



## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Mahasiswa FEB Universitas Budi Luhur Yang Bekerja)

Fachri Kencana<sup>1\*</sup>, Koen Hendrawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

\*Penulis Korespondensi: [Fachri.kencana13107@gmail.com](mailto:Fachri.kencana13107@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to examine the influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Organizational Commitment among working students of the Faculty of Economics and Business at Budi Luhur University. This research employs a quantitative approach using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method and involves 110 working students from the Faculty of Economics and Business at Budi Luhur University. Data were collected through a Likert scale (1–5) questionnaire and analyzed using SmartPLS version 4.0. The results indicate that Work Motivation, Compensation, and Work Environment have a positive and significant effect on Organizational Commitment, with the Work Environment being the most dominant factor (coefficient = 0.536;  $t = 9.915$ ;  $p = 0.000$ ). Overall, these three variables explain 70.6% of the variation in Organizational Commitment ( $R^2 = 0.706$ ), while the remaining 29.4% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that organizations should enhance work motivation through reward programs, ensure fair and equitable compensation systems, and create a comfortable and supportive work environment to strengthen the commitment of working students to their organizations.

**Keywords:** Work Motivation, Compensation, Work Environment, Organizational Commitment, Working Student, PLS-SEM

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur yang bekerja. Fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah menimbulkan tantangan dalam menjaga komitmen terhadap organisasi, di mana data awal menunjukkan bahwa 56% mahasiswa pekerja pernah berpindah kerja dan 53% berencana untuk pindah kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dan melibatkan 110 responden mahasiswa FEB Universitas Budi Luhur yang bekerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 dan diolah menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan Lingkungan Kerja menjadi faktor paling dominan (koefisien 0,536;  $t = 9,915$ ;  $p = 0,000$ ). Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 70,6% variasi Komitmen Organisasi ( $R^2 = 0,706$ ), sedangkan 29,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, memperbaiki kompensasi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar mahasiswa pekerja tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

**Kata kunci:** Motivasi; Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Mahasiswa Pekerja, PLS-SEM

### 1. LATAR BELAKANG

Fenomena mahasiswa bekerja (*working students*) di lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) saat ini telah menciptakan dinamika baru dalam perilaku organisasi, di mana mahasiswa tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik tetapi juga terlibat aktif dalam dunia profesional demi pengalaman, relasi, dan kemandirian finansial. Namun, peran ganda ini membawa konsekuensi kompleks berupa tantangan dalam

menyeimbangkan tanggung jawab di kampus dan tempat kerja. Masalah krusial yang muncul bagi organisasi adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi pada segmen karyawan ini. Komitmen organisasi, yang didefinisikan sebagai bentuk loyalitas dan keinginan kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Bello et al., 2021), menjadi kunci bagi efisiensi operasional. Sebaliknya, rendahnya komitmen sering kali termanifestasi melalui tingginya tingkat absensi, pelanggaran disiplin, dan fenomena job hopping. Kondisi ini diperkuat oleh data awal pada mahasiswa FEB Universitas Budi Luhur yang menunjukkan bahwa 56% responden memiliki riwayat perpindahan kerja dan 53% lainnya memiliki niat untuk berpindah (*turnover intention*) dalam waktu dekat, yang secara langsung berpotensi merugikan produktivitas serta meningkatkan biaya operasional perusahaan.

Berdasarkan tinjauan literatur, terdapat tiga pilar utama yang diprediksi mampu memitigasi rendahnya komitmen tersebut, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai pendorong internal yang krusial bagi mahasiswa pekerja untuk tetap disiplin dan bertanggung jawab (Creed et al., 2023). Di sisi lain, pemberian kompensasi yang adil dan layak dipandang sebagai instrumen untuk menumbuhkan rasa dihargai (Ridwannudin & Sadat, 2024), sementara lingkungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja (Prasetyo et al., 2020). Meskipun secara teoritis ketiga variabel ini memiliki kaitan erat dengan loyalitas, terdapat kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) yang signifikan. Sebagai contoh, penelitian Qendrim (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, namun temuan ini disanggah oleh Marjohan (2022). Ketidakkonsistenan serupa juga ditemukan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam berbagai studi terbaru dari tahun 2020 hingga 2025.

Melihat adanya kontradiksi temuan empiris serta tingginya angka *turnover* pada fenomena mahasiswa pekerja, diperlukan analisis lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi loyalitas mereka. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan fokus studi pada mahasiswa FEB Universitas Budi Luhur yang bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajer SDM dalam merancang strategi retensi karyawan yang tepat bagi tenaga kerja dari kalangan mahasiswa.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)**

Pertukaran Sosial adalah teori yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dengan organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik yaitu organisasi memberikan berbagai bentuk dukungan kepada karyawan, seperti kompensasi yang layak, motivasi yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan membalas dengan kesetiaan, kerja yang lebih baik, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Teori Pertukaran Sosial menjadi dasar yang tepat untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Teori ini tidak hanya menyoroti pertukaran materi, tetapi juga melibatkan unsur kepercayaan, penghargaan, dan ikatan emosional.

### **Komitmen Organisasi**

Secara garis besar, Komitmen Organisasi adalah suatu kelekatan kondisi psikologis antara karyawan dan organisasi yang mencakup loyalitas, kepercayaan dan pertimbangan rasional untuk tetap menjadi bagian integral dari organisasi dan berkeinginan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. Komitmen Organisasi menurut Andreopoulos et al., (2023) ditunjukkan oleh empat indikator yaitu: (1) Bersedia Lembur; (2) Mentaati Peraturan; (3) Memberikan Ide dan Saran; serta (4) Kemampuan Kerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan kepuasan intrinsik seperti , kesejahteraan psikologis, rasa bermakna, tantangan dan minat dapat meningkatkan keterikatan emosional pada karyawan terhadap organisasi yang dapat memperkuat loyalitas karyawan. Motivasi Kerja tidak selalu seragam karena dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti sektor industri, budaya organisasi dan gender. Motivasi Kerja menurut Maslow (1943) memiliki beberapa indikator yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis, (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Sosial atau Afiliasi, (4) Kebutuhan akan Penghargaan dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

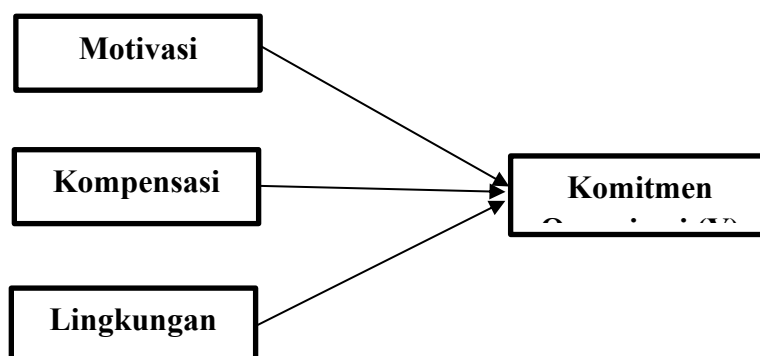
### Kompensasi

Kompensasi pada suatu organisasi dapat berfungsi untuk meningkatkan rasa percaya dan loyalitas pada karyawan jika diterapkan secara adil dan kompetitif. Kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai mediator yang memperkuat keterikatan jangka panjang. Kompensasi yang kompetitif turut berperan dalam menurunkan turnover melalui peningkatan komitmen, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan desain kebijakan organisasi. Indikator – indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2012) meliputi gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas oleh perusahaan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dapat dikategorikan dari beberapa aspek yaitu aspek fisik dan sosial. Aspek fisik seperti suasana kerja yang nyaman, aman, kondusif dan mendukung mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tekanan kerja. Sedangkan aspek sosial seperti hubungan harmonis antar rekan dan kerja tim juga dapat mendorong keterikatan normatif dan afektif. Menurut Douglas et al. (2024) lingkungan kerja fisik dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu: (1) Pencahayaan (*Lighting*), (2) Kualitas udara & ventilasi (*Air quality & Ventilation*), (3) Suhu & kenyamanan termal (*Temperature / Thermal comfort*), (4) Kebisingan & akustik (*Noise & Acoustics*) serta (5) Ergonomi tata letak & furnitur (*Ergonomics — furniture, layout*)

### Kerangka Teoritis



**Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025**

### **Gambar 1. Kerangka Teoritis**

Dalam penelitian ini, kerangka teoritis digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yaitu komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan PLS-SEM yang menekankan pentingnya kesesuaian antara teori, model penelitian, dan data yang diperoleh dari lapangan. Metode PLS-SEM digunakan karena dapat membantu peneliti melihat hubungan sebab-akibat antara beberapa variabel sekaligus, meskipun jumlah responden tidak terlalu banyak. Selain itu, metode ini juga bisa mengukur apakah setiap indikator yang digunakan sudah benar-benar mewakili variabel yang diteliti. Dengan cara ini, peneliti bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat dan menyeluruh. Hasil analisis ini diharapkan mampu menjelaskan secara nyata faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada mahasiswa yang bekerja.

#### **Pengembangan Hipotesis Penelitian**

##### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Chen (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Yanuar & Setiawan (2023) yang membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja berdampak langsung terhadap meningkatnya loyalitas dan keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikembangkan hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

##### **Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi**

Empirisnya, Iswahyuni Rina Astuti et al. (2024) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Komang et al. (2021) juga menemukan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin besar pula tingkat komitmen dan kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua yang diajukan adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian Zhenjing et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Selain itu, Irawan & Ie (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

### 3. METODE PENELITIAN

#### Tipe Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Tipe penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (causal research) menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Hair Jr et al., 2021). Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dalam suatu model penelitian. Hubungan antara variabel ini dilakukan untuk melihat sejauh mana faktor – faktor seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja meningkat atau membaik, maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi juga cenderung meningkat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yakni motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Instrumen kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima poin yaitu:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Data primer diperoleh langsung dari responden yaitu mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur yang bekerja, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup jurnal ilmiah, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur yang sedang bekerja (N = 254).

##### 2. Sampel Penelitian

Sampel ditentukan secara *purposive sampling* dengan beberapa kriteria, yaitu mahasiswa aktif FEB Universitas Budi Luhur yang bekerja, baik paruh waktu maupun penuh waktu dan bersedia mengisi kuesioner. Penarikan sampel dengan menggunakan pengukuran *sampling* yang menghasilkan sampel sebanyak 72 kemudian disesuaikan menjadi 110 responden dari total populasi 254 orang, dengan tingkat kesalahan 10%.

#### Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No Pertanyaan	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1) Maslow (1943)	1. Kebutuhan Fisiologis	1	Skala Likert 1-5
	2. Kebutuhan Rasa Aman	2	
	3. Kebutuhan Sosial	3	

	4. Kebutuhan Penghargaan	4	
	5. Kebutuhan Aktualisasi	5	
Kompensasi (X2) Hasibuan (2012:115-125)	1. Gaji	6	Skala Likert 1-5
	2. Upah	7	
	3. Insentif	8	
	4. Tunjangan	9	
	5. Fasilitas	10	
Lingkungan Kerja (X3) Douglas et al. (2024)	1. Pencahayaan	11	Skala Likert 1-5
	2. Kualitas Udara dan Ventilasi	12	
	3. Suhu dan Kenyamanan Termal	13	
	4. Kebisingan dan Akustik	14	
	5. Ergonomi Tata Letak & furnitur	15	
Komitmen Organisasi (Y) Kuncoro dalam Chania & Siregar (2021)	1. Bersedia Lembur	16	Skala Likert 1-5
	2. Mentaati Peraturan	17	
	3. Memberikan Ide dan Saran	18	
	4. Kemampuan Kerja	19	

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Analisis data dengan PLS-SEM dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Selain itu, dilakukan pula uji validitas, reliabilitas, dan signifikansi hubungan antar variabel penelitian untuk menentukan suatu pernyataan dapat dikatakan *valid* dan memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima.

1. Uji Validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*) dan Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*)
2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) : Koefisien Jalur (*Path Coefficient*), *R-square* ( $R^2$ ) dan *f-square* ( $f^2$ )
3. Uji *Common Method Bias* (CMB)
4. Uji Hipotesis

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### A. Deskriptif Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Budi Luhur yang merupakan perguruan tinggi swasta di Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur yang memiliki status sebagai pekerja.

## B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 110 (100%) yang adalah mahasiswa dari Universitas Budi Luhur. Penelitian ini hanya berfokus pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan umur.

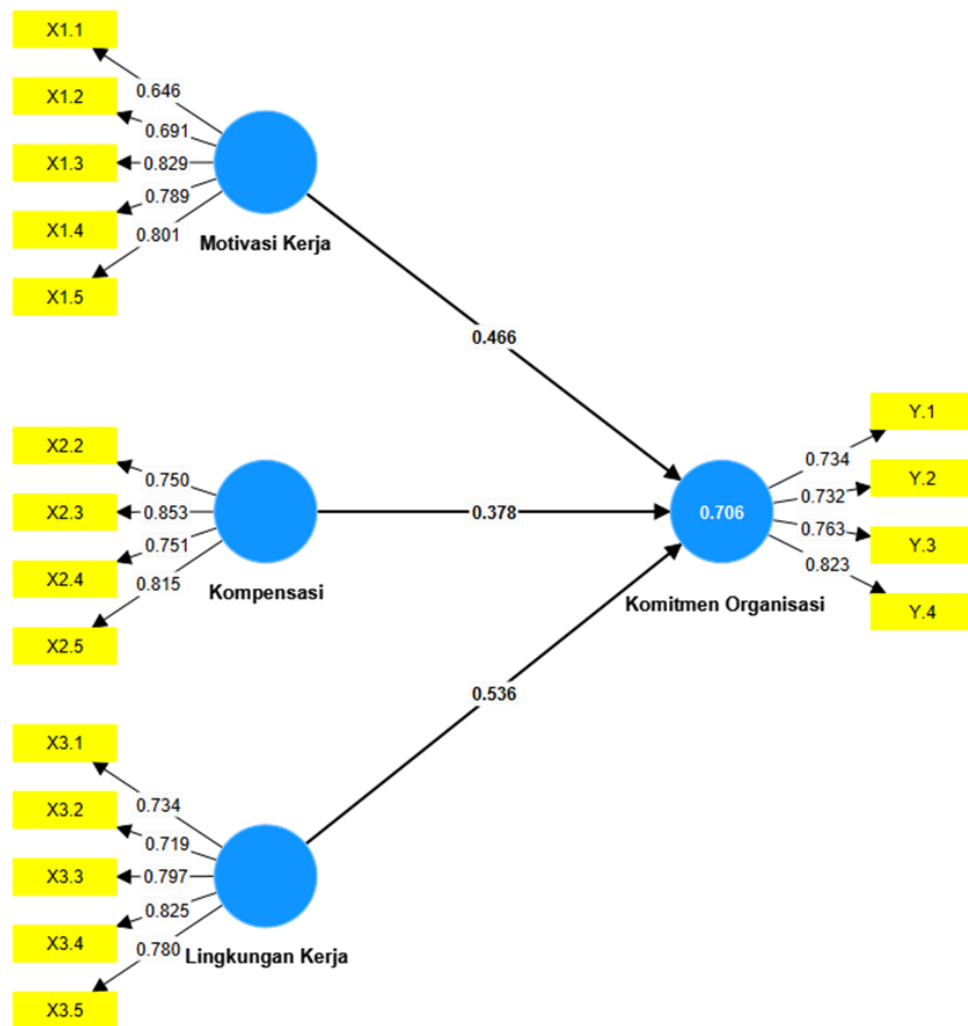
**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	60	54,5%
Wanita	50	45,5%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2025.

## C. Analisis Data

### *Analisis Outer Model*



Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS v.4

**Gambar 2. Model Penelitian Partial Least Square**

### *Uji Validitas*

Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *loading factor* diatas 0,70, tetapi nilai *loading factor* masih dapat dikatakan valid meskipun bernilai 0,60 untuk penelitian tahap awal. Selain itu, nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 agar indikator dianggap valid. Setiap indikator dalam penelitian ini menunjukkan nilai *outer loading* diatas 0,60 hingga 0,70 dan nilai *Average Variance Inflation Factor (AVE)* diatas 0,50. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria *Convergent Validity*.

### *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas dapat diukur melalui dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Setiap indikator pada penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa masing – masing indikator dinyatakan memiliki reliabel dalam mengukur kontstruknya.

### *Uji Common Method Bias (CMB)*

Hasil pengujian menggunakan pendekatan *Full Collinearity Test* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang berkisar antara 1.305 hingga 1.931, dan seluruhnya lebih kecil dari 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi *common method bias* dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah bebas dari pengaruh varians metode umum, sehingga hasil analisis model struktural selanjutnya dapat dianggap valid dan reliabel.

### *Uji Discriminant Validity*

**Tabel 3. Discriminant Validity (Cross Loading)**

Indikator	Komitmen Organisasi (Y)	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.340	-0.093	0.080	<b>0.646</b>
X1.2	0.371	-0.085	0.150	<b>0.691</b>
X1.3	0.464	-0.057	0.146	<b>0.829</b>
X1.4	0.425	0.043	0.124	<b>0.789</b>
X1.5	0.386	0.062	0.030	<b>0.801</b>
X2.2	0.263	<b>0.750</b>	-0.002	-0.009
X2.3	0.352	<b>0.853</b>	0.035	-0.026
X2.4	0.190	<b>0.751</b>	-0.103	-0.045
X2.5	0.304	<b>0.815</b>	0.018	-0.027
X3.1	0.385	0.023	<b>0.734</b>	0.025
X3.2	0.418	-0.133	<b>0.719</b>	0.258
X3.3	0.512	0.044	<b>0.797</b>	0.102
X3.4	0.558	0.031	<b>0.825</b>	0.133
X3.5	0.415	0.005	<b>0.780</b>	0.022
Y.1	<b>0.734</b>	0.303	0.407	0.345
Y.2	<b>0.732</b>	0.213	0.471	0.394
Y.3	<b>0.763</b>	0.322	0.402	0.487
Y.4	<b>0.823</b>	0.268	0.554	0.389

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS v.4

Model pengukuran (*Outer Model*) dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang berarti bahwa keempat konstruk Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain dan dapat digunakan untuk pengujian model struktural (*Inner Model*) selanjutnya.

#### ***Analisis Inner Model***

Penilaian model struktural dilakukan melalui beberapa kriteria, yaitu Nilai R-Square ( $R^2$ ), koefisien jalur (*path coefficient*), nilai *t-statistic*, dan *p-value*.

Nilai *R-Square* untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,706 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,706 artinya 70,6% perubahan pada Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 29,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.. Nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,698 menunjukkan hasil yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah data, sehingga lebih akurat dalam menggambarkan kekuatan model penelitian.

Nilai *F-Square* dari semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,35 yang berarti bahwa semua variabel independen (Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja) memberikan pengaruh kuat terhadap Komitmen Organisasi, dengan Lingkungan Kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh di antara ketiganya.

#### ***Uji Hipotesis***

**Tabel 4. Path Coefficients**

<b>Hubungan Antar Variabel</b>	<b>Orginal Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T-Statistic (IO/STDEVI)</b>	<b>P-Values</b>	<b>Hipotesis</b>
Motivasi → Komitmen Organisasi	0.466	0.466	0.048	9.626	0.000	<b>Diterima</b>
Kompensasi → Komitmen Organisasi	0.378	0.377	0.047	8.005	0.000	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0.536	0.535	0.054	9.915	0.000	<b>Diterima</b>

Sumber: Hasil Olah Data SmarPLS v.4

#### **Pembahasan**

Secara keseluruhan, semua variabel bebas memiliki nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Komitmen Organisasi. Dari ketiga variabel tersebut, Lingkungan Kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi komitmen karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa Kesimpulan yaitu: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,466, t-statistik 9,626, dan p-value 0,000; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,378, t-statistik 8,005, dan p-value 0,000; dan (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,536, t-statistik 9,915, dan p-value 0,000.

Beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan mahasiswa dari berbagai fakultas dan beberapa universitas berbeda, menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, work-life balance, kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan sosial, atau stres kerja yang mungkin juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi untuk melihat hubungan tidak langsung antar variabel.

## DAFTAR REFERENSI

- Andreopoulos, G., Andriani, E., Al Jauhari, M. A. M., Pranawukir, I., & Rifaldi. (2023). Analyzing the Role of Job Satisfaction and Commitment to Employees' OCB. *International Journal of Economics*. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.579>
- Bello, A., Omofowa, S., Nwachukwu, C., & Nguyen, A. V. H. (2021). Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment. *Webology*, 18(Special Issue), 278-287. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18128>
- Chania, T. I., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Panca Pilar Tangguh Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 3(1), 1–11.
- Chen, K.-S. (2023). A study on organizational commitment, work motivation, and job performance after the COVID-19 epidemic in Taiwan—The mediating effects of work motivation and organizational communication. *Management Studies*, 11(1), 65–74. <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2023.02.002>
- Creed, P.A., (2023). Studens managing work and study role boundaries: a person-centred approach. *Frontiers in Psychology*, 14(June), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116031>
- Douglas, I. P., Murnane, E. L., Bencharit, L. Z., Altaf, B., Marcel dos Reis Costa, J., Yang, J., Ackerson, M., Srivastava, C., Cooper, M., Douglas, K., King, J.,

- Paredes, P. E., Camp, N. P., Mauriello, M. L., Ardoin, N. M., Markus, H. R., Landay, J. A., & Billington, S. L. (2024). Corrigendum to “Physical workplaces and human well-being: A mixed-methods study to quantify the effects of materials, windows, and representation on biobehavioral outcomes” [Building and Environment 224 (2022) 109516] (Building and Environment (2022) 224., *Building and Environment*, 261(August).  
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111717>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least (PLS-SEM) Using R Equation Modeling Squares Structural. In *Springer* (Vol. 30, Issue 1).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 115-125.
- Irawan, F., & Ie, M. (2022). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1452–1457.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.232>
- Iswahyuni Rina Astuti, E., Nurmala Pangaribuan, & Elly Noer. (2024). The Influence of Compensation and Career Development on Employees’ Organizational Commitment in Class III UPBU Offices in the Merauke Region. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 4(1), 52–67. <https://doi.org/10.33258/economit.v4i1.1089>
- Komang, N., Pertiwi, A. Y., Wayan, I., & Supartha, G. (2021). The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 333–342.
- Marjohan. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Partisipasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen untuk Perubahan (Studi pada Dosen dan pegawai akademi maritim Sapta Samudara Padang)*. *JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)*, Vol. 6 No. 1. ISSN: 2579-. 2(3), 51-59.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Prasetyo, S. A., Hermawan, & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343-351.
- Qendrim. (2020). the Impact of Motivation on Organizational Commitment: an Empirical Study With Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, Volume 4.
- Ridwannudin, M., & Sadat, F. A. (2024). Providing Compensation & Rewards for Good Performance. *Journal of Economic Development and Village Building*, 1(2), 94–106. <https://doi.org/10.59261/jedvb.v1i2.7>
- Yanuar, R. R., & Setiawan, R. (2023). Optimalisasi Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Karyawan. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(01), 74–82. <https://doi.org/10.58812/sek.v2i01.134>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May).  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>