

PENGARUH *REWARD*, LINGKUNGAN KERJA *NON FISIK* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen)

Siti Mukharomah, Parmin

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (sitimukharomah850@gmail.com)

Abstrak

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen dengan jumlah 48 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap komitmen organisasi PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen, sehingga diharapkan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait *reward*, lingkungan kerja *non fisik*, dan motivasi kerja supaya komitmen organisasi karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel *reward*, lingkungan kerja *non fisik*, dan motivasi kerja, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

Kata Kunci : *Reward*, Lingkungan Kerja *Non Fisik*, dan Motivasi Kerja.

Abstract

Respondents in this study were employees of PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen Prosperous Partners with 48 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22.00 program. In the statistical method, validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test and F test are carried out.

Testing the hypothesis in the t test shows that all variables have a significant / partial effect on the organizational commitment of PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen Mitra Sejahtera, so that PT. Plastindo Kebumen Prosperous Partners further improves reward-related conditions, non-physical work environment, and work motivation so that the organizational commitment of PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen Prosperous Partners remain the maximum. In the F test it also shows a significant F value which indicates the need for improvement of reward variables, non-physical work environment, and work motivation, because the three variables have a significant effect on the organizational commitment of the employees of PT. Kebumen Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen

Keywords: Reward, Non Physical Work Environment, and Work Motivation.

PENDAHULUAN. (1) Latar Belakang. Sumber daya manusia merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana dan prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat di capai. Dalam perspektif berfikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem yang baik. Setiap organisasi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan plastik merupakan perusahaan yang mulai bermunculan di Indonesia, sesuai dengan kebutuhan konsumen yang meningkat dalam penggunaan bahan yang terbuat dari bahan plastik untuk keperluan sehari-hari. Dengan kebutuhan konsumen yang semakin hari semakin meningkat untuk menggunakan bahan-bahan yang terbuat dari plastik ini, maka perusahaan – perusahaan yang bergelut di bidang perusahaan plastik terus bermunculan untuk terus mengedepankan sebuah kualitas dari bahan-bahan yang terbuat dari plastik ini, banyak perusahaan *plastik* yang memproduksi plastik bersaing dalam harga, kualitas, dan ketahanan bahan plastik tersebut, sehingga berakibat juga pada harga-harga yang bersaing dan berbeda-beda antara plastik dari perusahaan plastik yang satu dengan perusahaan plastik yang lainnya. Oleh karena itu perusahaan plastik terus bersaing untuk memproduksi bahan-bahan yang terbuat dari plastik yang berkualitas dengan harga terjangkau.

PT. Mitra Sejahtera Plastindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur plastik, memproduksi sedotan, raffia, plastik PP dan HD. PT. Mitra Sejahtera Plastindo beralamat di Desa Gemeksekti Watubarut Kecamatan Kebumen. Dalam menjalankan bisnis penjualan produk plastik melalui beberapa sales untuk pesanan dari lokal dan menerima order dari luar kota melalui telepon kantor dan website perusahaan. PT. Mitra Sejahtera Plastindo menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama karena pihak manajemen sadar bahwa karyawan merupakan asset penting bagi keberhasilan dan kesinambungan perusahaan dalam jangka panjang. Hasil kerja yang positif ini mencerminkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawannya. Selama ini kinerja karyawan sangat berpengaruh adanya *reward* dari perusahaan, selain itu lingkungan kerja di perusahaan PT. Mitra Sejahtera Plastindo membuat karyawan nyaman dengan pekerjaan dan motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri setiap karyawan, sehingga setiap karyawan berkomitmen pada perusahaan PT. Mitra Sejahtera Plastindo. Karyawan dapat dikatakan komitmen organisasi di PT. Mitra sejahtera Plastindo yaitu berpihak secara maksimal, menghasilkan produk yang berkualitas dengan standar kualitas produk, menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal maka akan meningkatkan dan menghasilkan produk yang terbaik, dan kesetiaan karyawan yang ditunjukkan dengan keinginan mereka tetap berada di PT. Mitra Sejahtera Plastindo yakni hingga umur 35 tahun dan rata-rata karyawan sudah memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

Tabel I-I

Data Masa Kerja Karyawan

No	Jumlah karyawan	Masa kerja
1.	8 orang	< 2 tahun
2.	16 orang	2-5 tahun
3.	24 orang	> 5 tahun
Total	48 orang	

Sumber: PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 24 orang, karyawan yang bekerja antara 2 sampai 5 tahun berjumlah 16 orang, dan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun 8 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Mitra Sejahtera Plastindo, komitmen organisasi karyawan tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan tingkat *turn over* yang rendah, pada tahun 2016 sejumlah 4 orang dan tahun 2017 sejumlah 3 orang sedangkan untuk tahun 2018 sebanyak 2 karyawan yang keluar. Komitmen organisasi karyawan semakin kuat dengan adanya kenyamanan lingkungan kerja *non* fisik yang dirasakan karyawan, hal itu dilihat dari komunikasi yang baik antara karyawan dengan *leader*, juga adanya hubungan baik sesama karyawan, sehingga menjadikan karyawan fokus dalam pekerjaan dan memberikan hasil produksi yang terbaik untuk perusahaan, hal ini membuktikan mereka berkomitmen terhadap perusahaan. Disisi lain banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari seorang karyawan, diantaranya *reward*, dan lingkungan kerja *non* fisik yang dirasakan karyawan serta motivasi kerja.

Menurut Robbins, 2008 (dalam Imanni dan Witijaksono, 2014) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik. Karyawan dapat dikatakan komitmen organisasi di PT. Mitra sejahtera Plastindo yaitu berpihak secara maksimal, menghasilkan produk yang berkualitas dengan standar kualitas produk, menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal maka akan meningkatkan dan menghasilkan produk yang terbaik.

Keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara aktif dan efisien tentu tidak lepas dari dukungan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian dukungan dan motivasi ini seringkali dilakukan dengan cara pemberian *reward* (penghargaan). *Reward* adalah gaji/upah, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, kemajuan karir, tanggung jawab dan

kesempatan belajar yang bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya atau kinerjanya (Edirisomoriya, 2014 (dalam Syahril dan Nurbati, 2016). Menurut Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosede & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya.

Hasil wawancara dengan HRD PT. Mitra Sejahtera Plastindo dan beberapa karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo *reward* yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan hari raya. Gaji dan bonus diterima karyawan secara bersama-sama setiap satu minggu sekali. Gaji tersebut mengalami kenaikan setiap 1 tahun sekali dan melihat kinerja dari karyawan tersebut, semakin baik kinerja karyawan dalam mencapai target produksi maka semakin tambah pula gaji yang diterima. Bonus pada karyawan akan diberikan ketika karyawan tidak mengalami keterlambatan kerja selama satu minggu. Gaji dan bonus yang diterima setiap karyawan berbeda-beda antar individu, hal ini di tentukan oleh lamanya bekerja pada perusahaan PT. Mitra Sejahtera Plastindo.

Sedamayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja *non* fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja *non* fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan yang lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat *non* fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja *non* fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan (Hendri, 2012).

PT. Mitra Sejahtera Plastindo menerapkan lingkungan kerja *non* fisik yang sangat baik, hal ini dilihat dari hubungan yang baik antara karyawan bagian yang satu dengan bagian yang lain. Misalnya bagian kantor dengan *leader*, *leader* dengan karyawan bagian produksi, hal ini membuat rasa nyaman di lingkungan kerjanya, dan menjadi semangat kerja yang tinggi bagi karyawan produksi. Hubungan dan komunikasi yang baik tidak hanya *leader* dan karyawan bagian produksi, tetapi juga

sesama karyawan bagian produksi dan bagian yang lain seperti bagian gudang dan bagian sales. Dalam bekerja di PT. Mitra Sejahtera Plastindo karyawan menganggap keluarga ke dua setelah tempat tinggal mereka, sehingga tercipta keharmonisan dan kenyamanan dari karyawan di tempat kerja.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Bukti Karyawan dalam PT. Mitra Sejahtera Plastindo memiliki motivasi yang tinggi yaitu bekerja secara maksimal dengan memberikan hasil produksi sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, mereka termotivasi karena adanya *reward* yang diterima setiap karyawan berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Semakin kinerja baik maka semakin besar *reward* yang mereka terima. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Dengan demikian motivasi berarti sesuatu yang akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat serta bekerja lebih efektif untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

(2) Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?

(3) Batasan Masalah. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen berjumlah 48 orang

Penelitian difokuskan pada pengaruh *reward*, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

- a. Komitmen organisasi
Menurut Robbins, 2008 (dalam Imanni dan Witjaksono, 2014) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk

kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik. Menurut Buchanan, 1974 (dalam setiawan, 2017) ada tiga batasan komitmen organisasi yaitu :

- 1) Identifikasi Organisasi
- 2) Keterlibatan Kerja
- 3) Loyalitas Organisasional

b. *Reward*

Menurut Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosedede & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Menurut Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania (2012:42), terdapat tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik langsung
2. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung
3. Penghargaan intrinsik

c. Lingkungan kerja *non* fisik

Menurut Sedamayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Variabel lingkungan kerja *non* fisik menurut Hariandja (2002:298) di batasi oleh:

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan

d. Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Alderfer (1972) dalam Winardi (2004:78) motivasi kerja di batasi oleh :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*)
2. Kebutuhan berhubungan (*relatedness*)
3. Kebutuhan untuk berkembang (*growth*)

METODE PENELITIAN. (1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel *Reward*, Lingkungan Kerja *Non* Fisik, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. (2)teknik Pengumpulan Data. a. Kuesioner b. Wawancara c. Studi Pustaka (3) Populasi dan Sampel yaitu karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen yang berjumlah 48 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen yang berjumlah 48 orang.(4) Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika; uji validitas, uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis

Regresi Linear Berganda. Uji hipotesis; Uji t, Uji f dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN. (1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* (bebas) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu *Reward*, Lingkungan Kerja *Non* Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *reward* terhadap Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung sebesar 2.851 lebih besar dari t tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan 0.07 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* dari perusahaan maka komitmen organisasi di PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen juga akan meningkat. Penerimaan H1 mengindikasikan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hasil tersebut sepadan dengan penelitian Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti (2016) yang menyatakan bahwa "Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan H1 dapat diterima. *Reward* merupakan penghargaan yang dapat berupa uang, perhatian, dan pujian atau gabungan dari keduanya. *Reward* memiliki hubungan dengan hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi. Artinya jika karyawan yang belum mendapatkan imbalan, pujian, dan perhatian maka kurang memiliki komitmen organisasi, jika karyawan mendapatkan *reward* seperti imbalan, pujian dan perhatian cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini di buktikan dengan uji t sebesar 2.166 lebih besar dari t tabel 1.677 dengan tingkat signifikan 0.36 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja *non* fisik dari perusahaan maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Penerimaan H2 mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja *non* fisik maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Yani Syofiana, Ritha F. Dalimunthe, dan Prihatin Lumbanraja (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja *non* fisik merupakan hal hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja *non* fisik memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Artinya jika karyawan yang sudah merasakan lingkungan kerja *non* fisik

yang yang aman, hubungan yang baik dengan atasan dan sesama karyawan, nyaman dengan tempat kerja, maka dipastikan memiliki komitmen organisasi, tetapi jika karyawan belum merasakan lingkungan kerja *non* fisik yang yang aman, hubungan yang baik dengan atasan dan sesama karyawan, nyaman dengan tempat kerja maka akan kurang memiliki komitmen organisasi.

3. Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai nilai t hitung sebesar 2.096 lebih besar dari t tabel 1.677 dengan tingkat signifikan 0.42 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dari karyawan maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Penerimaan H3 mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hal ini sepadan dengan penelitian Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya (2016) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional
4. *Reward*, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 9.749 lebih besar dari F tabel sebesar 0,281 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama *reward*, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh *reward*, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan hasil R^2 (Koefisien determinasi), diperoleh nilai sebesar 0.358 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependent sebesar 35,8% dan sebesar 64,2% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini. Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dilihat dari *reward*, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja yang terbukti berpengaruh secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN. (1) Kesimpulan. Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa *reward*, lingkungan kerja *non* fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sebagai berikut:

1. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Mitra Sejahtera

Plastindo Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya *reward* maka komitmen organisasi akan meningkat secara signifikan.

2. Variabel lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin baik lingkungan kerja *non* fisik dalam perusahaan maka komitmen organisasi akan meningkat secara signifikan.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya motivasi kerja di dalam diri karyawan maka komitmen organisasi akan meningkat secara signifikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yang berarti bahwa adanya variabel independen tersebut maka akan meningkatkan komitmen organisasi terhadap para pegawai di PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen

(2) Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. *Reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berdasarkan hal tersebut penting bagi PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen untuk mampu meningkatkan melalui tambahan gaji terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan responsif, meningkatkan kedisiplinan dan ketelitian kerja serta mempertahankan stabilitas disiplin kerja maka dipastikan komitmen organisasi di PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen terus meningkat. Adanya *reward* maka akan menjadikan karyawan bekerja lebih maksimal sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.
2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, berdasarkan hal tersebut penting bagi PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen untuk mampu meningkatkan lingkungan kerja *non* fisik, melalui hubungan baik antara atasan dan bawahan, maka dipastikan komitmen organisasi di PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen terus meningkat. Selain itu peneliti juga menyarankan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan yaitu dengan menambahkan penerangan di dalam ruangan pabrik, menambah ventilasi yang cukup di gedung pabrik, dan menggunakan alat peredam suara jika diperlukan, karena suara mesin yang bising, yang ke dua untuk kenyamanan karyawan yaitu penggunaan seragam kerja, dan memberikan BPJS untuk karyawan.
3. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, berdasarkan hal tersebut penting bagi karyawan PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen untuk mampu meningkatkan motivasi kerja melalui semangat kerja dalam diri karyawan dan tambahan gaji atau

bonus mingguan dari perusahaan, maka mereka termotivasi dan dipastikan meningkatkan komitmen organisasi di PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

4. Bagi peneliti yang ingin melakukan lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen, penulis berharap agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anto Dajan. 1986. *Pengantar Metode Statistik II*, Jakarta. Penerbit LP3ES.
- Dr. Sopiah, M.Pd., M.M. dan Dr. Etta Mamang Sangadji, M.Si. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometrics*. New York: Mc. Graw Hill.
- Herjany Errica dan Innocentius Bernarto. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD Pada Sekolah X di Jawa Barat*. Universitas Telkom. *Jurnal Manajemen Indonesia* (Vol.18(2), pp. 154-164, 2018). Diakses pada 1 Maret 2018.
- , Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Hariandj Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Hasibuan, Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M . Taufiq Amir, PH.D. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Kencana.
- Purnama Qomarianing Nurul, Bambang Swasto Sunuharyo dan Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang)*. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 40 No.2 November 2016. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Prabu Saga Aldila dan Dewie Tri Wijayanti. 2016. *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 2016, Vol. 5, No. 2, 104-117. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Rahmawanti Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Pratsetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Setyowati Trias dan Rina Purwandari. 2016. *Analisis Dampak Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dealer Yamaha Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Sudja I Nengah dan Amiartuti Kusamningtyas Putra Sahid Satria Dan Prasetya Arik. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali*. Universitas 17 Agustus 1945. DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 94 – 102. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Syofiana Yani, Ritha F Dalimunthe, dan Prihatin Lumbanraja. 2018. *Analisis Pelatihan, Kompensasi Intrinsik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara)*. *Jurnal*. Universitas Sumatera Utara. Volume 1 Issue 1 – 2018 TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social and Arts ISSN : 2654-7066. Diakses pada 1 Maret 2018.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Singgih Santoso. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex media Komputindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. ISBN: 979-843-71-8. Bandung. Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonomika Terapan. Teori dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.