

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi

Nyoman Gede Krishnabudi¹, Khanifatul Khusna^{2*}, Herdita Martha Kristy Naibaho³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen,
Universitas Jember

*Corresponding author: hannifha91@gmail.com

Abstract

Company competition is increasingly fierce in the current digital era, companies must be able to face competitive competition by utilizing and managing quality resources optimally. The purpose of this research is to determine the influence of the non-physical work environment and financial compensation on organizational commitment. This research was conducted at the Banyuwangi Regional Drinking Water Company. The research was conducted from September 2020 to December 2022. The research design used was explanatory research. The population used was all employees of the Banyuwangi Regional Drinking Water Company with a sampling technique using saturated samples. The sample in this study was 76 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. Based on the research results, it was concluded that the non-physical work environment and financial compensation had a partially significant positive effect on organizational commitment at the Banyuwangi Regional Drinking Water Company and the non-physical work environment and financial compensation had a simultaneously significant positive effect on organizational commitment at the Banyuwangi Regional Drinking Water Company.

Keywords: Non-physical work environment, Financial compensation, Organizational commitment.

I. Pendahuluan

Simamora (2017:132) mengatakan bahwa menghadapi lingkungan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut menciptakan dan memiliki keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat berkembang dan menjadi unggul karena sumber daya manusia (SDM) salah satu ujung tombak perusahaan. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak perusahaan harus memiliki kualitas yang unggul agar tercapai kinerja yang optimal. Menurut Bukit, dkk (2017:67) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja secara disiplin, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi bagi perusahaan (Musleh, Subianto, & Prasita, 2023).

Menurut Indah (2014:3) Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dengan mengapresiasi perhatiannya terhadap perusahaan demi kemajuan yang berkelanjutan. Peningkatkan komitmen organisasi dapat melalui lingkungan kerja yang nyaman dan memadai. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis dalam organisasi yang terdiri dari lingkungan fisik serta lingkungan

non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017:87), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Musleh, Subianto, Tamrin, et al., 2023). Penelitian oleh Abidin (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Selain lingkungan kerja non fisik, menurut Rivai & Sagala (2017) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi juga mempengaruhi komitmen karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang di berikan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Menurut Handoko (2011: 155) kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan merasa dihargai atas kerja kerasnya terhadap perusahaan, jika kompensasi di lakukan dengan benar oleh perusahaan, para karyawan akan terpuaskan dan lebih termotivasi untuk memberikan dedikasi penuh terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara secara adil, karyawan akan memiliki rasa andil dalam organisasi, sehingga berdampak pada meningkatnya komitmen pegawai pada organisasinya (Sudarwanti, 2007).

Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi merupakan sebuah perusahaan daerah yang berdiri sejak tahun 1927 dan terletak di Jalan Adi Sucipto, Sobo, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan Daerah Air Minum bertugas untuk mendistribusikan air bersih kepada masyarakat perkotaan. Berdasarkan hasil wawancara pada subbagian personalia Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi, karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi menunjukkan komitmen terhadap perusahaan yang dibuktikan dari data keluar masuk para karyawan dalam 5 (lima) tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Keluar dan Masuk Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
1	2017	47	10	5	6,5%
2	2018	52	12	3	4%
3	2019	61	15	6	8%
4	2020	70	10	4	5,3%
5	2021	76	15	6	8%

Sumber : Perusahaan Daerah Aiur Minum Banyuwangi Tahun 2019-2021

Berdasarkan tabel 1 terlihat tingkat turnover karyawan dari tahun 2019 – 2021 cenderung fluktuatif, hal tersebut dikarenakan harus berhenti pada kondisi tertentu berdasarkan kepentingan perusahaan atau kemauan individu karyawan, sehingga dapat diketahui data pada tabel 1 menunjukkan tingkat keluar masuk karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi tergolong ideal karena persentase turnover karyawan dibawah 10%. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Edward Roseman (2017) bahwa jika turnover perusahaan tersebut mencapai angka 10%, maka kategori turnover perusahaan tersebut dikatakan tinggi. Beberapa indikasi yang menjadi alasan karyawan tetap berkomitmen untuk bertahan pada pekerjaannya dapat dilihat dari 3 aspek yaitu karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi, karyawan yang tetap bertahan karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya, serta perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan

kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi tersebut. Berdasarkan data di atas, menjadi dasar untuk mengetahui alasan karyawan tetap berkomitmen bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:40). Menurut salah satu karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi menjelaskan bahwa setiap elemen yang ada di kantor saling bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihaknya memberikan contoh ketika karyawan bagian administrasi memiliki pekerjaan yang menumpuk maka bagian lain di perusahaan berinisiatif membantu ketika pekerjaan dan tanggung jawabnya sudah selesai. Selain itu atasan dan bawahan dalam Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi memiliki hubungan yang sangat baik, seperti seringkali melakukan sharing diluar jam kerja ataupun pada saat istirahat makan siang.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan (Arianto, 2013). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan. Pihak Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi perlu untuk mempertahankan hubungan baik secara horizontal yaitu antar sesama karyawan dan secara vertikal yaitu antar karyawan dan pimpinan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis yang akan memiliki dampak untuk memperkuat komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji, upah lembur, dan tunjangan yang diberikan berdasarkan ketentuan dari perusahaan. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi mendapatkan gaji dan tunjangan secara adil dan layak, namun terdapat beberapa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi merasa upah lembur yang diberikan kepada mereka kurang sesuai atas apa yang mereka kerjakan ketika mengharuskan untuk lembur. Hal tersebut secara langsung ataupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi seperti akan menurunnya semangat karyawan untuk berusaha secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan berdampak terhadap hasil kinerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan dan mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut (Wardani, 2009). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirasedana (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga berdasarkan hal tersebut perlu memperhatikan permasalahan yang timbul dari faktor pemberian kompensasi terhadap para karyawan.

II. Landasan Teori

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 40) menyatakan secara garis besar bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan (Arianto, 2013). Menurut Mangkunegara dan Prabu (2011:105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat, kompensasi juga sifatnya tidak tetap dan selalu berubah-ubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Yusnita dan Sari, 2014). Sedangkan menurut Simamora (2004), Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Hal ini juga didukung oleh Wulansari, et. al (2014) yang mengemukakan bahwa kompensasi dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan berdampak kepada turunnya kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan, meningkatnya turnover, dan juga turunnya tingkat komitmen karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan, menjamin keadilan antar sesama karyawan, mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, dan juga agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Wardani, 2009). Menurut Mondy dan Noe (Marwansyah 2014: 276) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Menurut Rivai (2011:359) menyatakan bahwa "Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif". Sedangkan menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi Menurut Griffin (2004:15), merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2007:110), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Sopiah (2008:155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kesetiaan, kepercayaan, dan kepedulian karyawan

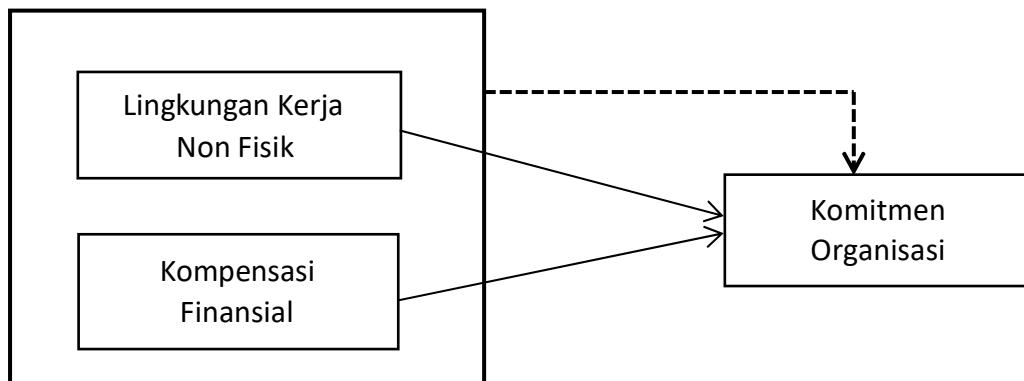
terhadap tujuan suatu organisasi serta kontribusinya untuk tetap mempertahankan tujuan organisasi tersebut.

III. Metode Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. Rancangan penelitian ini adalah explanatory research, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan variabel dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian beberapa hipotesis (Amirullah, 2013:60). Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka yang kemudian diukur menggunakan alat uji atau statistik untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:13). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi yaitu sebanyak 76 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus, dimana pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2018:140). Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang karyawan tetap.

Pengukuran variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat dalam kuesioner adalah menggunakan Skala Likert (Likert Scale) dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5 dengan pilihan jawaban untuk masing - masing item pertanyaan adalah Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135). Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu dengan program IBM SPSS AMOS 22.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji tiga (3) hubungan variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan komitmen organisasi. Untuk memudahkan pemahaman, maka dimunculkan sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Keterangan : (berpengaruh secara parsial)

(berpengaruh secara simultan)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

IV. Hasil dan Pembahasan

Desripsi Statistik Data Karakteristik Responden

Karakteristik tersebut akan diuraikan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain : Sebagian besar jenis kelamin responden karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi adalah responden karyawan laki - laki dibandingkan dengan jumlah responden

karyawan perempuan, di mana jumlah responden karyawan laki - laki sebanyak 58 orang (77%). Sebagian besar usia responden karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi dalam penelitian ini adalah berusia 31 – 40 tahun yaitu sebesar 38 orang (50 %). Sebagian besar tingkat pendidikan responden karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi adalah terdapat pada jumlah responden tertinggi yaitu pada kualifikasi lulusan S1 sebanyak 33 orang (44%). Sebagian besar lama masa kerja responden karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi dalam penelitian ini adalah 6 - 10 tahun yaitu sebesar 36 orang (48 %).

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana data dikatakan valid atau tidak. Variabel pada penelitian ini dapat dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini didapatkan dengan cara menghitung jumlah responden yaitu $N = 76$. Kemudian $df = N - 2$ yaitu $76 - 2 = 74$, sehingga dapat diketahui nilai df dari 74 dengan tingkat signifikansi uji dua arah (0,05) sebesar 0,2257. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat atau diketahui pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</i>	X1.1	0,727	0,2257	Valid
	X1.2	0,539	0,2257	Valid
	X2.1	0,449	0,2257	Valid
<i>Kompensasi Finansial (X2)</i>	X2.2	0,791	0,2257	Valid
	X2.3	0,397	0,2257	Valid
	X2.4	0,344	0,2257	Valid
	Y1.1	0,793	0,2257	Valid
<i>Komitmen Organisasi (Y)</i>	Y1.2	0,383	0,2257	Valid
	Y1.3	0,603	0,2257	Valid

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 hasil seluruh indikator menunjukkan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Kompensasi Finansial (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua indikator dari masing-masing variable X1, X2 dan Y yang digunakan adalah valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur data kuesioner penelitian. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur data apakah reliabel atau tidak reliabel. Pengujian keandalan alat ukur atau uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,60$. Suatu instrumen atau data pada penelitian ini dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (lebih dari 0,60). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil

pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,611, kompensasi finansial (X2) sebesar 0,725 dan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,707 yang lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha > 0,60 artinya seluruh indikator dari masing-masing variabel yang digunakan adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menggambarkan hubungan linear antar variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yakni lingkungan kerja non fisik (X1) dan kompensasi finansial (X2) serta satu variabel terikat yakni komitmen organisasi (Y). Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	10.643	4.212		6.078	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik(X1)	.339	.156	.191	2.122	.007
Kompensasi Finansial (X2)	.260	.247	.250	2.029	.008

^a Dependent Variable = Komitmen Organisasi

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,007 < 0,05$, dan variabel kompensasi finansial sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,643 + 0,339X1 + 0,260X2 + e$$

Penjelasan dari hasil persamaan tersebut yaitu :

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 10,643 yang bertanda positif menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial atau berpengaruh dalam satu kesatuan, maka variabel komitmen organisasi akan naik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,339, artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,339 yang berarti ada pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

c. Kompensasi Finansial (X2)

Nilai koefisien beta pada variabel motivasi sebesar 0,260, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,260 yang berarti ada pengaruh positif dari variabel kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji konstanta dari setiap variabel bebas yaitu untuk melihat apakah variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan kompensasi finansial (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu variabel komitmen organisasi (Y). Dasar keputusan pada uji t yaitu dengan melihat nilai dari t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikan $< 0,05$ (5%), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Nilai t tabel pada penelitian ini didapatkan dari α ; degree of freedom, $\alpha = 0,05$ degree of freedom uji dua arah dengan ketentuan $n-k-1$; $76-2-1 = 74$. Sehingga didapatkan nilai sebesar 1.99254 sebagai perbandingan dengan nilai t hitung. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	2.122	.007
Kompensasi Finansial (X2)	2.029	.008

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji t (uji parsial) diketahui bahwa nilai thitung dari variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 2,122 dan kompensasi finansial (X2) sebesar 2,029 yang artinya $>$ dari ttabel 1,99254. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan kompensasi finansial (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji keseluruhan (Uji F) digunakan untuk melakukan pengujian terhadap semua variabel bebas didalam suatu model. Pada dasarnya Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam suatu model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.068	2	2.185	4.193	.000 ^b
Residual	6.287	73	3.019		
Total	8.355	75			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Sumber :data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji F (uji simultan) diperoleh nilai df $76 - 2 - 1 = 74$, nilai signifikansi F yaitu 0.000 dan nilai Fhitung sebesar 4.193 dengan nilai Ftabel sebesar 3.970, sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F < 0.05 atau $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung

> F tabel atau 4.193 > 3.970 yang berarti secara simultan Lingkungan Kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi secara simultan diterima.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan secara simultan variabel Lingkungan Kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Adjusted R^2 . Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.563	.386	2.23148

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% (100% - 56,3%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi terbukti secara nyata. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Siti Mukharomah dan Parmin (2019) serta Alvian Noer Khakim (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ricky Kurniawan Prasodjo dan Roy Setiawan (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Syahrida Hafni (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. (2) Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. (3) Lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto. 2017. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Amirullah. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia
- Ansofino, dkk, Buku Ajar Ekonometrika, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), Ed. 1 Cet.1., hlm. 93
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober2013, Hal:191-200
- Barlian. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Sukabumi : Jejak
- Bukit, Benjamin, dkk (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, ZAHR Publishing.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. "Organizational Citizenship Behavior." Academic Management Journal.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- E. M. W . Lieke. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X. Tesis Psikologi. Universitas Gunadarma.
- Fath, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2017). Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, TindakanKelas & Studi Kasus. Sukabumi: CV Jejak.
- Griffin, R. W. 2004. Komitmen Organisasi. Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Hafni, S. 2018. "Pengaruh Religiusitas, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Di Bidang Pertambangan Mandailing Natal". Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Hakim, Khairul A. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai , (Jawa: Magelang, 2011), h. 75
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. (Halaman 173-176)
- Hess, K. C. Orthmann, Management and Supervision in Law Enforcement, Spain: Mateu-Cromo, Artes Graficas, 2010
- Hartatik, Indah Puji (2014) Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana. Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edivisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3, Oktober 2012. Diakses pada tanggal 16 Desember 2015
- Humala, R. (2014). Kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 228-240.
- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Indah, S. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 1-10.
- Julistia, Melly. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko Anak Jaya Bapak Sejahtera. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 1 (2015)
- Juniarari. (2011). Komitmen Organisasi. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Kuntjoro, Z.S. (2002). Komitmen Organisasi. Artikel. www.e-psikologi.com. Diakses 20April (2017).
- Khakim Noer, Alvian. 2020. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kontrak Bagian Garment Pt. Apac Inti Corpora, Bawen)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Musleh, M., Subianto, A., Tamrin, M. H., & Bustami, M. R. (2023). The Role of Institutional Design and Enabling Environmental : Collaborative Governance of a Pilgrimage Tourism , Indonesia. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 6(1), 75–90. <https://doi.org/10.22219/logos.v6i1.22218>
- Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government Civil Society*, 7(2), 297–323. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>
- Musleh, M. (2023). Tata Kelola Wisata Pulau Gili Iyang : Perspektif Community Based Tourism. *Journal of Contemporary Public Administration*, 3(1), 42–50.
- Bandung: Remaja Roda Karya
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). Employee-Organization Linkages. Texas: South-Western Cengage Learning
- Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RinekaCipta.
- Parmin, Mukharomah S. 2019. "Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo

- Kebumen)”. Jurnal Manajemen. Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Prasodjo, Ricky K dan Roy Setiawan. 2016. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pelangi Mini Market.” Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, *Universitas Kristen Petra*. Volume 3, (2), (2016), 28 – 31.
- Putra D, Fadillah, Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional, (PT Windika Utama, 2015), h.10
- Putri Suryaningrum, Frida. 2019. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KAYAWAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. Jurnal E K B I S / V o l . X X / N o . 2.
- Riana, I Gede and I Wayan Pradnyantha Wirasedanaa. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Serikat PekerjaSebagai Variabel Moderating. Ilmu Sosial dan Ekonomi.
- Rivai ,Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek, (Jakarta :PT Raja Grafindo Parsada, 2004), h. 358.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riyadi, Slamet. 2010. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur. Jurnal Ilmu Ekonomidan Manajemen.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN
- 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya : CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia)
- Sirait, Justine T. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT Grasindo, Jakarta. 2006, Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT Grasindo, Jakarta.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik.2015. Dasar Metodologi Penelitian.Yogyakarta:Literasi MediaPublishing.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarsono, Sonny. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan BersaingBerbasis Kompetisi SDM. Jakarta : Andi
- Taufiqurokhman. 2009. Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: FISIP Univ. Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali unit pembangkitan MuaraTawar. Jurnal Manajemen. 1-11.

- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Depok.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 14, No. 2. 163-171.
- Yani. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Yusnita, N. dan Sari, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone AQUA). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi*. Vol.2. 23-2