

## Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Junaedi<sup>1)</sup>; Supriyatno<sup>2)</sup>; Rizki Sadikin<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> [junaedi@mercubuana.ac.id](mailto:junaedi@mercubuana.ac.id), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

---

### Article Info:

#### Keywords:

Workload,  
Organizational Commitment,  
Compensation,  
Work Environment PT. Protindo.

#### Article History:

Received : June, 12 2021  
Revised : January, 21 2022  
Accepted : January, 22 2022

#### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.12244/jies.2021.5.1.001>

---

### Abstract

*This research is to find out the effect of Workload, Work Environment and Compensation on Employee Commitment at PT. Protindo South Jakarta. Respondents to this study were employees of PT. Protindo South Jakarta. The study was conducted on 53 respondents using a quantitative approach. Data analysis used is statistical analysis in the form of SEM-PLS. The results of this study showed that the test t Workload, Work Environment and Compensation positively affect the Organizational Commitment at PT. Protindo South Jakarta.*

### Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di PT. Protindo Jakarta Selatan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Protindo Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap 53 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji t Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Protindo Jakarta Selatan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, PT. Protindo

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh besar pada setiap perusahaan, karena sebagai faktor penentu tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tentu perusahaan membutuhkan SDM yang handal dan berkualitas baik, serta didukung dengan pengelolaan SDM yang baik, oleh sebab itu akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi terhadap perusahaan akan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan tersebut, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan utama perusahaan secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan berkembangnya zaman, masyarakat dituntut untuk berfikir dan menghasilkan hal-hal baru dalam berbagai hal, tak terkecuali properti. Pada saat ini muncul berbagai inovasi jenis bisnis properti yang dapat dinikmati oleh masyarakat, dengan mengedepankan keunikan bentuk bangunan serta beragam harga yang ditawarkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah PT. Protindo yang hadir sebagai bisnis properti yang tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan pasar saja namun juga

mementingkan kepuasan pelanggan. PT. Protindo adalah organisasi yang mengkhususkan diri dalam desain interior dan kontrak selama lebih dari 14 tahun<sup>1</sup>.

Fenomena yang terjadi pada PT. Protindo menunjukkan karyawan memiliki komitmen yang rendah. Ditunjukkan dengan pada tahun 2016 jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 9 orang dari total karyawan 77 orang. Di tahun 2017 jumlah karyawan yang mengundurkan diri, sebanyak 10 orang dari total karyawan awal 72 orang. Dan di tahun 2018 dengan jumlah keluar karyawan yang selalu meningkat pada setiap tahunnya, yaitu sebanyak 17 dari total karyawan awal 65, hal ini menunjukkan bahwa ada masalah terhadap komitmen karyawan di PT. Protindo.

Tingkat kehadiran yang dicapai oleh karyawan PT Protindo pada tahun 2016 sebesar 51% telat, 5% alpha, 9% sakit. Sedangkan pada tahun 2017 terjadi penurunan sebesar 33% telat, 6% alpha, 7% sakit. Di tahun 2018 mengalami kenaikan kembali pada karyawan yang telat sebesar 75% telat, 8% alpha, 6% sakit. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai peraturan yang sudah di tentukan perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang berkomitmen pada organisasinya.

Dari Pra Survey yang dilakukan kepada 20 orang responden untuk memastikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat Komitmen Organisasi di PT. Protindo yang terjadi pada tahun 2019. Adapun hasil dari pra survey yang dilakukan tersebut, dapat ditunjukkan pada tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**

**Data Pra Survey tentang Variabel Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Pritindo**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya kurang mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi saya disaat jam kerja berlangsung	70%	30%
2.	Saya kurang merasa mempunyai sebuah kewajiban atau tugas yang memungkinkan saya untuk tetap bertahan di perusahaan ini	60%	40%
3.	Saya tidak akan tetap bertahan untuk berkerja di perusahaan ini sampai masa pension tiba	70%	30%

Sumber: Hasil olah data pra survey PT. Protindo. Tahun 2019

Pada Tabel 1.4 membuktikan bahwa dari 20 responden dimana terdapat 70% karyawan yang merasa penghargaan dan pengakuan dari atasan penting, tentunya hal ini dapat mempengaruhi minat karyawan untuk melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan sangat rendah, karena masih belum maksimal saat melakukan pekerjaan.

<sup>1</sup> PT. protindo telah memberikan layanan ahli dalam berbagai kegiatan terkait desain; dari konsultasi desain hingga realisasi desain. PT. Protindo telah membangun rekam jejak kinerja yang sangat baik dengan reputasi tinggi untuk kepuasan pelanggan dalam dedikasinya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan.

**Tabel 1.5**

**Data Pra Survey tentang Variabel Beban Kerja Pada Karyawan PT. Protindo**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cenderung sangat singkat	80%	20%
2.	Atasan sering kali meminta para karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja normal (lembur)	70%	40%
3.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	60%	40%
4.	Pekerjaan yang saya dapatkan memiliki kesulitan yang tinggi	60%	40%

Sumber: Hasil olah data pra survey PT. Protindo. Tahun 2019

Pada Tabel 1.5 membuktikan bahwa dari 20 responden dimana terdapat 80% karyawan yang merasa bekerja terlalu keras untuk pekerjaannya, tentunya hal ini dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terutama saat melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan sangat rendah, karena masih belum maksimal saat melakukan pekerjaan.

**Tabel 1.6**

**Data Pra Survey tentang variabel Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Protindo**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa jenuh pada lingkungan kerja saat ini	60%	40%
2.	Saya ingin terus bekerja di perusahaan saya bekerja saat ini	35%	65%
3.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	50%	50%
4.	Fasilitas yang tersedia telah sesuai dengan pekerjaan saya	40%	60%
5.	Ada teman kerja saya yang saya tidak sukai	55%	45%

Sumber: Hasil olah data pra survey, PT. Protindo. Tahun 2019

Pada Tabel 1.6 membuktikan bahwa dari 20 responden terdapat karyawan yang bermasalah di lingkungannya, didukung oleh hasil pra survey yang menyatakan bahwa 60% karyawan yang merasa jenuh dengan kondisi lingkungan kerjanya, ini mengindikasikan bahwa karyawan pada kantor PT. Protindo masih sering bermasalah di lingkungan kerjanya, hal ini tentunya dapat menghambat perusahaan

**Tabel 1.7**

**Data Pra Survey tentang Variabel Kompensasi Pada Karyawan PT. Protindo**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya jarang menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya	60%	40%

2.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.	45%	55%
3.	Saya kurang merasa puas dengan gaji pokok yang di berikan perusahaan.	70%	30%

Sumber: Hasil olah data pra survey, PT. Protindo. Tahun 2019

Pada Tabel 1.7 membuktikan bahwa dari 20 responden dimana terdapat 70% karyawan merasa kurang puas dengan gaji pokok yang di berikan, tentunya hal ini dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi terutama saat melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi sangat rendah.

Berdasarkan data pra survey diatas, dapat diindikasikan bahwa Komitmen Organisasi masih terbilang sangat rendah, hal ini didukung dengan persentase karyawan pada kompensasi yang di rasa masih rendah, kurang nyaman dengan lingkungan kerja, dan hal tersebut tentunya dapat mengakibatkan berkurangnya minat untuk bekerja dengan jangka waktu lebih lama di PT Protindo, hal ini tentu saja dapat membawa dampak negatif terhadap perusahaan, terutama dalam Komitmen Organisasi.

Uraian di atas membawa saya untuk merumuskan masalah sari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Protindo, Jakarta Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pt. Protindo Jakarta Selatan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Protindo, Jakarta Selatan?

## I. Tinjauan Teoritis

Pembahasan mengenai manajemen SDM menjelaskan ilmu dalam proses pemberdayaan manusia atau tenaga kerja melalui pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, serta melalui unsur tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2014), manajemen SDM memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, pengarahan dan pengadaan.

Lalu menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2009), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: (1) Memberi pertimbangan manajemen dalam bentuk sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal. (2) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia. (3) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuannya. (4) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajer organisasi. (5) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Dalam manajemen SDM pun terdapat komitmen organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap

nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adapun tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan, yaitu ciri pribadi, ciri pekerjaan, dan pengalaman bekerja (Sopiah, 2011). Ditambah dimensi dan indikator komitmen organisasi dikelompokkan berdasarkan 3 jenis, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Robbins, 2011).

Meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan aspek mengenai beban kerja. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Beban kerja adalah sifat alamiah yang dialami oleh para karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Tarwaka (2011), indikator beban kerja yang dihubungkan dengan performasi yang meliputi beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

Lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti emosi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik<sup>2</sup> dan lingkungan kerja non fisik<sup>3</sup>. Selain itu, karyawan dalam sebuah organisasi membutuhkan kompensasi. Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Begitupun dengan Mondy dan Noe (2011) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus).

Setiap organisasi memiliki kebijakan kompensasi yang dipengaruhi oleh faktor kondisi pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan membayar, biaya hidup (Marwansyah, 2010). Dimensi dan indikatornya dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (Direct Compensation) dan kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation) (Hasibuan, 2012).

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Protindo, Gelora Bung Karno yang berada di JL. Asia Afrika No. 8, Kota Jakarta Selatan. Peneliti melakukan penelitian pada Maret 2019 hingga Desember 2020. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian hingga selesai.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data penelitian lapangan (field research) dan penelitian kepustakaan (library research). Penyusunan penelitian kemudian menggunakan metode Analisis Kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat “Pengaruh Beban

<sup>2</sup> Lingkungan kerja fisik diantaranya seperti Penerangan, Temperature, Kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, Getaran mekanis, Bau tidak sedap, Tata warna, Dekorasi, Musik, Keamanan di tempat kerja.

<sup>3</sup> Lingkungan kerja fisik diantaranya seperti Penerangan, Temperature, Kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, Getaran mekanis, Bau tidak sedap, Tata warna, Dekorasi, Musik, Keamanan di tempat kerja.

Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi”. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Noor (2011), pendekatan kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel independen)<sup>4</sup> terhadap variabel terikat (variabel dependen)<sup>5</sup>.

Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: (1) Beban Kerja sebagai perbedaan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan, (2) Lingkungan Kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok, (3) Kompenasi berupa gaji, upah, dan insentif. Lalu variabel terikat menjadi pusat perhatian utama peneliti yang disebut variable Y yaitu variabel mengenai Koiten Organisasi. Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan (Robbins dan Judges dalam Susanto dan Gunawan, 2013

Pada penelitian ini, operasional variabel menggunakan skala ordinal menurut Sugiono (2014) adalah “Skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”. Selanjutnya, metode pengukuran mengguakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2013).

Populasi penelitian ini adalah Perusahaan PT. Protindo, Jakarta Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 53 karyawan. Peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Caranya dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan atau pegawai di PT. Protindo, Gelora Bungkarno, Jakarta Selatan. Populsi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 53 karyawan PT. Protindo, Gelora Bungkarno, Jakarta Selatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1.Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 53 responden, yaitu karyawan PT Protindo, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia saat ini, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 32 responden atau sebesar 60,4% responden berjenis kelamin pria. Dan selebihnya, sebanyak 21 responden atau sebesar 39,6% responden berjenis kelamin

---

<sup>4</sup> Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

<sup>5</sup> Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013).

wanita. Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan berjenis kelamin pria. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Protindo, Gelora Bung Karno, Jakarta Selatan sejauh ini lebih mengandalkan tenaga kerja pria dalam mengisi pekerjaan pada divisi – divisi yang ada.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 53 responden yang memiliki jumlah tertinggi hingga terendah adalah berikut urutannya, responden usia < 21 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 9,4%; responden dengan usia 21 – 25 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 49,1%; responden dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 18 responden atau sebesar 33,9%; dan responden dengan usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 15,1%; responden dengan usia 36 – 40 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 1,9%. Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan usia 21 – 25 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa PT. Protindo lebih membutuhkan karyawan dengan usia muda atau usia produktif, dimana pada usia muda, biasanya karyawan memiliki tingkat semangat bekerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 11 responden atau sebesar 20,8% dengan pendidikan SMA/SMK; terdapat 13 responden atau sebesar 24,5% dengan pendidikan Diploma; terdapat 22 responden atau sebesar 41,5% dengan pendidikan Sarjana 1 (S1); dan terdapat 7 responden atau sebesar 13,2% dengan pendidikan Sarjana 2 (S2). Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir sebagai Sarjana 1 (S1). Jika dilihat pada hasil diatas, PT. Protindo lebih membutuhkan sumber daya tenaga kerja dengan memiliki latar belakang tingkat pendidikan sarjana, yang dimana berpotensi memiliki pengetahuan yang lebih luas, terkhususnya pada bidang bidang kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 24 responden atau sebesar 45,3% dengan lama bekerja < 2 Tahun; terdapat 20 responden atau sebesar 37,7% dengan lama bekerja 3 – 5 Tahun; terdapat 8 responden atau sebesar 15,1% dengan lama bekerja 5 – 10 Tahun; dan terdapat 1 responden atau sebesar 1,9% dengan lama bekerja > 11 Tahun. Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang telah bekerja selama < 2 Tahun, dan 3 – 5 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan pada tingkat Komitmen Organisasi, dibuktikan dengan jumlah mayoritas karyawan tidak bekerja lebih dari 6 tahun.

#### 4.2. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

<b>BK KO</b>	->	0,253	0,267	0,108	2,338	0,020
<b>LK KO</b>	->	0,344	0,341	0,095	3,603	0,000
<b>K -&gt; KO</b>		0,370	0,363	0,102	3,639	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis PLS (Partial Least Square), dapat disimpulkan bahwa

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,338, nilai Original Sample sebesar 0,253, dan nilai P Values sebesar 0,020. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Komitmen yang tinggi dalam organisasi dengan indikator rasa nyaman karyawan dalam perusahaan, rasa kekeluargaan yang dibangun dalam perusahaan, memiliki keterikatan dengan perusahaan, setia kepada perusahaan, khawatir terhadap apabila hal buruk terjadi dalam perusahaan, rasa senang menjadi karyawan di perusahaan, merasa adanya nilai-nilai positif dari perusahaan, merasakan perusahaan menjadi berarti dan berbagai indikator lainnya. Komitmen organisasi yang diidentifikasi sebagai seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu sangat penting agar terbentuk ikatan antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan perusahaan komitmen organisasi seperti ini yang harus di bangun di dalam PT.Protindo supaya karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuan bersama, hal yang harus di perhatikan dalam membangun komitmen organisasi di dalam PT.Protindo yaitu beban apabila perusahaan dapat mengurangi beban kerja atau mengoptimal kan beban kerja maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. .

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana didukung oleh pernyataan Tanjung dan Rachmalia, (2018), Pengaruh Kelelahan kerja dan Beban kerja Terhadap komitmen Organisasi, dimana beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan pendapat Arifin, Alhabsji dkk (2016), Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi hasil menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,603, nilai Original Sample sebesar 0,344, dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Junaedi, Supriyatno & Rizki Sadikin (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Volume 10 (2), 131-141

Lingkungan kerja adalah faktor pendukung kinerja karyawan apabila lingkungan kerja dapat mendukung segala kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan perusahaan maka timbul rasa nyaman dalam lingkungan kerja, hal yang mengganggu karyawan PT.Protindo adalah kebisingan dan lambatnya perputaran informasi yang di berikan atasan kepada bawahan atau sebaliknya sebaiknya PT.Protindo bisa mengatasi masalah ini yang akan mengancam keselamatan komitmen organisasi.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana didukung oleh pernyataan Firmansyah, (2018), Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan pendapat Danis, Ahmad (2013), Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

### 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,639, nilai Original Sample sebesar 0,370, dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukan nilai positif, hasil ini menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kompensasi yang menjadi hak karyawan akan dievaluasi oleh karyawan dalam banyak aspek. Ketika mereka merasa kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan, serta kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kompensasi yang dijanjikan maka karyawan akan merasakan puas dalam menerima kompensasi dan akan meningkatkan komitmen organisasi Dengan adanya komponen masa kerja maka semakin lama masa kerja karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang diterima karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan bonus yang menarik, dimana bonus dapat digunakan untuk memberikan imbalan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan mereka, apabila kompensasi yang di berikan sesuai dengan beban kerja dan ketentuan kompensasi maka ada kepuasan dalam indikator kompensasi sehingga mempengaruhi komitmen organisasi dalam hal yang positif.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana didukung oleh pernyataan Yamali, (2018), Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implicationson Experts Performance of ConstructionServices Company in Jambi Province, dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan pendapat Pratama, Musadieg dkk ,(2016), Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana MandiriGresik) hasil ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

## PENUTUP

## Kesimpulan dan Saran

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan semakin optimal dalam pembagian tanggung jawab setiap karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi di PT. Protindo. Dalam lingkungan kerja pun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin baik komitmen organisasi di PT. Protindo. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi maka semakin tinggi Komitmen Organisasi di PT. Protindo.

## DAFTAR PUSTAKA

Alyani, N. (2017). Pangearuh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening*, *E-Jurnal Manajemen Undip*, 3(1), 4-5.

Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. Pearson, England.

Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. Ghazali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: PT Bumi Aksara*. (peranan sumber daya manusia).

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2011). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Marwansyah. (2010). *Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung; Alfabeta.

Muhamad Sartono, Yulianeu Yulianeu, Leonardo Budi Hasihola. (2018). Pengaruh Kompensasi Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap TurnOver 4 (4), 3.

Mukti, Wulan, Hasiholan. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Komitmen Terhadap kepatuhan Intruksi Kerja dan Efektifitas Pengendalian Karyawan di PT. Demak Putra Mandiri. *Journal Of Management*, 4(1): 5.

Noor. Juliansyah, (2011). Metodologi Penelitian, Prenada Media Group, Jakarta. Robbins SP dan judge (2011). Prilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins SP dan judge (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson education.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti, P.D.H. (2011). Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti.(2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sopiah. (2011). Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono, D. R. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.

Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutarto. (2012). Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Tarwaka. (2004). Dalam Mega Mutia. 2014. “Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis pada Operator Pemetikan Teh dan Operator Produksi Teh Hijau di PT. Mitra Kerinci”. Universitas Andalas.

Tarwaka. (2011). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press

Widyanti, Ari, dkk. (2010). “Pengukursn Beban Kerja Mental Dalam *Searching Task* Dengan *Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)*”. Teknik Industri UNDIP

Yani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.