

## **Influence of Compensation, Work Environment, and Job Promotion on Organizational Commitment of Employees of PT. United Tractors Malinau North Kalimantan**

**Asri Kristira<sup>1</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [asrikristira@gmail.com](mailto:asrikristira@gmail.com), [yekti@ustjogja.ac.id](mailto:yekti@ustjogja.ac.id), [kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of finding out the influence of compensation, work environment, job promotions on the organizational commitment employees of PT. United Tractors Malinau, North Kalimantan. This research uses quantitative methods, and the population is all employees of PT. United Tractors Malinau, North Kalimantan, totaling 50 employees using total sampling techniques. The data collection method was carried out by observing and distributing questionnaires. The research results show that compensation has a significant effect on organizational commitment, the work environment does not have a significant effect on organizational commitment, and job promotions have a significant effect on organizational commitment. Simultaneously, compensation, work environment and job promotions have a significant effect on organizational commitment.*

**Keyword:** Compensation; Work Environment; Job Promotions; Organizational Commitment

### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara**

#### **Abstrak**

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. United Tractors Malinau, Kalimantan Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan populasinya adalah seluruh karyawan PT. United Tractors Malinau, Kalimantan Utara yang berjumlah 50 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.*

**Kata kunci:** Kompensasi; Lingkungan Kerja; Promosi Jabatan; Komitmen Organisasi

#### **PENDAHULUAN**

PT. United Tractors merupakan anak usaha Astra International yang memiliki lima grup usaha, yakni Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Pertambangan, Industri Konstruksi, dan Energi. PT. United Tractors bergerak di bidang penyedia

mesin konstruksi dan alat berat yang paling besar di Indonesia, kontraktor penambangan, konstruksi industri dan energi. Perusahaan ini tidak sekedar sebagai distributor perangkat alat berat terbesar di Indonesia, tetapi juga terlibat dalam kontraktor penambangan sekarang

ini. Saat ini memulai bisnis penambangan batu bara. PT. United Tractors beroperasi melalui tiga unit usaha: mesin konstruksi, kontraktor penambangan, dan pertambangan.

PT. United Tractors memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam sebuah instansi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas instansi. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebuah organisasi diperlukan suatu strategi dan pengelolaan yang baik dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Oleh karenanya sumber daya manusia harus mempunyai komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan sesuatu yang menjadikan seorang berbakti, bertekad dan bertanggung jawab agar mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan (Ratnaningsih 2021). Kompensasi merupakan balas jasa pada karyawan yang artinya kompensasi diberikan untuk karyawan yang memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan (Sutrisno et al., 2022) . Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pekerja bisa bekerja dengan sempurna, maka bisa menyelesaikan tugas atas tujuan yang ditetapkan (Sedarmayanti dan Rahadian 2018). Promosi jabatan merupakan pergeseran pada kedudukan kian terkemuka dengan lebih banyak wewenang dan tanggung jawab (Fadli 2020).

## **Kajian Teori**

### **Kompensasi**

Karyawan menerima kompensasi sebagai pengganti partisipasi karyawan pada perusahaan (Hasibuan 2018). Pemberian kompensasi yaitu salah satu pelaksanaan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan pada

segala macam penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai pergantian memenuhi tugas keorganisasian. (Widodo dan Yandi 2022) kompensasi berarti imbalan yang di peroleh seorang pekerja/karyawan atas kontribusi dari pekerjaannya pada perusahaan berbentuk uang atau barang. Kompensasi merupakan upaya perusahaan dalam mendukung karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkkn standar hidup karyawn dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang setiap tahunnya meningkat (Sugiarti 2020).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekeliling para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan tempat kerja yang aman akan menggiatkan dan meningkatkan dorongan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melangsungkan kegiatannya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif mengantarkan rasa aman sekaligus membiarkan pegawai untuk bisa bekerja secara maksimal. apabila karyawan puas dengan kawasan kerjanya maka karyawan tersebut tentu tekun di tempat kerjanya, melaksanakan kegiatannya sehingga durasi kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi (Pasaribu, 2019). Linkungan kerja yaitu keadaan atau situasi sekitar lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Rahayu dan Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerjadi adalah tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari (Wangi et al., 2020).

### **Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah penghargaan atas keberhasilan karyawan

membuktikan kinerja yang luar biasa dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Zebua, 2020). Promosi jabatan yaitu ketika seseorang karyawan berpindah berawal satu posisi ke posisi berbeda yang tanggung jawabnya bertambah, jika mereka berada di posisi yang besar di kedudukan, mereka akan menerima gaji yang kian bertambah (Yusup, 2020). Promosi jabatan yakni sistem yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan atas pegawai yang bekerja dengan baik dan biasanya berdasarkan aspek kesenioran atau pengalaman bekerja agar maju ke posisi makin tinggi (Saing et al. 2021).

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah penyesuaian kualitas akan perusahaan yang memperlihatkan bahwa seorang benar-benar memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Gumilar et al. 2020). Komitmen organisasional menggambarkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan (Ratnasari et al. 2021). Komitmen organisasional yaitu menetapkan mulai merasa menjadi anggota organisasi serta mau tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi (Yasa et al. 2021).

### **Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Azhar et al. (2020) Kompensasi adalah segala pendapatan yang berupa uang, barang, imbalan yang diterima pegawai baik langsung maupun tidak langsung, semacam penghargaan akan layanan mereka terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan secara totalitas membalas bantuan yang diberikan karyawan sebagai balasan melakukan pekerjaan untuk perusahaan dengan uang

atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya semacam tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain sebagainya (Hidayat, 2021).

Dalam penelitian Faisal dan Dewi (2019) menunjukkan hasil kompensasi memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian Anggreni et al. (2023) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Yamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari uraian diatas memperoleh kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Lingkungan kerja merupakan semua fasilitas yang ada disekeliling seorang pegawai yang bisa memengaruhi kegiatan mereka, seperti perangkat kerja, cahaya, dan lain-lainnya. Lingkungan kerja mencakup ikatan aktivitas antar individu yang bekerja disana. (Yanuari, 2019). Lingkungan kerja yakni keseluruhan peralatan serta materi yang dijumpai, lingkungan sekelilingnya tempat individu beraktivitas, prosedur kerjanya, serta penataan kinerjanya secara gabungan atau individu (Ahmad et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan Azikin et al. (2019) menunjukan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil pada penelitian Tanjung dan Prayekti (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Susanto (2023) Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Melati dan Priyono (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari uraian diatas maka hipotesis yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional

### Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Organisasional

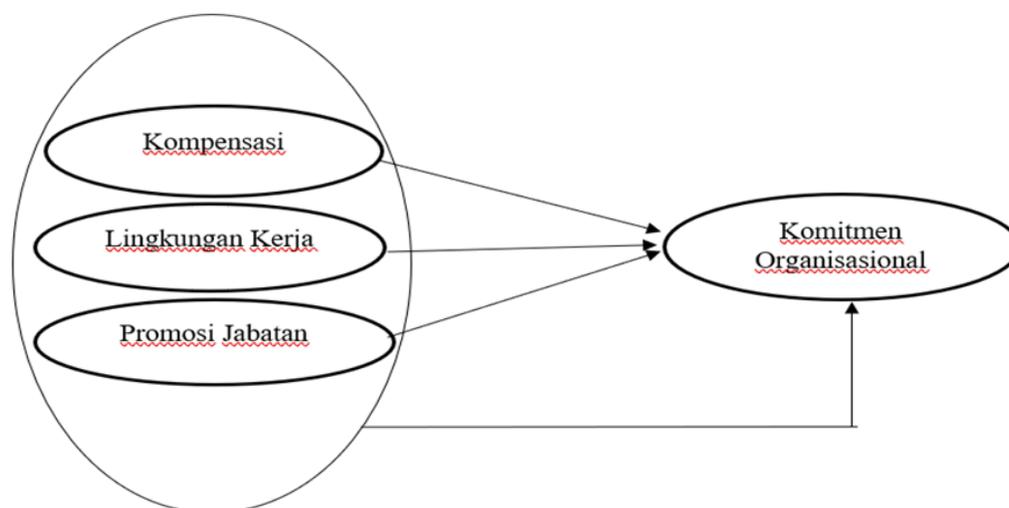
Promosi jabatan yakni ketika seseorang karyawan berpindah pada satu posisi ke posisi lain yang tanggung jawabnya bertambah, jika mereka berada di posisi yang tinggi di kedudukannya, mereka akan menerima gaji yang semakin banyak (Yusup, 2020). Promosi jabatan merupakan

pemberian beban dan otoritas yang lebih tinggi patut diberikan bagi mereka yang berprestasi (Maulana, 2019).

Menurut Wiyono (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Lorensa et al. (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Puspitasari dan HS (2021) membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Dari uraian diatas memperoleh kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional

### Model Penelitian



Gambar 1. Model penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepercayaan pada data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan (Waruwu, 2023). Dalam

penelitian ini pengumpulan data dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karyawan PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara dengan sampel 50 responden, maka dari itu teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik total sampling. Analisis data

dengan regresi linier berganda, yang diolah menggunakan SPSS versi 22.

responden adalah laki-laki (58%), sebagian besar reponden berusia 23-29 tahun (54%), kebanyakan reponden berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA (46%), dan mayoritas responden memiliki masa kerja >2 tahun (44%).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	29	58.0
Perempuan	21	42.0
Total	50	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Tabel 2. Usia**

Usia	Frequency	Percent
17 - 22 Tahun	13	26.0
23 - 29 Tahun	27	54.0
30 - 39 Tahun	8	16.0
>40 Tahun	2	4.0
Total	50	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA/SMK/MA	23	46.0
D1/D2/D3	2	4.0
S1	20	40.0
S2/S3	3	6.0
Lainnya	2	4.0
Total	50	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Tabel 4. Masa Kerja**

Masa Kerja	Frequency	Percent
0 < 1 Tahun	19	38.0
1 - 2 Tahun	9	18.0
>2 Tahun	22	44.0
Total	50	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 5 adalah nilai korelasi total item

terkorelasi > r tabel (0,279) adalah valid. Alpha Cronbach's berbasis standar > 0,70 adalah reliabel.

**Tabel 5. Uji Kualitas Data**

Kompensasi		Lingkungan Kerja		Promosi Jabatan		Komitmen organisasional	
K1	0,780	LK1	0,834	PJ1	0,883	KO1	0,752
K2	0,883	LK2	0,913	PJ2	0,825	KO2	0,757
K3	0,940	LK3	0,915	PJ3	0,803	KO3	0,783
K4	0,887	LK4	0,905	PJ4	0,749	KO4	0,718
K5	0,819	LK5	0,892	PJ5	0,856	KO5	0,802
<b>Alpha Cronbach's</b>	<b>0,911</b>		<b>0,936</b>		<b>0,880</b>		<b>0,8,13</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan tabel 6 diketahui model pada penelitian ini memenuhi syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) *Variance Inflation*

*Factor* (VIF), uji multikolinearitas *Variance Inflation Factor* (VIF), uji heteroskedastisitas (*Glezer test*) sehingga model regresinya terpenuhi.

**Tabel 6. Uji Asumsi Klasik**

	Variabel		Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Bebas	Terikat	Sig.	Tolerance	VIF	Sig.
1	K	KO	102	.350	2.857	120
2	LK	KO	102	.398	2.511	708
3	PJ	KO	102	.383	2.609	265

K= Kompensasi, LK= Lingkungan Kerja, PJ= Promosi Jabatan

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Uji Hipotesis**

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.126	.593		32.27
	Kompensasi	.221	.042	1.024	5.297
	Lingkungan Kerja	-.042	.044	-.175	-.963
	Promosi Jabatan	-.149	.043	-.637	-3.451
					Sig.
					.000
					.000
					.340
					.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka kompensasi

(X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,340 > 0,05

maka lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, promosi jabatan (X3) memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka promosi jabatan (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.019	3	5.340	10.155	.000 <sup>b</sup>
Residual	24.188	46	.526		
Total	40.208	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kompensasi.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai F hitung  $10.155 > F$  tabel 2,799 dan nilai sig. adalah  $0,000 < 0,05$ . hal ini berarti kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), promosi jabatan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.359	.72514

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,359 yaitu 35,9% dari komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel dari kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Y)**

Hasil dari uji penelitian ini menyatakan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang mana

nilai t hitung sebesar  $5,297 > t$  tabel sebesar 2,011.

Dengan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan, hal ini menyatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara. Maka hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya kompensasi mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara, karena gaji, insentif dan tunjangan diberikan tepat waktu sehingga karyawan lebih giat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Indikator gaji dalam kompensasi yang terdapat di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara mempunyai nilai

paling tinggi yaitu *mean* 4,28 dengan kategori sangat tinggi.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Anggreni et al. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat dampak yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasional, hal ini juga diperkuat oleh Susanto (2023) menyatakan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y)**

Hasil dari uji penelitian ini menyatakan yakni lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang mana nilai t hitung sebesar  $-0,963 < t$  tabel sebesar  $2,011$ . Dengan  $\text{sig. } 0,340 > 0,05$  yang berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional, maka hipotesis kedua (H2) tidak diterima. Artinya lingkungan kerja belum mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara, hal ini menyatakan yakni lingkungan kerja yang ada di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara kurang baik dalam penerapannya karena lingkungan kerja yang ada saat ini belum mampu mempengaruhi komitmen organisasional.

Pada hipotesis kedua tidak sesuai dengan apa yang diteliti oleh Tanjung dan Prayekti (2022) yang menyatakan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, hipotesis kedua didukung oleh penelitian yang dilakukan Melati dan Priyono (2022) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hal tersebut dikarenakan terdapat indikator lingkungan kerja yang penerapannya belum maksimal. Indikator tersebut terletak pada poin kebisingan dari PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara. Indikator kebisingan dalam lingkungan kerja yang terdapat di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara mempunyai nilai paling rendah yaitu *mean* 3,84. Meski nilai tersebut masuk kategori tinggi, namun pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa perusahaan masih kurang menerapkan lingkungan kerja yang baik dalam situasi apapun sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

### **Pengaruh promosi jabatan (X3) terhadap komitmen organisasional (Y)**

Hasil dari uji penelitian ini menyatakan yakni promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang mana nilai t hitung sebesar  $-3,451 > t$  tabel sebesar  $2,011$ . Dengan  $\text{sig. } 0,001 < 0,05$  yang berarti signifikan, hal ini menyatakan yakni variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya promosi jabatan mempengaruhi komitmen pada karyawan di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara, karena sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja dan komitmen bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Indikator tanggung jawab dalam promosi jabatan yang terdapat di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara mempunyai nilai paling tinggi yaitu *mean* 4,16 dengan kategori tinggi.

Pada hipotesis ketiga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Puspitasari dan HS (2021) yang menyatakan yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap komitmen organisasional, hal ini juga diperkuat oleh Wiyono (2019) menyatakan yakni promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **PENUTUP**

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara. Hasilnya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dikarenakan hasil penelitian ini menggambarkan hanya ruang lingkup yang terbatas yaitu pada karyawan PT. United Tractors Malinau Kalimantan Utara.

Bagi organisasi kompensasi dibagikan dengan cara yang benar dan transparan dan pertimbangkan pemberian tunjangan, insentif atau bonus berdasarkan kinerja untuk mendorong motivasi intrinsik. Perbaiki lingkungan kerja agar lebih nyaman dan tenang. Disarankan promosi jabatan yang transparan, tetapkan prosedur yang jelas dan transparan untuk promosi jabatan, berikan peluang pengembangan karir yang jelas dan dukungan untuk pengembangan keterampilan dan pertimbangkan pelatihan kepemimpinan dan mentoring untuk mempersiapkan karyawan untuk peran yang lebih senior. Lakukan penilaian rutin

terhadap kepuasan dan komitmen karyawan bagi instansi, kenali kebutuhan dan preferensi karyawan secara individu dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi dan libatkan karyawan dalam perancangan kebijakan dan strategi terkait kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi.

Saran bagi peneliti selanjutnya direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut: 1) Mengambil obyek penelitian pada perusahaan lainnya. 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel terkait dengan yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. 3) Menambah variabel penelitian lain seperti motivasi (Setiawan, 2022), budaya organisasi Wibawa dan Putra (2018), dan kompetensi Anggraini dan Fauzan (2022). Hal ini perlu dilakukan agar penelitian ini berkembang bagi dunia akademisi kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167-174.
- Anggreni, N. P. R., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 273-285.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 48–56.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Lorensa, D., Riadi, S. S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 195–216.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 34–51.
- Melati, R. I., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Jaykay Files Indonesia). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 407–417.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Puspitasari, D. A., & HS, E. W. (2021). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Locus Of Control dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Semarang. *DHARMA EKONOMI*, 28(54).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja,

- komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140.
- Saing, B., Prasetyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(2), 169–182.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Setiawan, I. N. A. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Hotel Four Sessions and Resort by Sheraton Jimbaran Bali).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
- Susanto, R. (2023). *The Influence of Compensation, Work Environment and Employee Characteristics on Organizational Commitment and Teacher Performance at Wachid Hasyim 1 Vocational High School Surabaya*. *World Journal of Business Research and Project Management*, 3(1), 26–39.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Tanjung, M. A. R., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan OCB Terhadap Komitmen Organisasi di Titik Terang Konveksi. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1372–1378.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (*Mixed Method*). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (studi pada PT. bening badung-bali).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wiyono, D. (2019). Studi Analisis Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Organisasi: (Studi Kasus di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti). *Indonesian Journal of Office Administration*, 1(2), 17–29.
- Yamali, F. R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konsultan di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 184–194.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan.  
*BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.

Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273.

Yusup, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi

Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 27-33.

Zebua, Y. (2020). Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109-124.