



## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGHARGAAN, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)

Olwan Zakki Firdhaus, Ahyar Yuniawan

[Olwanzakki@gmail.com](mailto:Olwanzakki@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research aims to examine and analyze the effect of physical work environment, reward, and job characteristics on employees organization commitment of Hotel Grasia Semarang. Employee turnover data for Hotel Grasia over the past four years shows that the turnover rate is said to be unhealthy - on average, eight employees remain out of work. This data may indicate an employee organization commitment issue at Hotel Grasia. Therefore, Hotel Grasia must increase its employees' organizational commitment by taking into account the influencing variables such as those of Richard Steers (in Hadiyani, 2013) ie work environment, job characteristics, and organization as a whole including work rewards.*

*Questionnaires were distributed to 105 employees with total sampling method. This research used software SPSS Statistic 23. The technique of data testing includes validity test, reliability test, classical assumption test, t test, F test, coefficient determination, and multiple linear regression analysis.*

*The results of this research indicate that physical work environment has positive and significant effect on employees organization commitment, reward has positive and significant impact on employees organization commitment, and job characteristic has positive and significant impact to employees organization commitment.*

*Keyword: Physical Work Environment, Reward, Job Characteristics, Organization Commitment.*

### PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang semakin kompleks dan luas sejak orang – orang dari kalangan bisnis memasukkan “Departemen Personalia” ke dalam diagram organisasi mereka (Dessler, 2007). Tantangan departemen sumber daya manusia selanjutnya adalah bagaimana mempertahankan pekerja mereka ditengah keragaman tenaga kerja, yaitu konsep bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dari segi jenis kelamin, umur, ras, dan etnis (Robbins, 2006).

Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dalam era globalisasi serta semakin ketatnya persaingan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Perusahaan harus dapat mempersiapkan segala sesuatunya untuk dapat unggul dari pesaing dan harus memaksimalkan berbagai aset yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena sebagai pelaksana aktivitas manajerial dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan penting dalam perkembangan mencapai tujuan, keunggulan bersaing dan meningkatkan nilai perusahaan. Untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis, tantangan perusahaan semakin kuat karena cepatnya perkembangan ekonomi, sosial, politik, dan teknologi

Upaya untuk memaksimalkan aset ini bisa dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi (Mathis dan Jackson, 2004). Komitmen Karyawan dalam perusahaan dinilai sangat penting untuk kegiatan bisnis (Robbins dan Judge, 2009). Herscovitch (dalam Williamson, 2009) mengungkapkan komitmen merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk bertindak dan menyalurkan segala kemampuan dan pengetahuannya. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing organisasi yang meningkatkan motivasi, dan keterlibatan karyawan.

Tower Watson sebuah lembaga survey terkemuka pada tahun 2012 melakukan studi kecenderungan tenaga kerja meninggalkan pekerjaan selama dua tahun mendatang. Studi ini menemukan bahwa pekerja tidak setuju meninggalkan pekerjaannya hanya sebesar 32% yang berarti bahwa perusahaan – perusahaan di Indonesia harus memperhatikan tingkat komitmen organisasi karyawannya. Survey lain yang dikutip dari SWA.co.id, *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, sebuah perusahaan konsultan SDM global menemukan bahwa pada 2015 tingkat turnover dari seluruh industri di Indonesia masih tinggi yaitu 8,4%, tertinggi terjadi pada sektor perbankan sebesar 16%. Hal ini membuktikan bahwa terdapat permasalahan bagaimana perusahaan mempertahankan karyawannya.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Tetap yang Keluar**  
**Periode 2013-2016**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar/pindah kerja	Persentase karyawan yang keluar
2013	78	8	10,2 %
2014	78	10	12,8 %
2015	83	9	10,8%
2016	83	7	8,4%

Sumber: Data Sekunder HRD Hotel Grasia yang diolah, 2017

Data turnover karyawan Hotel Grasia selama periode empat tahun belakangan didapatkan bahwa tingkat *turnover* dikatakan kurang sehat yaitu rata – rata delapan karyawan tetap keluar kerja. Data ini dapat menunjukkan adanya permasalahan komitmen organisasi karyawan di Hotel Grasia. Oleh karena itu, Hotel Grasia harus meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan memperhatikan variabel yang dapat mempengaruhi seperti yang disampaikan Richard Steers (dalam Hadiyani, 2013) yaitu lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan organisasi secara keseluruhan termasuk di dalamnya penghargaan kerja.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Komitmen Organisasi (Y)**

Definisi komitmen organisasi yang paling banyak diterima diajukan oleh Mowday, Porter, and Steers, (dalam Nazir, 2016) sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat dicirikan oleh kepercayaan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen terungkap melalui kemauan seorang karyawan untuk bekerja secara efektif dalam sebuah organisasi dan keinginannya untuk menjaga hubungan tanpa bermaksud beralih ke orang lain Mowday et al (dalam Nazir, 2016).

Pentingnya komitmen organisasi telah didokumentasikan dalam literatur. Misalnya, organisasi tampaknya tertarik untuk memiliki karyawan yang sangat berkomitmen, karena biasanya diterima bahwa komitmen organisasi dapat menyebabkan berbagai hasil organisasi seperti tingkat turnover yang lebih rendah, peningkatan motivasi, perilaku kewargaan organisasi yang lebih baik, dan dukungan organisasi yang berkelanjutan (Mcguire, 2009). Porter dan Steers (dalam Nazir, 2016) komitmen karyawan adalah indikator loyalitas yang lebih besar dan peningkatan produktivitas. Armstrong (dalam Korir, 2016) menekankan bahwa komitmen karyawan adalah loyalitas dan keterikatan yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi dan dikaitkan dengan perasaan mereka tentang institusi tersebut. Oleh karena itu, komitmen menandakan kecenderungan perilaku dan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi.

Berdasar beberapa teori diatas, dapat diartikan bahwa komitmen organisasional merupakan ikatan karyawan yang terbentuk dari keinginan untuk tetap menjadi anggota, setia, menerima setiap nilai dan berupaya mewujudkan tujuan organisasi dan memberikan upaya untuk tetap berada di organisasinya. Komitmen bukan hanya sekedar ikatan emosional karyawan terhadap organisasinya, melainkan juga kesadaran dan keinginan untuk berkontribusi lebih tinggi pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Besarnya komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan sangatlah menentukan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.



### Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Menurut Robbins (2003) lingkungan kerja adalah lembaga dan kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja organisasi yang dibagi dalam dua kelompok. Kelompok pertama adalah lingkungan umum, yaitu segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi mempengaruhi organisasi berupa kondisi sosial dan teknologi. Kelompok kedua adalah lingkungan khusus, yaitu lingkungan yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Lingkungan kerja perantara yang dapat pula mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi suhu udara, suara bising, pencahayaan, sirkulasi udara, getaran mekanik, penggunaan warna, keamanan, kebersihan, bau yang tidak sedap dan sebagainya.

### Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Komitmen

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Faysal Khan, dkk (2012) juga melakukan penelitian yang berjudul "*Impact of Work Physical Environment on Hospital Nurses Commitment*". Penelitian ini menunjukkan Variabel lingkungan kerja (dukungan atasan, keterbukaan komunikasi, kerja kelompok, kualitas daerah pasien, keselamatan dan kualitas ruang-ruang kerja) dengan analisis korelasi terbukti secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Jalal Hanasya (2016) dalam penelitiannya pada sektor institusi pendidikan yang berjudul "*Testing the Effect of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*" menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H1: Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).**

### Penghargaan (X2)

Malhotra (dalam Williamson, 2009) mengatakan penghargaan adalah semua manfaat yang diperoleh karyawan dari hasil hubungan kerjanya dalam organisasi berupa manfaat keuangan maupun non keuangan. Penghargaan menurut Mathis dan Jackson (dalam Korir, 2016) adalah imbalan yang diberikan pada karyawan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik. Sedangkan menurut Mikander (dalam Nazir, 2016), Penghargaan merujuk pada manfaat yang diberikan perusahaan pada karyawan yang berasal dari tugas, pelayanan, dan tanggung jawab diperoleh karyawan dari hasil hubungan kerjanya dalam organisasi berupa manfaat keuangan maupun non keuangan.

Penghargaan menurut Mathis dan Jackson (dalam Korir, 2016) adalah imbalan yang diberikan pada karyawan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik. Sedangkan menurut Mikander (dalam Nazir, 2016), Penghargaan merujuk pada manfaat yang diberikan perusahaan pada karyawan yang berasal dari tugas, pelayanan, dan tanggung jawab. Kepercayaan dapat membantu keselarasan kepentingan mitra, meningkatkan kepuasan pemangku kepentingan, dan mendukung tercapainya tujuan bersama (Maurer, 2010).

Menurut Armstrong dan Murlis (dalam Korir, 2016), Penghargaan mengacu kepada strategi, kebijakan dan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa kontribusi orang-orang dalam sebuah organisasi diakui oleh sarana non-keuangan dan keuangan. Ada dua kategori penghargaan, penghargaan keuangan yaitu penghargaan yang nyata dan berhubungan dengan pembayaran serta manfaat yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada karyawan dan penghargaan *non-financial*, yaitu penghargaan yang memusatkan perhatian pada motivasi karyawan serta meningkatkan komitmen kerja.

### Hubungan Penghargaan dengan Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Neeru et al. (2007) telah melakukan penelitian pada pekerja *call center* dan menyebutkan penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik dapat meningkatkan komitmen organisasi pekerja baik pada dimensi afektif, normatif, maupun berkelanjutan.

Isaac Korir (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya*" mencatat bahwa semua aspek yang diuji yaitu *financial reward* dan *non-financial reward* mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi.

**H2: Penghargaan (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).**

### Karakteristik Pekerjaan (X3)

Pengertian paling terkenal dari karakteristik pekerjaan berasal dari Teori *Job Characteristic Model (JCM)* yang dikenalkan oleh Hackman dan Oldham (dalam Robert, 2016). Hackman dan Oldham (dalam Robbins dan Judges, 2007) menjelaskan bahwa Karakteristik Pekerjaan adalah proses bagaimana struktur pekerjaan dapat mempengaruhi sikap kerja dan motivasi karyawan yang di dalamnya terdapat beberapa dimensi seperti sejauhmana suatu pekerjaan menggunakan keterampilan, identitas pekerjaan, signifikansi pekerjaan, otonomi, dan umpan balik dari organisasi.

Karakteristik Pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Stoner (dalam Roberts, 2016) mengatakan bahwa pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut teori *Job Characteristic Model* yang dikenalkan oleh Hackman dan Oldham (dalam Djastuti, 2013) organisasi dapat mendorong sikap kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja dengan meningkatkan pekerjaan bersama lima dimensi yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini. Lima dimensinya yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan.

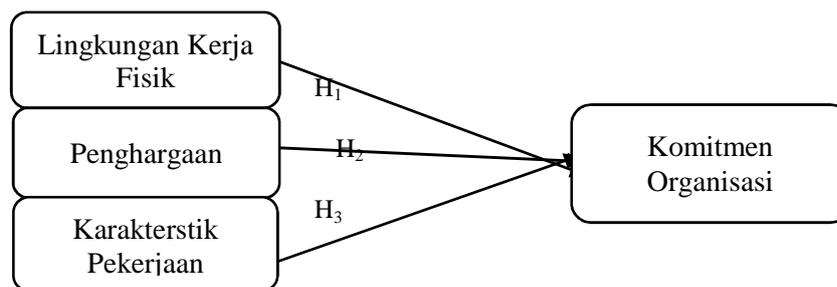
### Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi dibuktikan oleh Handaru, dkk (2013) dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT X Jakarta". Hasil temuan menunjukkan kedua variabel yaitu kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial maupun simultan..

Lebih lanjut, Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan positif antara dua variabel ini dilakukan oleh Anton Robert, dkk (2016) yang meneliti pada perusahaan sektor seni. Hasilnya menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan mempunyai hubungan kuat untuk membangun komitmen karyawan terutama pada dimensi afektif dan normaif.

**H3: Karakteristik Pekerjaan (X3) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).**

**Gambar 1**  
**Model Kerangka**  
**Pemikiran**



Sumber: Faysal Khan (2012), Isaac Korir (2016), Anton Robert (2016)

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah komitmen organisasi dan variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan karakteristik pekerjaan.

**Tabel 2**  
**Variabel dan**  
**Indikator**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik menggambarkan elemen fisik yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan organisasi yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku individu dan akan berpengaruh pada kinerja organisasi.	1. kebersihan 2. penerangan 3. suhu udara 4. kebisingan 5. sirkulasi udara (Sedarmayanti, 2009)
Penghargaan (X2)	Penghargaan menggambarkan strategi dan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa kontribusi orang-orang dalam sebuah organisasi diakui oleh sarana non-keuangan dan keuangan.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tanggung jawab 4. Pujian dari atasan 5. Kesempatan karir (Williamson, 2009)
Karakteristik Pekerjaan (X3)	Karakteristik Pekerjaan mencerminkan proses dan aktivitas – aktivitas bagaimana struktur pekerjaan dapat mempengaruhi sikap kerja dan motivasi karyawan yang di dalamnya terdapat beberapa dimensi seperti sejauhmana suatu pekerjaan	1. variasi keterampilan 2. signifikansi tugas 3. identitas tugas 4. otonomi 5. umpan balik pekerjaan  Hackman dan Oldha, (dalam Djastiti, 2012)
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat dicirikan oleh kepercayaan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi	1. Kesediaan bekerja keras 2. Adanya kesamaan nilai 3. Kebanggaan terhadap organisasi 4. Kepedulian terhadap organisasi 5. Perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi  Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz (dikutip oleh Mas'ud, 2004)

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasinya adalah 105 karyawan dan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sensus, yaitu penelitian objek, semua gejala, dan peristiwa sehingga semua populasi memiliki kesempatan untuk menjadi responden. total sampel yang dijadikan bahan penelitian selanjutnya hanya sejumlah 100 karena kuesioner yang kembali hanya sejumlah 100.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program SPSS 23.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebar kepada 105 karyawan. Dalam penelitian ini, responden terbagi berdasarkan jenis kelamin, tingkatan umur, jenjang pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Proses analisis data dilakukan menggunakan tiga pengujian, yaitu: uji instrumen pengumpulan data, uji asumsi klasik, dan uji *goodness of fit*.

### Uji Instrumen Pengumpulan Data

Uji instrumen pengumpulan data bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan reliabel dan valid atau tidak. Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2011:48), suatu

kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dan suatu kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Ghozali, 2011:52).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabel dan Validitas**

	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	r hitung	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	0,600	0,825		Reliabel
LKF 1 Kebersihan			0,658	Valid
LKF 2 Penerangan			0,677	Valid
LKF 3 Suhu Udara			0,757	Valid
LKF 4 Kebisingan			863	Valid
LKF 5 Sirkulasi Udara			772	Valid
Penghargaan (P)	0,600	0,802		Reliabel
P 1 Gaji			0,694	Valid
P 2 Bonus			0,754	Valid
P 3 Tanggung Jawab			0,631	Valid
P 4 Pujian dari Atasan			0,753	Valid
P 5 Kesempatan Karir			0,789	Valid
Karakteristik Pekerjaan (KP)	0,600	0,811		Reliabel
KP 1 Variasi Keterampilan			0,786	Valid
KP 2 Signifikansi Tugas			0,666	Valid
KP 3 Identitas Tugas			0,606	
KP 4 Umpan Balik Tugas			0,842	Valid
KP 5 Otonomi			0,744	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	0,600	0,825		Reliabel
KO 1 Kesiediaan Bekerja Keras			0,650	Valid
KO 2 Kesamaan Nilai			0,528	Valid
KO 3 Kebanggaan Terhadap Organisasi			0,633	Valid
KO 4 Kepedulian Terhadap Organisasi			0,797	Valid
KO 5 Perasaan Gembira Menjadi Bagian dari Organisasi			0,770	Valid

**Sumber: Data primer yang diolah, 2017**

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dan semua indikator yang digunakan, memiliki  $r_{hitung} > 0,195$  sehingga kuesioner ini sudah reliabel dan valid.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Menurut Ghozali (2011:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics

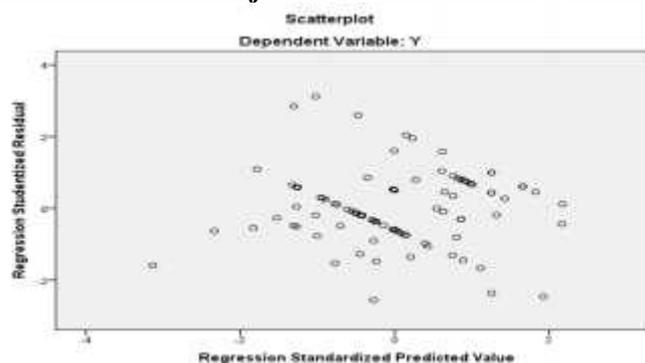
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	,928	1,018	Bebas Multikol
Penghargaan ( $X_2$ )	,999	1,001	Bebas Multikol
Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ )	,983	1,017	Bebas Multikol

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga semua variabel independen dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dengan menggunakan *scatterplot*.

Gambar 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

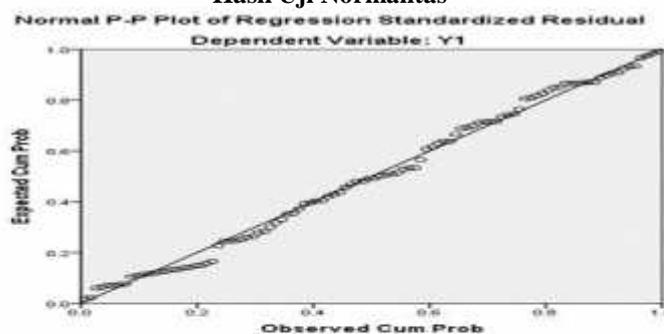


Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, sehingga model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis *Normal P-Plot*.

Gambar 3  
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari gambar *Normal P-Plot* diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar berhimpit mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi Normalitas.

### Uji Goodness of Fit

Uji *goodnes of fit* terdiri dari koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji statistik F, Uji statistik t, dan analisis regresi berganda. Menurut Ghozali (2011:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dalam penelitian ini, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,550. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel berbagi informasi, kepercayaan, hubungan jangka panjang, dan kolaborasi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja manajemen rantai pasokan sebesar 55% dan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Dalam penelitian ini, nilai F sebesar 28,465 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fit. Menurut Ghozali (2011:98), uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 5**  
**Uji Statistik t dan Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	-7.948	3.116		2.511	.014
	X1	.436	.082	.399	5.320	.000
	X2	.425	.076	.413	5.556	.000
	X3	.483	.085	.424	5.633	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,399 X_1 + 0,413 X_2 + 0,424 X_3$$

Berdasarkan keterangan persamaa regresi di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memberikan informasi pengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,223, variabel penghargaan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,413, variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,424.

### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, semua variabel independen dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faysal Khan (2012), Isaac Korir (2016), Anton Robert (2016).

## KESIMPULAN

Seluruh variabel independen dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Mayoritas karyawan setuju bahwa empat variabel independen yang diuji mempengaruhi mereka dalam meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan. Namun masih ada beberapa hal yang perlu pihak manajemen perusahaan perhatikan yaitu mengenai kekurangan – kekurangan dari hasil temuan di lapangan seperti masih minimnya pujian dari atasan langsung ke bawahannya dan kurangnya pemahaman pentingnya tugas karyawan terhadap kelangsungan perusahaan.

Saran yang dapat dilakukan yaitu perusahaan harus terus memperhatikan semua komponen lingkungan kerja fisik yang ada. Hal yang dapat dilakukan yaitu pengecekan secara rutin, respon cepat dari manajemen atas laporan apabila terjadi kerusakan sarana kerja. Penghargaan secara sosial lebih ditingkatkan seperti memberi pujian langsung atau secara spontan agar karyawan merasa mendapat feedback dari apa yang sudah mereka kerjakan sehingga komitmen organisasi akan terbentuk dan meningkat.

## REFERENSI

- Anton Robert Sabella Mira Taysir El-Far Niveen Labib Eid. 2016. "The effects of Organizational and Job Characteristics on Employees' Organizational commitment in arts-and-culture organizations", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol 24 .
- David McGuire Lauren McLaren, 2009, The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres, "*Team Performance Management: An International Journal*," Vol. 15, h. 35 – 48.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkar Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi DI Jawa Tengah. "*Journal Bisnis dan Akuntansi*."
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J., 2016. Testing the Effects of Employee Engagement , Work Environment , and Organizational Learning on Organizational Commitment. "*Journal of Social and Behavioral Sciences*". Vol. 5.
- Ian O. Williamson, Meredith F. Burnett, Kathryn M. Bartol. 2009. The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment, "*Cross Cultural Management: An International Journal*," Vol. 16 No.1, h. 28 - 43
- Isaack Korir, Dinah Kipkebut. 2016. The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya. "*Journal of Human Resource Management*." Vol. 4, h. 37-48.
- Khan, Rasli. 2012. Impact of Work and Physical Environment on Hospital Nurses Commitment, "*Journal of Research University Malaysia*", Vol 313. h. 33-43.
- Lesley Brown, 2013. "*Keeping Employee Engaged: What Does It Take*".www.towerwatson.com, diakses 20 Juni 2017.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sajjad Nazir, Amina S,Wang Q, Nadia N,Quang D T. 2016,Influence of Organizational Rewards on Organizational Commitment and Turnover Intentions, Employee Relations: "*The International Journal*". Vol 38, No. 4.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.