

Volume 8 Nomor 3 Desember 2023

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
8

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2023

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang,
Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ASTRA HONDA MOTOR**

Fanny Dwiyan Harnantoko[✉], Prayekti², Didik Subiyanto³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia¹²³

[✉]Corresponding Author Email: fannydwiyan69@gmail.com

Author Email: yekti@ustjogja.ac.id², didiks@ustjogja.ac.id³

Article History:

Received: October 2023

Revision: November 2023

Accepted: November 2023

Published: December 2023

Keywords:

Work Environment;

Work Support;

Compensation;

Organizational

Commitment

Abstract:

Employee commitment to the company is one guarantee for maintaining the continuity of the company. Employees who have commitment will work optimally with concentration, thought, energy and time and ensure that the tasks carried out are in accordance with the organization's goals. This research aims to determine the influence of work support, empowerment and organizational commitment on employees of ASTRA Honda Motor Gombong City. The population and sample in this research were all ASTRA Honda Motor Gombong City employees, totaling 50 people using saturated samples, data collection methods using questionnaires, analysis techniques using normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests. T test (partial), f test (simultaneous), multiple linear regression test and coefficient of determination (R^2). The research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee organizational commitment; work support does not have a positive and significant effect on employee Organizational Commitment; the role of costs has a positive and significant effect on employee Organizational Commitment; and the work environment, work support, and rewards simultaneously influence the Organizational Commitment of employees at Astra Honda Motor, Gombong city.

Sejarah Artikel

Diterima: Oktober 2023

Direvisi: November 2023

Disetujui: November 2023

Diterbitkan: Desember 2023

Kata kunci:

Lingkungan Kerja;

Dukungan Kerja;

Kompensasi;

Komitmen Organisasi

Abstrak:

Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara maksimal dengan mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya serta menjamin tugas yang dikerjakan sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap karyawan ASTRA Honda Motor Kota Gombong. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ASTRA Honda Motor Kota Gombong yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan sampel jenuh, metode pengumpulan data menggunakan kuisioner melalui, teknik analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji t (partial), uji f (simultan), uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan; dukungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan; peran kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan; serta lingkungan kerja, dukungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Astra Honda Motor kota Gombong.





How to Cite: Harnantoko, F.D., Prayekti, Subiyanto, D. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Astra Honda Motor*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (3) DOI : 10.31932/jpe.v8i3.2901

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perdagangan bebas saat ini menuntut para perusahaan untuk lebih kompetitif sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal. Selain melibatkan pemakaian teknologi yang moderen, perusahaan juga harus lebih memberi perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih sungguh-sungguh. Sumber daya manusia (SDM) perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan, paralel dengan perkembangan zaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, disamping memiliki attitude yang baik dengan kata lain, agar tujuan dapat tercapai perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi (Rumawas, 2020) dalam jurnal (Melati & Priyono, 2022).

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Komitmen organisasi tidak dibangun dengan mudah, perusahaan perlu membangun hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan untuk memunculkan reaksi menerima dan membentuk komitmen. Salah satu cara membangun hubungan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan

kerja pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kerasan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidaknyaman dan memilih untuk mencar alternatif peluang kerja di perusahaan lain. Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa di peliharaan secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya. Agar dapat mencapai keunggulan kompetitif, dan mampu menerapkan praktik



manajemen yang transparan, dan membangun kerangka tata kelola perusahaan yang kuat dan terciptanya sistem tata kelola yang baik (*good corporate governance*) diperlukan sistem pengelolaan perusahaan yang melibatkan seluruh komponen perusahaan khususnya komponen sumber daya manusia (*human resources*). Menurut (Hasibuan, 2014) apabila sumber daya manusia tidak dilibatkan dalam perusahaan, maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan.

Menurut Gunawan & Ardana (Melati & Priyono, 2022) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Ketika komitmen organisasional karyawan meningkat, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bina & Gorontalo (Melati & Priyono, 2022). Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan

Menurut Karambut dan Noormijati (Desniari & Dewi, 2020) tingginya komitmen organisasional akan berdampak pada pegawai yang akan memberikan usaha terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Adapun menurut Suardani dan Supartha (Desniari & Dewi, 2020) pegawai dengan komitmen tinggi pada organisasinya dapat mendorong kesuksesan organisasi pada pencapaian setiap sasaran yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasional akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang pegawai dalam melanjutkan pekerjaannya, setia kepada organisasinya, usaha ekstra yang digunakan untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja, dukungan kerja, dan kompensasi.

Menurut Colquitt et al., (Nababan et al., 2022) lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan non fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas dan tempat bekerja karyawan sedangkan lingkungan nonfisik meliputi hubungan kerja dengan pimpinan dan karyawan lainnya. Pemilihan anggota tim yang positif dapat berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif, dengan suasana hati yang positif menularkan dari anggota tim ke anggota tim yang lain (Robbins & Judge, 2019). Para karyawan yang memiliki hubungan yang lebih positif dengan atasannya dan rekan kerja dan akan merasa bahwa lingkungan kerja mendukung pengembangan yang jauh lebih positif terhadap proses perubahan.

Menurut (Stephen et al., 2020) ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, mereka akan menghasilkan hasil kerja yang positif sebagai respons terhadap perlakuan baik dari organisasi mereka. Produktifitas karyawan membutuhkan tempat kerja yang sehat dan aman dengan akses ke informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya. Perbaikan lingkungan kerja dan kondisi kerja adalah sangat penting termasuk gaji dan jam kerja. Dengan kondisi tersebut dapat meningkatkan komitmen pada perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif

memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pembelajaran organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya pada bidang masing-masing.

Komitmen Organisasional juga dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi. Menurut Eisenberger et al., (Desniari & Dewi, 2020) mengatakan bahwa elemen yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah dukungan organisasi dimana mereka bekerja, dukungan positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Menurut (Darmawan, 2013) persepsi dukungan organisasi berfokus pada perlakuan yang menguntungkan pegawai dan keterlibatan pegawai dalam hubungan timbal balik dengan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah salah satu kunci dalam membangun komitmen organisasional.

Selain itu kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang karyawan dalam organisasi. Sebagaimana pendapat dalam manajemen SDM yang paling signifikan terkait dengan komitmen adalah gaji yang tinggi dan sistem penilaian kinerja yang adil, karena keduanya merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat karyawan untuk tetap atau berhenti dari pekerjaannya (Shaikat et al., 2017; Dechawatanapaisal, 2018).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja

sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional.

Menurut (Rakhmadian & Adiwati, 2022) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai secara adil dan pantas atas usaha dan jasa yang telah dicurhkannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus sangat diperhatikan agar tidak terjadi kecemburuan sosial antara pegawai. Pemberian kompensasi yang mampu menciptakan keadilan di kalangan pegawai, dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja maksimal dan penuh rasa tanggung jawab atas tugas yang diterima dari organisasi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak adil secara tidak langsung akan dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, dukungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi Astra Honda Montor Kota Gombang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Strategi penelitian kuantitatif yakni survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ASTRA Honda Motor Kota Gombang yang berjumlah 50 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden (karyawan).

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Lingkungan kerja	Menurut Reza (2019)
		a. Penerangan



	<ul style="list-style-type: none"> b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak yang diperlakukan f. Kemampuan bekerja g. Hubungan pegawai
2. Dukungan Kerja	<p>Menurut Sudaryo (2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pembagian kerja yang merata dari atasan b. keadilan c. Penghargaan
3. Kompensasi	<p>Menurut Kurniawan (2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan
4. Komitmen Organisasional (Y)	<p>Menurut Yilmaz (2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dorongan kerja b. Nilai-nilai bersama c. Kepercayaan d. Pemahaman organisasional e. Pelibatan Kerja

Sumber:

Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, uji kontribusi menggunakan R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskripsi diperoleh rata-rata jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah 4,41. Jadi menurut persepsi responden lingkungan kerja di Astra Honda Motor Kota Gombong adalah sangat baik. Sedangkan hasil

analisis deskripsi diperoleh rata-rata jawaban responden pada variabel dukungan kerja adalah 4,44. Jadi menurut persepsi responden dukungan kerja di Astra Honda Motor Kota Gombong adalah sangat baik. Dan analisis deskripsi diperoleh rata-rata jawaban responden pada variabel kompensasi adalah 4,43. Jadi menurut persepsi responden kompensasi di Astra Honda Motor Kota Gombong adalah sangat baik. Adapun hasil analisis deskripsi diperoleh rata-rata jawaban responden pada variabel peran komitmen organisasional adalah 4,48. Jadi menurut persepsi responden komitmen organisasional di Astra Honda Motor Kota Gombong adalah sangat baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,736	10,353			10,283	0,206
Lingkungan Kerja	0,274	0,087	0,321		30,130	0,003



Dukungan Kerja	0,050	0,117	0,049	0,430	0,669
Kompensasi	0,578	0,092	0,618	60,280	0,000

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasional

Sumber: Olah Data SPSS Tahun, 2023

Berdasarkan dari hasil data tabel 2 diperoleh persamaan regresi untuk variabel Lingkungan Kerja, Dukungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional sebagai berikut: $Y = 0,1736 + 0,274X_1 + 0,050X_2 + 0,578X_3$

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Hasil pengujian t untuk hipotesis Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y). Diketahui nilai sign $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,130 > 2,013$ artinya H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y)

Hasil pengujian t dukungan kerja (x2) berpengaruh terhadap Komitmen

Organisasional (y). Diketahui nilai sign $0,669 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,430 < 2,013$, artinya H0 diterima sehingga dapat disimpulkan variabel dukungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasional.

Hasil pengujian t kompensasi (x3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (y). Diketahui nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,280 < 2,013$ artinya H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

Pengujian berikutnya yaitu Uji F (Simultan) dilakukan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi, adapun hasil olah data ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3640,626	3	1210,542	1270,432	0,000 ^b
	Residual	430,874	46	0,954		
	Total	4080,500	49			

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasional

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dukungan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Berdasarkan dari hasil data Uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F hitung $127,432 > 2,80$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan

kerja, dukungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,945 ^a	0,893	0,886	0,977



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

b. *Dependent Variable: Komitmen Organisasional*

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Berdasarkan pada hasil uji R^2 diketahui koefisien determinasi R Square sebesar $0,893 > 0,05$. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi variabel independen Lingkungan Kerja, Dukungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional karyawan Astra Honda Motor Kota Gombang sebesar 0,893% atau 89,3%.

Berdasarkan dari hasil uji t menunjukkan **variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasional**. Hal ini berarti semakin baik dan bagus Lingkungan Kerja yang ada akan mempengaruhi Komitmen Organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang. Artinya karyawan akan berkomitmen kepada perusahaan tempatnya bekerja apabila lingkungan kerja mendukungnya dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan harapannya, yaitu memberikan kenyamanan dan dukungan kepada orang yang melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reza, 2019); Subagyo (2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana dinyatakan Stoner, et al., (Subagyo, 2019) suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai. Lebih lanjut menurut (Rosida & Swasti, 2022) Dampak dari kondisi

lingkungan kerja yang kurang kondusif atau dapat diartikan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan dapat mengakibatkan terjadinya kelelahan yang terus menerus seiring berjalannya waktu, sehingga sulit berkonsentrasi dalam bekerja, dan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dari hasil pengujian data **variabel dukungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasional**. Hal ini berarti semakin baik dukungan kerja yang diberikan kepada masing-masing individu tidak akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang.

Artinya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikmaratri & Prohimi, (2018); Desniari & Dewi (2020) yang hasilnya dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Demikian halnya pendapat Eisenberger et al., (2017) bahwa Perilaku karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi dimana mereka bekerja, dukungan positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Hasil pengujian menunjukkan **variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen Organisasional**, Hal ini berarti bagus Kompensasi yang diberikan kepada masing-masing individu akan mempengaruhi Komitmen

Organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Desniari dan Dewi, 2020); Widiyastuti (2021) yang hasilnya membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kompensasi dalam perusahaan perlu diatur dengan baik sehingga sistem kompensasi dapat dikembangkan di tempat kerja dengan baik, sebab pemberian kompensasi kepada karyawan yang tidak berdasar keadilan maka akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan pendapat (Anjani et al., 2023) kompensasi karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan dari hasil pengujian data dapat disimpulkan bahwa secara simultan **variabel lingkungan kerja, dukungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional.** Hal ini berarti semakin baik dan bagus lingkungan kerja, dukungan kerja, dan kompensasi akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang.

Hasil penelitian ini diperkuat penelitian Pitaloka dan Sofia (Ahakwa et al., 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dalam lingkungan kerja yang kondusif. Demikian halnya penelitian (Stephen et al., 2020) lingkungan kerja yang positif dan mendukung karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang positif.

Sejalan dengan penelitian (AlHamad et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi berdampak pada kesehatan organisasi, karena memungkinkan karyawan menghilangkan faktor-faktor berbahaya seperti bias dalam tinjauan kinerja, mendorong karyawan melalui insentif dan membangun komunikasi antara pekerja dan manajemen serta antar karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian diatas maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang; Dukungan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang; Peran Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang; serta Lingkungan Kerja, Dukungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Astra Honda Motor Kota Gombang. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diberikan saran perlu adanya peningkatan fasilitas ruangan agar terhindar dari suara kebisingan, atasan harus selalu memberikan dukungan kerja kepada karyawan. Serta perlu dilakukannya evaluasi pada manajemen keuangan, demi kesuksesan Astra Honda Motor Kota Gombang.

DAFTAR PUSTAKA

Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E.A., Odai, L.A., Dartey, S. 2021. The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on



- Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* Volume 09 Issue 01
- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Anjani, A.D., Kirana, K.C., Hadi, S. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8 (1) DOI : 10.31932/jpe.v8i1.1685
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W. Dan Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: Evidence from Thai accountants. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2/3), 130-148.
- Desniari, K. , & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional . Bali : *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1401. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p09>
- Eisenberger, R., Malone, G.P., & Presson, W. D. (2017). Optimizing Perceived Organizational Support To Enhance Employee Engagement. *Shrm-Siop Science Of Hr Series*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar, *Jurnal Manajemen Branchmark* Vol 3 issue 3.
- Melati, R. I. , & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional . Jakarta (Studi Pada PT. Jaykay Files Indonesia). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 407–417.
- Nababan, H. S. , Simanjuntak, R. , & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Rakhmadian, P.F., Adiwati, M.R.,. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1879
- Reza, (2019). Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional , Medan. : *Management And Entrepreneursip Journal* 3(4), 41-43.
- Rikmaratri, R. D. D. , & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasional



- Terhadap Komitmen Organisasi. EKOBIS-Ekonomi Bisnis Vol. 23 No. 1
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosida, N.F., Swasti, I.K., 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)* 7 (3) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1905
- Shaukat, R., Yousaf, A., & Sanders, K. (2017). Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions: Role of job burnout as a mediator. *International Journal of Conflict Management*, 28(1), 4-23.
- Stephen T.T. Teo, Tim Bentley, Diep Nguyen, Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 88, 2020, 102415, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>.
- Subagyo, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH VOL. 15 NO. 1 Maret 2019 : 31 - 39*
- Sudaryo, et al. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasional dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94–105.
- Widiyastuti, A. 2021. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)* Volume 2 Nomor 1. E-ISSN: 2746-6914

