

## **Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal**

**Nurintan Asyiah Siregar**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara  
nurintanasyahsiregar@gmail.com

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal, 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Hipotesis penelitian adalah variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Karena populasi yang sedikit, maka seluruh 39 karyawan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal.*

*Kata kunci: Masa kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi*

### **Pendahuluan**

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk mencapai komitmen yang tinggi, pengelolaan karyawan harus dilakukan dengan baik, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.” Oleh sebab itu organisasi perlu mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya komitmen yang tinggi dari karyawan bagi suatu perusahaan sangat diperlukan karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan maka perusahaan akan mendapat dampak positif. Dampak positif tersebut antara lain meningkatnya produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turn over.

Begitu juga di PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal bahwa komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan diterimanya perlakuan perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan oleh pimpinan agar komitmen pengelola anggaran tumbuh yang akan diikuti dengan minatnya untuk berkinerja. Lingkungan kerja dapat berupa: 1) kondisi fisik yaitu keadaan tempat kerja, baik bangunan maupun ruangan dimana karyawan sehari-hari melakukan aktifitasnya,

2) fasilitas kerja yaitu ketersediaan alat-alat kerja yang digunakan untuk mendukung jalannya tugas, 3) hubungan kerja yaitu kondisi hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dan sesama rekan sekantor (vertikal dan horizontal), dan 4) pola komunikasi yaitu terciptanya pola komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahannya dan antara rekan kerja.

Karyawan apabila berada dalam lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang nantinya akan dapat berdampak pada menurunnya komitmen organisasi. Lingkungan kerja juga merupakan hal penting yang dapat berimplikasi dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif baik kondisi fisik maupun non fisik, akan mendorong untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja meningkat.

Adapun konsep penentu dari komitmen meliputi: Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, dimana apabila ada kemauan dalam diri karyawan untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, disisi lain, kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi. Meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal penting yang mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Dari uraian diatas, penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal dengan judul skripsi Pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal.

## **Tinjauan Literatur**

### *Masa kerja*

Masa kerja adalah masa kerja pendek dan lama memberi pengaruh pada experience (pengalaman) dari seseorang karyawan. Semakin lama masa kerja maka experience yang dimiliki semakin matang. Masa kerja seseorang menjalankan pekerjaan paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerja. Masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan (Fahmi, 2013). Masa kerja adalah akumulasi waktu pekerja telah memegang pekerjaan tersebut. Tekanan konstan terjadi dengan bertambahnya masa kerja seiring dengan proses adaptasi. Proses adaptasi memberikan efek positif dan negatif yaitu dapat menurunkan ketegangan dan peningkatan aktivitas dan batas ketahanan tubuh yang berlebihan pada proses kerja (Widjasena, 2014).

### *Kepuasan kerja*

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Dengan demikian, kepuasan menurut Rivai (2009:78) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja menurut Yuli (2006:82) mendefinisikan bahwa : "Kepuasan kerja adalah sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi di mana mereka bekerja".

### *Lingkungan kerja*

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan.

### *Komitmen organisasi*

Komitmen organisasional menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg & Baron, 2006). Porter, Mowday dan Steers (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

## Metode Penelitian

### Populasi dan sample

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Karena jumlah populasi di bawah 100, maka seluruh 39 karyawan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian ini lebih dahulu melakukan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner juga dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2009). Kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Kemudian penelitian ini juga akan melakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi berganda digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Adapun rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen organisasi
- X<sub>1</sub> = Masa kerja
- X<sub>2</sub> = kepuasan kerja
- X<sub>3</sub> = lingkungan kerja
- a = konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi
- e = *error term*

## Hasil dan Pembahasan

### Uji validitas

Menurut Ghazali (2009) validitas menunjukkan kondisi dimana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur dengan korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor totalnya. Untuk menguji tingkat validitas peneliti menggunakan program SPSS 20.0. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas item untuk variabel masa kerja dapat dilihat pada Tabel 1. Di mana data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai *total item correlation* lebih dari r-tabel 0,30. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item dalam variabel ini valid.

**Tabel 1.** Validitas Item Variabel Masa Kerja

Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,603	0,30	Valid
X1.2	0,642	0,30	Valid
X1.3	0,653	0,30	Valid
X1.4	0,534	0,30	Valid
X1.5	0,573	0,30	Valid

Untuk validitas item variabel kepuasan kerja berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai *total item correlation* lebih dari r-tabel 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen valid.

**Tabel 2.** Validitas Item Variabel Kepuasan kerja

	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,450	0,30	Valid
X2.2	0,466	0,30	Valid
X2.3	0,474	0,30	Valid
X2.4	0,503	0,30	Valid
X2.5	0,542	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Item variabel lingkungan kerja berdasarkan Tabel 3 juga menunjukkan kevalidan seluruh pernyataan yang ada sebagai indikator dari variabel itu dengan nilai *total item correlation* lebih dari r-tabel 0,30.

**Tabel 3** Validitas item Variabel Lingkungan Kerja

Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,427	0,30	Valid
X3.2	0,494	0,30	Valid
X3.3	0,416	0,30	Valid
X3.4	0,507	0,30	Valid
X3.5	0,495	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Kemudian, item variabel komitmen organisasi berdasarkan Tabel 4 juga menunjukkan kevalidan seluruh pernyataannya dengan nilai *total item correlation* lebih dari r-tabel 0,30.

**Tabel 4.** Validitas komitmen organisasi

Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,639	0,30	Valid
Y.2	0,550	0,30	Valid
Y.3	0,487	0,30	Valid
Y.4	0,456	0,30	Valid
Y.5	0,568	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

### *Uji reliabilitas*

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Reliabilitas sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan, dengan demikian uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur atau kuesioner dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 5.** Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien	Keputusan
1	Masa kerja	0,702	0,60	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,783	0,60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,739	0,60	Reliabel
4	Komitmen organisasi	0,785	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa ketiga variabel yaitu masa kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi (Y) diatas menunjukkan hasil yang sangat reliabel dengan nilai  $\alpha > 0,60$ . Dari perolehan nilai  $\alpha$  di atas, maka seluruh item pada masing-masing variabel di atas dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya dalam penelitian ini.

## Hasil Pembahasan

### *Analisis Regresi Linier berganda*

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variable bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan metode kuadrat terkecil. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 6.

Dari hasil perhitungan regresi seperti pada Tabel 6 dapat dibuat sebuah model persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,859 + 0,361X_1 + 0,167 X_2 + 0,256 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $\alpha_0$ ) bernilai 2,859 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, maka komitmen organisasi akan tetap ada sebesar 28,59%.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  ( $\alpha_1$ ) sebesar 0,361 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel masa kerja, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,361 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
- c. Koefisien regresi  $X_2$  ( $\alpha_2$ ) sebesar 0,167 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,167 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- d. Koefisien regresi  $X_3$  ( $\alpha_3$ ) sebesar 0,256 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel lingkungan kerja, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,256 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Dengan demikian berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,859	1,604		4,562	,000
	Masa kerja	,361	,241	,261	3,040	,000
	kepuasan kerja	,167	,204	,075	4,328	,000
	lingkungan kerja	,256	,337	,171	4,661	,000

Dependent Variable: komitmen organisasi

### *Koefisien determinasi ( $r^2$ )*

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), dilakukan untuk mengukur persentase kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variable terikat yaitu pada, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,692	,616	1,869

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja, Masa kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,692. Artinya 69,2% variabel terikat dijelaskan oleh variable bebas dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

### *Pengujian Hipotesis*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan pengujian secara parsial antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Uji t variabel masa kerja ( $X_1$ ) dilakukan dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan pada derajat kebebasan df ( $n-k-1 = 39-2-1 = 36$ ) diperoleh t

$t_{tabel} = 1,684$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,040. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,040 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_A$  diterima, artinya pada variabel masa kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,859	1,604		4,562	,000
Masa kerja	,361	,241	,261	3,040	,000
kepuasan kerja	,167	,204	,075	4,328	,000
lingkungan kerja	,256	,337	,171	4,661	,000

### Uji Serentak

Berdasarkan data didapat  $F_{hitung}$  sebesar 11,204 dengan probabilitas  $F_{hitung}$  sebesar 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang nilainya 4,82 Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,204 > 4,82$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Lingga tiga Sawit.

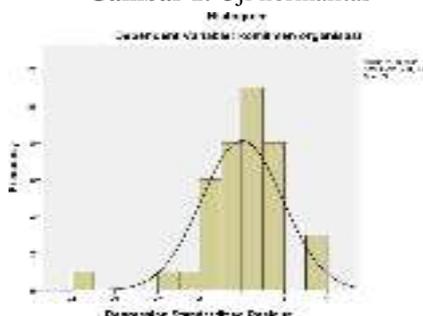
Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,414	3	6,805	11,204	,000 <sup>b</sup>
	Residual	249,484	35	7,128		
	Total	269,897	38			

### Uji normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa data yang normal memiliki bentuk seperti lonceng. Karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

Gambar 1. Uji normalitas



### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance:

- a. Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas
  - b. Tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas
- Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF:
- a. VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas
  - b. VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

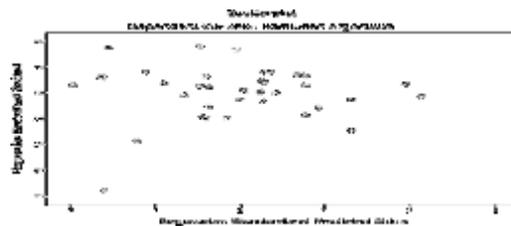
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Masa kerja	,419	2,386
	kepuasan kerja	,510	1,959
	lingkungan kerja	,395	2,531

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance masa kerja yaitu  $0,419 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas, kepuasan kerja yaitu  $0,510 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas, dan lingkungan kerja yaitu  $0,395 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari masa kerja yaitu  $2,386 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF kepuasan kerja yaitu  $1,959 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF lingkungan kerja yaitu  $2,531 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka diperoleh kevalitan data kuesioner dan reliabilitas seluruh instrumennya. Nilai uji validitas diperoleh hasil thitung  $>$  ttabel. Untuk reliabilitas instrument, kuesioner dinyatakan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data dikarenakan rhitung  $>$  rtabel dan keputusan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 2,859 + 0,361X_1 + 0,167X_2 + 0,256X_3$ . Hasil koefisien determinasi diperoleh 0,692. Artinya 69,2% variabel terikat (komitmen organisasi) dijelaskan oleh variabel bebas dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha=5\%$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1 = 39-2-1 = 36)$  diperoleh t tabel = 1,684 Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 3,040. Dengan demikian t hitung lebih besar dari ttabel ( $3,040 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_A$  diterima, artinya pada variabel masa kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha=5\%$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1 = 39-2-1 = 36)$  diperoleh t tabel = 1,684. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 4,328. Dengan demikian t hitung lebih besar dari ttabel ( $4,328 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_A$  diterima, artinya pada variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan data didapat Fhitung sebesar 11,204 dengan probabilitas Fhitung sebesar 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yang nilainya 4,82 Karena Fhitung  $>$  Ftabel ( $11,204 > 4,82$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Lingga tiga Sawit.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Masa kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Apabila upah yang diberikan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka komitmen organisasi karyawan

akan meningkat pula sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja., begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun; 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Apabila kepuasan kerja karyawan baik, maka komitmen organisasi karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan tidak mendukung maka komitmen organisasi tidak akan tercipta pada diri karyawan; dan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. Apabila lingkungan tempat kerja karyawan kondusif, maka komitmen organisasi dalam diri karyawan akan tercipta, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan tempat kerja karyawan saat ini tidak kondusif, maka komitmen organisasi tidak akan tercipta dalam diri karyawan.

Untuk itu disarankan : Pertama, PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal mengenai upah adalah hendaknya lebih ditingkatkan lagi penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan, penghargaan tersebut dapat berbentuk pujian ataupun dalam bentuk bonus kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini perlu dilakukan sebab sekecil apapun perhatian atasan terhadap hasil kerja karyawan akan memiliki makna yang besar bagi karyawan karena merasa diakui dan dihargai keberadaannya di perusahaan. Kedua, bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti motivasi, kepercayaan karyawan terhadap pimpinan, iklim organisasi, dll. Serta pada obyek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

## Referensi

- Abdullah, S. & Halim, A. (2013). Defesit/surplus dan silpa dalam anggaran daerah : Apakah saling berhubungan? <http://syukriy.wordpress.com/2013/01/01/defisit-dan-surplus-dalam-anggaran-daerah-apakah-saling-berhubungan/>.
- Arikunto,S. (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Eka Cipta.
- As'ad. (2006). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cahyono, A. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi, 1(1)*.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis laporan keuangan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuntjoro, Z.S. (2008). *Komitmen organisasi*. E-Psikologi, [www.epsikologi.co/masalah/2597.02.htm](http://www.epsikologi.co/masalah/2597.02.htm).
- Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steers, R.M. (2006). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (cetakan ke-8)*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. & Jackson, J.H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (jilid 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Naz, A. A., & Akbar, R.A. (2014). Use of Media for Effective Instruction its Importance: Some Consideration. *Journal of Elementary Education, 18(1)*: 35-40
- Oktaviani, V.A. (2009). Hubungan antara Sanitasi Fisik rumah dengan Kejadian ISPA pada Balita. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Retrieved from : <http://etd.eprints.ums.ac.id/5965/>. [Accessed 11 april 2010].
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational behaviour*. Alih bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2008). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Setyowati, E. (2007). *Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagai faktor yang membentuk komitmen karyawan pada organisasi pengaruhnya terhadap prestasi kerja*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. (tidak dipublikasikan)
- Umar, H. (2008). *Metode riset perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.