



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Pada Bank Muamalat KCU Makassar

Gibrannisa D. Azzury¹, Tenri S.P. Dipoatmodjo², Uhud Darmawan Natsir³,
Romansyah Sahabuddin⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

E-mail : *¹gibrannisada16@gmail.com, ²tenri.sayu@unm.ac.id, ³uhud.darmawan@unm.ac.id, ⁴krtrenreng@yahoo.com, ⁵rezky.amalia.hamka@unm.ac.id

Abstract This study aims to (1) determine whether the work environment partially has a positive effect on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar, (2) Knowing compensation partially has a positive effect on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar, and (3) Knowing whether the work environment and compensation simultaneously have a positive effect on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar. The population at Bank Muamalat KCU Makassar was 87 employees in 2023. The number of samples in this study was 87 people, because all employees were used as respondents or research subjects. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results showed that: 1) The work environment variable partially does not have a positive and insignificant physical influence on the work commitment of Bank Muamalat KCU Makassar employees, 2) Non-physical work environment variables partially have a positive and significant influence on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar, 3) Financial compensation variables partially have a positive and significant influence on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar, 4) Non-financial compensation variables partially have a positive and significant influence on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar, and 5) Work environment variables and compensation simultaneously have a positive and significant influence on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar.

Keywords: Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Financial Compensation; Non-Financial Compensation; Work Commitment

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar, (2) Mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar, dan (3) Mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar. Populasi pada Bank Muamalat KCU Makassar sebanyak 87 orang pegawai di tahun 2023. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 87 orang, karena seluruh pegawai dijadikan responden atau subyek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada fisik terhadap komitmen kerja pegawai Bank Muamalat KCU Makassar, 2) Variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar, 3) Variabel kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar, 4) Variabel kompensasi non finansial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar, dan 5) Variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar.

Kata kunci: Lingkungan kerja fisik; lingkungan kerja non fisik; kompensasi finansial; kompensasi non finansial; komitmen kerja

PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga intermediasi keuangan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk meningkatkan taraf rakyat. Bank sebagai lembaga keuangan yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dan selanjutnya menyalurkan

Received September 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 17, 2023

* Gibrannisa D. Azzury, gibrannisada16@gmail.com

dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit. Selain itu, bank juga berperan sebagai penyedia jasa untuk mengelola dana nasabah agar dapat mendatangkan keuntungan atau menginvestasikan dana tersebut pada instrumen keuangan lainnya. Bank juga berperan dalam memfasilitasi transaksi komersial dan bisnis serta menyediakan berbagai produk dan jasa keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan pelaku ekonomi. Bank beroperasi di bawah pengelolaan dan pengawasan otoritas keuangan setempat, seperti bank sentral atau pengawas keuangan untuk menjaga stabilitas sistem keuangan dan melindungi kepentingan nasabah dan masyarakat luas.

Bank Muamalat KCU Makassar merupakan salah satu cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. yang merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan syariah yang didirikan pada 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah. Bank Muamalat KCU Makassar berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 87 orang. Dalam menjalankan operasionalnya, salah satu keberhasilan Bank Muamalat KCU Makassar dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang bekerja di dalamnya. Sebagai salah satu bank syariah terkemuka di Indonesia, Bank Muamalat KCU Makassar dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga pegawai yang berkualitas dan berkomitmen tinggi.

Pegawai merupakan faktor terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan bisnis diperlukan pegawai memenuhi persyaratan perusahaan dan mampu melakukan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan kunci dalam sebuah perusahaan, dimana ini memainkan peran penting sebagai penggerak dan penentu kegiatan bisnis perusahaan. Hal ini harus didukung oleh kinerja seseorang secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi, namun juga diimbangi dengan suasana tempat perusahaan yang nyaman dan kompensasi yang akseptabel agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Secara keseluruhan, baik lingkungan kerja yang kondusif maupun kompensasi yang memadai memainkan peran penting dalam membentuk komitmen kerja pegawai. Keduanya saling terkait dan dapat saling memperkuat efeknya terhadap komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebagai hasil dari komitmen yang tinggi, organisasi dapat mengalami peningkatan produktivitas, retensi pegawai yang lebih baik, serta reputasi yang positif sebagai tempat kerja yang diinginkan bagi para profesional.

Komitmen kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi, termasuk dalam industri perbankan. Porter dan

Steers (1973) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga unsur, yakni keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, keinginan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi, dan keyakinan serta penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Bank Muamalat KCU Makassar sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perbankan tentunya juga membutuhkan pegawai yang memiliki semangat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan tercapainya tujuan organisasi agar dapat berfungsi secara efektif.

Lingkungan kerja dan kompensasi adalah dua faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja pegawai di tempat kerja. Maslow (1993) menyajikan "Hirarki Kebutuhan" yang mencakup lima tingkat kebutuhan manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi pegawai di lingkungan kerja. Tingkat kebutuhan tersebut meliputi: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan keamanan, (3) kebutuhan akan rasa cinta dan sosial, (4) kebutuhan akan pengakuan dan harga diri, dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai, sehingga mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, kompensasi mengacu pada penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas komitmen dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai imbalan atas kontribusi dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik, mencapai hasil yang baik dan tetap bersama perusahaan. Ketika pegawai merasa dihargai dan menerima kompensasi yang adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dan tetap setia pada organisasi.

Sebagai bank syariah, Bank Muamalat KCU Makassar juga memiliki nilai-nilai islami yang menjadi bagian dari budaya organisasi mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai terutama dalam konteks nilai-nilai syariah menjadi hal yang penting bagi perusahaan ini. Berdasarkan observasi awal yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai diperoleh informasi bahwa beberapa masalah yang terjadi di Bank Muamalat KCU Makassar yaitu ruang kerja tidak nyaman karena kurangnya privasi. Dalam hal ini ruang kerja yang terlalu terbuka dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman. Dimana meja yang terlalu berdekatan tanpa pembatas atau dengan ruang pribadi yang minim mengganggu konsentrasi dan privasi pribadi pegawai. Selanjutnya yaitu terjadinya konflik antara pegawai dengan rekan

kerja seperti pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak adil. Seorang pegawai merasa harus mengerjakan lebih banyak pekerjaan dibandingkan rekannya dan mengerjakan bagian yang bukan tanggung jawabnya. Adapun demikian, pegawai merasa jika gaji dan bonus dianggap tidak sesuai dengan seharusnya dikarenakan adanya perbandingan internal seorang pegawai dengan rekan kerja lainnya. Namun pada saat yang sama, setiap individu memiliki preferensi dan persepsi yang berbeda-beda mengenai lingkungan kerja dan kompensasi yang ideal.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar akan menjadi studi yang berharga untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dan dedikasi pegawai. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar”.

METODE

Populasi merupakan konsep penting dalam penelitian karena hasil penelitian berdasarkan sampel dari populasi yang baik lebih dapat diandalkan untuk membuat generalisasi atau inferensi untuk seluruh populasi. Handayani (2020) populasi adalah jumlah total unit atau individu yang memiliki karakteristik untuk dipelajari, dan unit ini disebut unit analitik, dapat berupa orang, organ, objek, dan lain-lain. Pada penelitian ini, populasi pada Bank Muamalat KCU Makassar sebanyak 87 orang pegawai di tahun 2023.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, atau sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut suatu prosedur sehingga dapat mewakili populasi tersebut (Siyoto et al., 2015). Arikunto (2012) menyatakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil sampel seluruhnya, dan jika lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Jumlah pegawai yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah 87 orang, berarti kurang dari 100. Oleh karena itu seluruh pegawai dijadikan responden atau subyek penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang berguna bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu agar dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data khususnya uji

validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (*R square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,386	0,2084	Valid
X1.2	0,496	0,2084	Valid
X1.3	0,515	0,2084	Valid
X1.4	0,431	0,2084	Valid
X1.5	0,440	0,2084	Valid
X1.6	0,565	0,2084	Valid
X1.7	0,465	0,2084	Valid
X1.8	0,394	0,2084	Valid
X1.9	0,269	0,2084	Valid
X1.10	0,351	0,2084	Valid
X1.11	0,330	0,2084	Valid
X1.12	0,341	0,2084	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, telah dilakukan uji validitas pada SPSS versi 21 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada variabel lingkungan kerja fisik telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,366	0,2084	Valid
X2.2	0,366	0,2084	Valid
X2.3	0,451	0,2084	Valid
X2.4	0,366	0,2084	Valid
X2.5	0,366	0,2084	Valid
X2.6	0,366	0,2084	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Dengan melihat tabel 2 di atas, telah dilakukan uji validitas pada SPSS versi 21 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada variabel lingkungan kerja non fisik telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X3)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,446	0,2084	Valid
X3.2	0,418	0,2084	Valid
X3.3	0,396	0,2084	Valid
X3.4	0,400	0,2084	Valid
X3.5	0,363	0,2084	Valid
X3.6	0,467	0,2084	Valid
X3.7	0,502	0,2084	Valid
X3.8	0,406	0,2084	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Pada tabel 3 di atas, telah dilakukan uji validitas pada SPSS versi 21 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi finansial memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada variabel kompensasi finansial telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X4)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X4.1	0,817	0,2084	Valid
X4.2	0,761	0,2084	Valid
X4.3	0,857	0,2084	Valid
X4.4	0,853	0,2084	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji validitas pada SPSS versi 21 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi non finansial memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada variabel kompensasi non finansial telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,516	0,2084	Valid
Y1.2	0,597	0,2084	Valid
Y1.3	0,355	0,2084	Valid
Y1.4	0,563	0,2084	Valid
Y1.5	0,568	0,2084	Valid
Y1.6	0,602	0,2084	Valid
Y1.1	0,516	0,2084	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Hasil uji validitas pada SPSS versi 21 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel komitmen kerja memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap item pada variabel komitmen kerja telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronchbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	12	0,859	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	6	0,841	Reliabel
3.	Kompensasi Finansial	8	0,793	Reliabel
4.	Kompensasi Non Finansial	4	0,705	Reliabel
5.	Komitmen Kerja	6	0,799	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

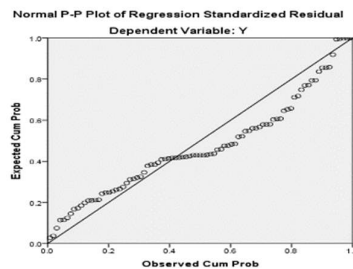
Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan angka-angka dari nilai *cronchbach's alpha* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semuanya menunjukkan besaran di atas nilai

0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik P-P Plots

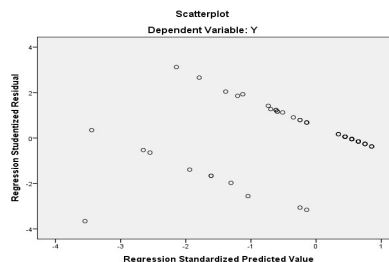


Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji normalitas pada grafik *PP Plots* pada penelitian ini menunjukkan bahwa suatu data akan terdistribusi normal jika nilai probabilitas yang diharapkan sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Dari grafik di atas terlihat jika nilai *Plot PP* terletak di sekitar garis diagonal. *Plot PP* ketika dilihat lebih jauh terlihat bahwa nilai *PP Plots* tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data komitmen kerja adalah normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika ada pola tertentu dalam sebuah grafik maka diindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	2. Keterangan
1.599	Tidak ada gejala autokorelasi

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Hasil uji autokorelasi mendapatkan nilai *durbin watson* sebesar 1599. Sedangkan nilai batas atas (du) dengan taraf signifikansi 5% dan $k = 4$ (jumlah variabel independen) diperoleh nilai du sebesar 1,7485. Maka nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian karena $du < d < 4-du$ yang di mana dalam penelitian ini $1,7485 < 1.599 < (4-1,5567)$. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai uji *durbin watson* berada antara du batas atas (1,7485) dengan 4-du (2,2515) dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

F Tabel	F Hitung	Keterangan
2,84	27.780	Berhubungan Linear

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan pada tabel 8 ditemukan nilai F hitung $>$ F tabel yakni $27,780 > 2,84$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi memiliki hubungan linear terhadap komitmen kerja pegawai.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

F Tabel	F Hitung	Keterangan
2,84	27.780	Berhubungan Linear

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Pada tabel 49 hasil uji multikolinearitas terlihat variabel lingkungan kerja dan variabel komitmen kerja masing-masing memiliki nilai tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10. Maka berdasarkan dari rujukan Sujawerni (2016), nilai tersebut memenuhi syarat untuk menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Signifikansi
Konstanta	1,806	0,496
Lingkungan Kerja Fisik	0,028	0,187
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,403	0,000
Kompensasi Finansial	0,190	0,002
Kompensasi Non Finansial	0,342	0,000

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda maka dirumuskan:

$$Y = 1,806 + 0,028X_1 + 0,403X_2 + 0,190X_3 + 0,342X_4 + e$$

Persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan:

- a) Nilai konstanta pada tabel di atas sebesar 1,806, konstanta koefisien bernilai positif yang berarti bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan maka variabel dependen yaitu komitmen kerja akan bernilai 1,806. Atau dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial memberikan pengaruh maka komitmen kerja akan bernilai sebesar 1,806 di mana tanda positif menunjukkan terjadi kenaikan komitmen kerja.
- b) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan angka sebesar 0,028 atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif terhadap komitmen kerja. Ketika nilai lingkungan kerja fisik meningkat maka komitmen kerja juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan maka komitmen kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0,028 satuan dengan asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial) tetap.
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan angka sebesar 0,403 atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan positif terhadap komitmen kerja. Ketika nilai lingkungan kerja non fisik meningkat maka komitmen kerja juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka komitmen kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial) tetap.
- d) Koefisien regresi variabel kompensasi finansial menunjukkan angka sebesar 0,190 atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki hubungan positif terhadap komitmen kerja. Ketika nilai kompensasi finansial meningkat maka komitmen kerja juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka komitmen kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0,190 satuan dengan asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi non finansial) tetap.
- e) Koefisien regresi variabel non kompensasi finansial menunjukkan angka sebesar 0,342 atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki hubungan

positif terhadap komitmen kerja. Ketika nilai kompensasi non finansial meningkat maka komitmen kerja juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan maka komitmen kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0,342 satuan dengan asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi) tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar (0,028), lingkungan kerja non fisik (0,403), kompensasi finansial (0,190), dan kompensasi non finansial (0,342). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen kerja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial terhadap komitmen kerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Ket.
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1,332	1,989	0,187	Tidak Berpengaruh
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	3,925	1,989	0,000	Berpengaruh
3.	Kompensasi Finansial	3,172	1,989	0,002	Berpengaruh
4.	Kompensasi Non Finansial	5,333	1,989	0,000	Berpengaruh

Sumber: Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh hasil uji t dari masing-masing variabel independen yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada tabel 4.25 ditemukan variabel lingkungan kerja fisik diperoleh t hitung sebesar 1,332 < 1.989 dan nilai signifikansi 0,187 < 0,05. Maka hal itu berarti variabel lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel komitmen kerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh t hitung sebesar 3,925 > 1.989 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hal itu berarti variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja.
- 3) Variabel kompensasi finansial diperoleh t hitung sebesar 3,172 > 1.989 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Maka hal itu berarti variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja.
- 4) Variabel kompensasi non finansial diperoleh t hitung sebesar 5,333 > 1.989 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hal itu berarti variabel kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

F Hitung	F Tabel	Signifikansi	Keterangan
22.780	2,84	0,000	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung ($22.780 > F$ tabel (2,84)).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square
0,526

Sumber: Olah Data SPSS versi 21

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa nilai R square sebesar 0,526 atau sebesar 52,6%. Maka nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja sebesar 52,6% dan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar

Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap komitmen kerja pegawai Bank Muamalat KCU Makassar. Hal ini didasarkan dari perolehan nilai t hitung $< t$ tabel, nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,332 dan nilai tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,187. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja fisik suatu organisasi maka tingkat komitmen kerja seorang pegawai cenderung menurun.

Lingkungan kerja fisik tidak memiliki dampak positif pada komitmen kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Adanya perbedaan prioritas pada pegawai yaitu dimana pegawai menempatkan prioritas lebih tinggi pada faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan mereka di tempat kerja, seperti gaji, peluang pengembangan karir, atau budaya organisasi. Hal

tersebut juga diperkuat melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pimpinan dan pegawai di Bank Muamalat KCU Makassar dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik bukanlah faktor utama yang membuat pegawai memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan dikarenakan perusahaan telah memenuhi standar perkantoran atau perbankan pada umumnya. Perusahaan telah didesain dengan sedemikian rupa sehingga pegawai tidak terlalu merasakan pengaruhnya dan mereka dapat bekerja dengan nyaman untuk mengerjakan *job desk* atau mencapai target-targetnya. Pernyataan lain juga dikemukakan oleh salah satu pimpinan di Bank Muamalat KCU Makassar bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai tergantung dari tingkat posisi pekerjaan. Jika dalam kategori posisi masih di bawah maka cenderung lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai dan jika kategori posisi *manager* lini ke atas maka lingkungan kerja fisik pasti berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai.

Tingginya tingkat lingkungan kerja fisik pada suatu perusahaan saat ini sudah tidak lagi menjadi acuan bagi seorang pegawai untuk memiliki komitmen kerja yang baik. Pegawai telah menganggap bahwa suatu lingkungan kerja fisik menjadi standar yang sangat umum dalam bekerja sehingga lingkungan kerja fisik tidak lagi mampu membuat pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi bagi organisasinya.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar

Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, didapatkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar. Hal ini didasarkan dari perolehan nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja non fisik 3,925 dan nilai t tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik pegawai maka akan mempengaruhi tingkat komitmen kerjanya agar bertahan di Bank Muamalat KCU Makassar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mitha et al., (2023) bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja. Lingkungan kerja non fisik akan membuat pegawai menjadi lebih nyaman dan produktif karena dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan pegawai, dan kesejahteraan psikologis. Organisasi harus fokus pada bagaimana menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga mereka dapat memiliki hubungan yang lebih baik dengan pegawainya. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen pegawai terhadap

organisasi (A. R. Putra & Mardikaningsih, 2022). Pentingnya organisasi atau perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan bisnisnya dan menciptakan hubungan positif dengan pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar. Lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang krusial dalam menciptakan organisasi yang sukses, yang dimana tidak hanya berfokus pada kinerja bisnis, tetapi juga pada kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

3. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu nilai t hitung variabel kompensasi finansial sebesar 3,172 dan nilai tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,002. Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan komitmen kerja pegawai.

Nasrullah (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan dihormati secara finansial lebih cenderung berinvestasi secara emosional dalam organisasinya. Mereka merasa loyal kepada perusahaan dan ingin berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Saputri & Pratama (2020), menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Haeruddin et al., 2023). Kompensasi yang sesuai dan berkelanjutan dapat membantu pegawai bertahan dalam pekerjaannya seiring berjalannya waktu. Ketika pegawai merasa diberi imbalan dan kompensasi yang adil, mereka cenderung tetap terlibat dalam pekerjaan mereka dan tidak mencari peluang lain yang mungkin menawarkan gaji yang baik.

4. Pengaruh Variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai

t hitung > t tabel, yaitu nilai t hitung variabel kompensasi non finansial sebesar 5,333 dan nilai tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin baik kompensasi non finansial pada perusahaan maka akan mempengaruhi loyalitas dan meningkatkan komitmen kerja pegawai.

Farla et al., (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Kompensasi non finansial adalah bentuk pengakuan, insentif, dan penghargaan yang tidak berupa uang tunai atau gaji. Ini termasuk berbagai elemen, seperti pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang sehat, fleksibilitas kerja, dan sebagainya. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan pekerjaan mereka.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fitria & Chalil (2023) menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kompensasi non finansial menciptakan hubungan positif antara pegawai dan organisasi dalam jangka pendek. Hal ini membantu memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan membuat mereka merasa bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap kebahagiaan dan perkembangan mereka. Dalam jangka panjang, kompensasi non finansial juga dapat memberikan dampak positif terhadap kelanjutan komitmen terhadap organisasi.

5. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial Secara Bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja (fisik dan nonfisika) dan kompensasi (finansial dan non finansial) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel pada penelitian yaitu 22,780 > 2,84 dengan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya dari Baru et al., (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan komitmen mereka.

Apabila Bank Muamalat KCU Makassar ingin memiliki pegawai dengan tingkat komitmen kerja yang baik, maka penting bagi mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kompensasi yang komprehensif dan memadai kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Ketika pegawai merasa nyaman dan diberi kesempatan untuk berkembang di tempat kerjanya, maka mereka cenderung merasa lebih terikat terhadap perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang komprehensif dan memadai juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kinerjanya berpotensi membuat mereka lebih mungkin untuk tetap berkomitmen dan berdedikasi. Kompensasi yang adil mencakup gaji yang kompetitif, tunjangan yang sesuai, serta insentif dan bonus yang bisa juga menjadi motivator tambahan.

Lebih penting lagi, hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kompensasi di dalam organisasi memiliki dampak positif pada tingkat komitmen kerja pegawai. Ketika pegawai melihat bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan dihargai, ini menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasilnya adalah pegawai yang lebih bersemangat, produktif, dan setia pada gilirannya akan mendukung kesuksesan jangka panjang Bank Muamalat KCU Makassar. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan kompensasi yang memadai harus menjadi fokus dalam strategi manajemen sumber daya manusia Perusahaan.

Maka, secara keseluruhan lingkungan kerja dan kompensasi sangat berperan penting dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian di atas, yaitu antara lain:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada fisik terhadap komitmen kerja pegawai Bank Muamalat KCU Makassar.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar.
3. Variabel kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar.
4. Variabel kompensasi non finansial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar.
5. Variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- Baru, E., Musa, C. I., Dipoatmodjo, T. S. P., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i2.8>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 78. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Fitria, A., & Chalil, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BPS Provinsi Aceh*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.24815/jimen.v8i3.25366>
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk*. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5253>
- Handayani, R., & Heri, H. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Maslow, A. H. (1993). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mitha, H., Tawe, A., Dipoatmodjo, T. S. P., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru*. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.49>
- Nasrullah. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Bagian Kepegawaian Kemenhub RI)* [S1, Universitas Mercu Buana Jakarta]. <https://repository.mercubuana.ac.id/50660/>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). *Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). *Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover And Absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Saputri, T. R., & Pratama, M. P. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), Article 5. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.608>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1117422>