instansi dengan karyawan, (3) Ukuran perbandingan upah, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran instansi, (4) Permintaan dan persediaan, kondisi pasar saat itu harus diperhatikan dalam menentukan gaji karyawan.

Lingkungan Kerja

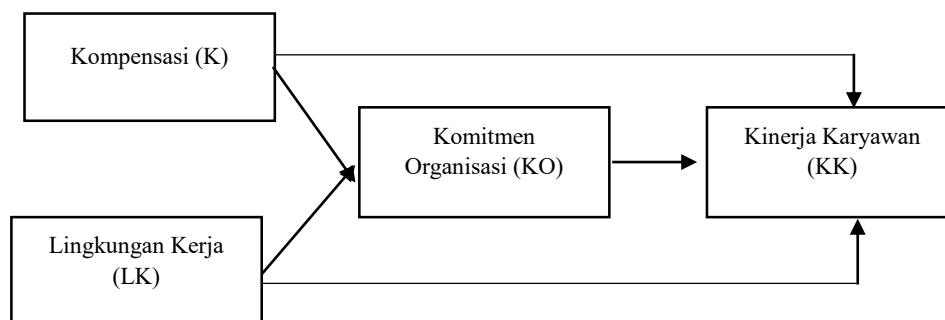
Menurut Danang (2015:156) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Semakin kondusif lingkungan kerja seorang karyawan, maka tingkat kenyamanan dan produktivitas kerja akan semakin tinggi serta tingkat produktivitas kerja akan semakin besar. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2014:56). Menurut Sedarmayanti (2015:44) berpendapat bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah kumpulan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan, (2) Lingkungan non fisik adalah seperangkat kondisi kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017:116) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana bagi karyawan untuk berpihak pada organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Menurut Juniarari (2011:98) mencantumkan beberapa tujuan yang terlibat dalam suatu komitmen organisasi yaitu: (1) Pekerjaan merupakan mekanisme dan saluran utama bagi individu untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan mereka, sehingga mereka terlibat penuh dengan para karyawan. (2) Karyawan yang benar-benar menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi jauh lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam organisasi. (3) Dengan keinginan untuk kuat bertahan di organisasi saat ini, kami harus terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Rerangka Konseptual

Menurut tinjauan teoritis serta penelitian terdahulu dapat disusun dengan suatu bagan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hubungan anatar variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (KK) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kompensasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK) yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi (KO).

Pengambilan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain untuk memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal Handoko (2011:156). Penelitian terdahulu dilakukan oleh

Suprihadi dan Utama (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2010:101) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Dengan pengkondisian lingkungan kerja dari karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihadi dan Utama (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diartikan jika kondisi lingkungan kerja baik maka akan timbulnya rasa puas dan menyenangkan dalam diri karyawan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, menurut Simamora (2014:79) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Peneliti yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap komitmen organisasi antara lain dilakukan oleh Suprihadi dan Utama (2016), Ferdian dan Pangarso (2016), Sari dan Riana (2018) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2006:183). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Pupiaty (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017:116)) komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana bagi karyawan untuk berpihak pada organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan mereka untuk mempertahankan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pane dan fatmawati (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi

Menurut Handoko (2011:156) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain untuk memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal. Peneliti yang

memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi antara lain dilakukan oleh Praptiesrini (2018). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₆: Kompensasi yang dimediasi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja adalah suasana sekitar pekerjaan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Jika lingkungan kerja kondusif maka dapat memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Menurut Azikin Azikin *et al* (2019), Latif *et al* (2021) dan Nurkholifa (2022) lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₇: Lingkungan kerja yang dimediasi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Objek Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan. Menurut Sugiyono (20016) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah ditentukan sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:84) merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 karyawan PT. Dok dan Perkapalan.

Teknik Pengumpulan Data Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung yang bersumber dari responden (Sugiyono, 2017:108). Dalam hal ini peneliti membutuhkan tabulasi data melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari penyebaran kuisisioner dan menggunakan data dokumen tersebut.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Kompensasi (K)

Menurut Hasibun (2019:65) Kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Indikator-indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Gaji merupakan balas jasa perusahaan PT Dok dan Perkapalan Surabaya atas kinerja pegawai, yang biasanya diberikan pada akhir bulan atau awal bulan, (2) Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan untuk memotivasi pegawai PT Dok dan Perkapalan

Surabaya agar berkinerja lebih baik, (3) Tunjangan merupakan penghasilan tambahan di luar gaji yang diterima pegawai sebagai penunjang, (4) Fasilitas merupakan sarana yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan Kerja (LK)

Menurut Danang (2015:156) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Suhu udara di tempat kerja, (2) kebisingan di tempat kerja, (3) tata warna di tempat kerja, (4) ruang gerak di tempat kerja, (5) keamanan di tempat kerja, (6) Hubungan antar pegawai di tempat kerja, (7) penerangan ditempat kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam PT. DOK dan Perkapalan Surabaya, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan

Variabel *Intervening*

Komitmen Organisasi (KO)

Menurut Robbins dan Judge (2017:116) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana bagi karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya untuk berpihak pada organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Indikator - indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Komitmen emosional, (2) ketertiban berkelanjutan, (3) keterlibatan normative.

Variabel Terikat

Kinerja Karyawan (KK)

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Indikator-indikator kinerja karyawan digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) kualitas merupakan tingkat dimana proses atau hasil melakukan suatu kegiatan mendekati titik pendekatan sempurna, (2) kuantitas dapat dilihat kuantitas yang dihasilkan seseorang untuk mengatur kinerja, (3) waktu kerja untuk tugas tertentu ada batas waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut, (4) kolaborasi antar karyawan, (5) pengawasan terhadap pekerjaan.

Teknik Analisa Data

Alat analisis yang digunakan dalam analisis deskriptif merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis suatu data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam penelitian secara rill tanpa memberikan kesimpulan secara umum. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan bantuan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*).

Uji Instrumen

Pengujian Instrument dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu: (1) Pengujian Validitas dan (2) Pengujian Realibilitas. Tujuan dari uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Nilai signifikan korelasi person yang dipakai pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 apabila nilai signifikan *korelasi person* lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dari variable atau konstruk (Ghozali, 2018:45). Uji reliabilitas dapat dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka penelitian ini dikatakan tidak *reliable*.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2018:75), “Menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas terhadap variable terikat”. Maka dapat dibentuk dalam rumus adalah sebagai berikut :

Substruktual 1 : $KO = p_{1.1}K + p_{1.2}LK + e_1$

Substruktual 2 : $KK = p_{2.1}K + p_{2.2}LK + p_{2.3}KO + e_2$

Keterangan :

$e_{1,2}$: Variabel residu

$p_{1.1}^{**} p_{m.n}$: Koefisien jalur (koefisien regresi yang distandarkan)

K : Kompensasi

LK : Lingkungan Kerja

KO : Komitmen Organisasi

KK : Kinerja Karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas mempunyai kriteria dimana dapat dinyatakan valid jjiika nilai signifikan <0,05 dan jika nilai signifikan >0,05 maka dinyatakan tidak valid. Hasil validitas dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Indikator	Person Corelation (r_{hitung})	(r_{tabel})	Keterangan Validasi
Kompensasi			
K1	0,754		Valid(V)
K2	0,820		Valid(V)
K3	0,877		Valid(V)
K4	0,777		Valid(V)
Lingkungan Kerja			
LK1	0,838		Valid (V)
LK2	0,781		Valid (V)
LK3	0,793		Valid (V)
LK4	0,780		Valid (V)
LK5	0,871		Valid (V)
LK6	0,757	0,30	Valid (V)
LK7	0,829		Valid (V)
Kinerja Karyawan			
KK1	0,772		Valid (V)
KK2	0,818		Valid (V)
KK3	0,790		Valid (V)
KK4	0,795		Valid (V)
KK5	0,878		Valid (V)
Komitmen Organisasi			
KO1	0,815		Valid(V)
KO2	0,888		Valid(V)
KO3	0,855		Valid(V)

Sumber : Data primer, diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 terlihat jika seluruh item pertanyaan yang mengukut variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Karena, keseluruhan dalam item pernyataan ini memiliki nilai signifikan yang lebih kecil 0,05

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mempunyai kriteria dimana dapat dinyatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 dan jika nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliable. Hasil reliabilitas dapat dilihat melalui table dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kompensasi	0,820	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,812	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,850	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan jika seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliable. Karena, keseluruhan dalam item pernyataan ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,06.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan analisis grafik uji *klomogrov-Smirnov* dan menggunakan analisis grafik normal *P-Plot of Regresion Standart* sebagai berikut:

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08471900
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.067
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

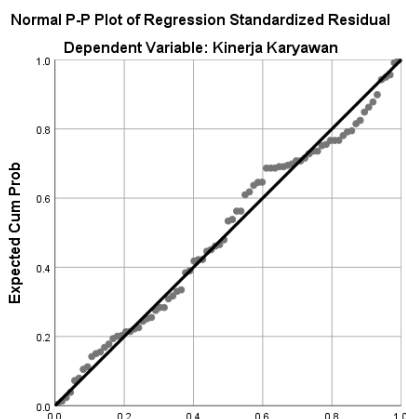
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data primer, diolah, 2022



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas
Sumber: Data primer, diolah, 2022

Gambar 2 menggunakan analisis grafik uji *kolmogrov-smirnov* dan menggunakan analisis grafik normal *P-P Plot of Regresion Standart*. Diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dan juga memperlihatkan besarnya tingkat *asymptotic (2-tailed)* yang dihasilkan adalah $0,200 > 0,050$. Perolehan tersebut mencerminkan bahwa penggunaan data didalam model regresi telah terdistribusi dengan normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa uji yang dilakukan baik melalui pendekatan grafik model ataupun melalui pendekatan *Kolmogorov-smirnov* telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel independen. Seteleah dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu program SPSS diperoleh hasil pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinearitas Model 1
Coefficients^a

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.427	2.342
	Lingkungan Kerja	.427	2.342

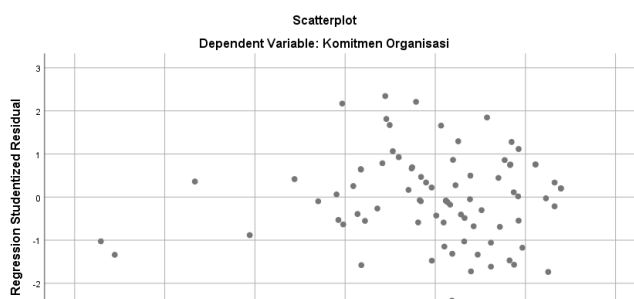
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer, diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan uji multikolineritas yang telah dilakukan, jika nilai tolerance kompensasi sebesar $0,427 > 0,10$ dan VIF kompensasi sebesar $2,342 < 0,10$ artinya variabel kompensasi tidak terjadi adanya multikolinearitas. Sedangkan, nilai tolerance lingkungan kerja sebesar $0,427 > 0,10$ dan VIF lingkungan kerja sebesar $2,343 < 0,10$ artinya variabel lingkungan kerja tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dalam model regresi dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer, diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran titik-titik telah menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian terhindar dari gangguan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan (Uji F)

Uji kelayakan digunakan menguji layak-tidaknya model yang dipakai penelitian yaitu persepsi dukungan komitmen organisasi, lingkungan kerja serta kompensasi layak digunakan untuk memprediksi naik-turunnya kinerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.414	2	142.207	31.903	.000 ^b
	Residual	347.684	78	4.457		
	Total	632.099	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer, diolah, 2022

Tabel 5 terlihat bahwa hasil uji F sebesar 31.903 dengan tingkat signifikan F sebesar 0,000. Artinya bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan jika uji kelayakan model dengan uji F signifikan dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinand (R²)

Pengujian ini digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi dari pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu program SPSS, maka diperoleh hasil uji R² yang disajikan pada Tabel 6

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi R² Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.850	.836	2.11128

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer, diolah, 2022

Pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan melalui *model summary*^b dengan hasil menunjukkan bahwa tingkat *R-square* (R^2) yang diperoleh sebesar 0,850. Besarnya nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simulant sebesar 85,0% terhadap komitmen organisasi dan sisanya 15,0%.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji ini dilakukan untuk melihat model yang digunakan dalam penelitian yaitu persepsi kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh atas kinerja karyawan.

Tabel 7
Uji Statistik t Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.452	1.172		2.092	.040
Kompensasi	.127	.103	.159	1.234	.011
Lingkungan Kerja	.256	.061	.543	4.223	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil pengumpulan data, diolah, 2022

Tabel 8
Uji Statistik t Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.225	1.051		2.116	.038
Kompensasi	.248	.091	.220	2.726	.008
Lingkungan Kerja	.293	.059	.440	4.980	.000
Komitmen Organisasi	.481	.099	.342	4.863	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah, 2022

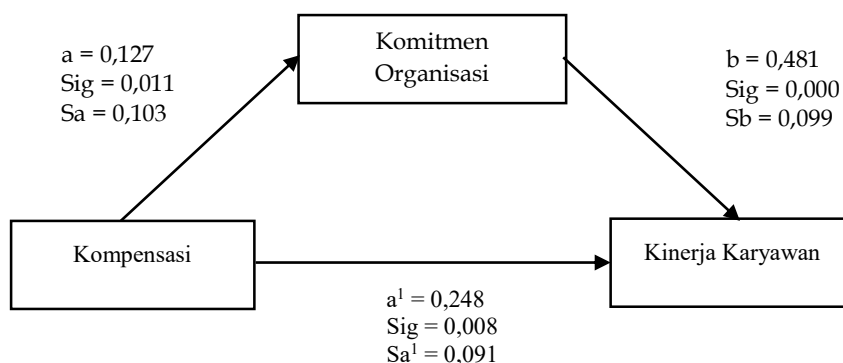
Tabel 7 dan 8 dapat diuraikan terkait dengan pengaruh masing-masing persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya sebagai berikut H_1 adalah Kompensasi memperoleh nilai t sebesar 1.234 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Artinya jika nilai t menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05 maka 0,011 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis kompensasi diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. H_2 adalah Lingkungan kerja memperoleh nilai t sebesar 4,223 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya jika nilai t menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05 maka 0,011 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis lingkungan kerja diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. H_3 adalah Lingkungan kerja memperoleh nilai t sebesar 2.726 dan nilai signifikan sebesar 0,008. Artinya jika nilai t menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05

maka 0,008 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis kompensasi diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H₄ adalah Lingkungan kerja memperoleh nilai t sebesar 4,980 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya jika nilai t menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05 maka 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis kompensasi diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H₅ adalah Komitmen organisasi memperoleh nilai t sebesar 0,342 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya jika nilai t menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05 maka 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis kompensasi diterima yang berarti komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel menggunakan model *sobel* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Sobel Model 1& model 2

Model	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	keterangan
1	K-KO-KK	3,257	1,991	Signifikan
2	LK-KO-KK	1,198		Tidak Signifikan

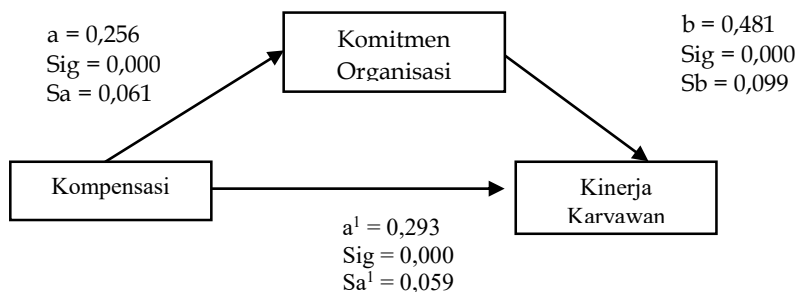
Sumber :Data primer, diolah, 2022



Gambar 4
Uji Sobel

Sumber : Data primer, diolah, 2022

Gambar 4 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima.



Gambar 5
Uji Sobel

Sumber: Data primer, diolah, 2022

Gambar 5 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan jika ada kompensasi maka akan menimbulkan tingkat komitmen organisasi pada setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2014:79) kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Suprihhadi dan Utama (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada setiap karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Sehingga lingkungan kerja harus tetap terjaga agar komitmen karyawan selalu ada. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan menurut Sutrisno (2010:101). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Hasil ini menunjukkan jika kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Handoko (2011:156) kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain untuk memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Suprihhadi dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap inerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danang (2015:156) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitas para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Suprihhadi dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dimediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa kompensasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, hal ini terbukti dengan adanya uji sobel memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi signifikan memediasi

pengaruh langsung. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:65) kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau perusahaan. Dapat dikatakan bahwa hubungan variabel sebenarnya adalah adanya pengaruh secara langsung pada kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi. Jika kompensasi ditiadakan pada setiap perusahaan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menghilang dan perusahaan tidak mendapat kinerja yang memuaskan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Endah (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dimediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, hal ini terbukti dengan adanya uji Sobel dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak signifikan memediasi pengaruh secara langsung. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danang (2015:156) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah suasana sekitar pekerjaan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Kenyamanan seorang karyawan ditempat kerja ditentukan oleh lingkungan kerja disekitarnya. Kenyamanan seorang karyawan di tempat kerja ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ma,arif (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian memperlihatkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi, (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kompensasi dimediasi komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap pengaruh kompensasi, (7) lingkungan kerja dimediasi komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengaruh kompensasi.

Saran

Atas dasar perolehan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah perusahaan tetap memberikan kompensasi, memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, dan membenah dalam struktur organisasi. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani. 2011. Memahami Good Governace: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Gava Media. Yogyakarta.

- Anggun Cahyani Riris. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Salatiga
- Apriliana Sifa. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Jakarta.
- Arifudin Opan. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT. GM). Subang.
- Aziz Abdul. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Di SMA Al Masthuriyah, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). PT Indeks. Jakarta Barat.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Gede Riana. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Jenggala Keramik. Bali.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19 Upgrade PLA Regresi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 20 Upgrade PLA Regresi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 21 Upgrade PLA Regresi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gustina, S. Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Sumatra Utara.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFEE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Askara. Jakarta.
- _____. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Bina Aksara. Jakarta.
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2017. Organizational Behavior. Edisi 13 Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Susanto Guno. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasi sebagai variable Intervening Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta.
- Sutopo Joko. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Klaten.
- Stenberg, R.J dan W.M. Williams. 2011. Educational Psychology. Textbook Outlines. Cram 101.
- Tiara, D.N dan Dinarjo, S.T. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Salesforce* Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir. Akademika.

- Utama, R. F. R. dan Suprihadi H. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya Vol.5 No. 9* <http://repository.stiesia.ac.id/1295/1/> Diakses pada tanggal 28 September 2022
- Zahrina. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Natural Laris. Denpasar.