

## PERAN MOTIVASI INTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PT. XYZ

AUDI AVIARI  
SYAHRIAN\*

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No.74, Bekasi, Indonesia  
[aviariaudi@gmail.com](mailto:aviariaudi@gmail.com), [syahrian2014@gmail.com](mailto:syahrian2014@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the role of intrinsic motivation, physical work environment, and job satisfaction on affective commitment. This research was conducted at PT. XYZ, by taking 67 employees as research samples using purposive sampling technique. Collecting data using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the research conducted, the results of the analysis show that job satisfaction influences affective commitment. Meanwhile, intrinsic motivation and physical work environment have no effect on affective commitment..*

**Keywords:** Intrinsic Motivation, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Affective Commitment

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi intrinsik, lingkungan kerja Fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ, dengan mengambil 67 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif. Sedangkan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif .

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang berbeda untuk mencapai tujuan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada keberhasilannya dalam mengelola sumber daya, terutama sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan sumber daya manusia yang kerap terjadi di dalam perusahaan yaitu tingkat *Komitmen organisasional* yang di dalamnya terdapat *Komitmen Afektif*. *Komitmen*

*Organisasional* merupakan keterikatan secara psikologis seseorang terhadap suatu organisasi yang kekuatannya tergantung pada tingkat keterlibatan, loyalitas, dan keyakinan pekerja pada nilai-nilai di organisasi..

Menurunnya tingkat komitmen organisasional dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan manapun, di mana akan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang tidak stabil, menurunkan produktivitas, serta akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman.

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum untuk pengadaan berbagai macam kebutuhan industri, baik barang maupun jasa. Permasalahan yang terjadi di PT. XYZ adalah menurunnya tingkat komitmen afektif pada karyawan. Berdasarkan data *turnover* karyawan PT. XYZ tahun 2021 tingkat *turnover* karyawannya sangat tinggi. Karyawan yang keluar setiap bulannya, dimana yang paling tertinggi terjadi pada bulan Januari 2021 yaitu 29 orang yang keluar dari perusahaan atau sebesar 3,35%.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada masalah hal tersebut menggambarkan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tersebut, karyawan yang tidak serius karena menimbulkan efek buruk bagi PT. XYZ, salah satunya terjadinya pemborosan dalam proses perekrutan dan tidak adanya *jobdesc* yang pasti untuk karyawan. Kemudian hal ini tidak menutup kemungkinan dengan terjadinya tingkat *turnover* tahun 2021 yang tinggi, maka akan terjadi peningkatan *turnover intention* pada tahun berikutnya pada karyawan PT. XYZ.

Penyebab dari menurunnya tingkat komitmen organisasional dari karyawan. Menurut Dewi (2013), jika komitmen organisasi menurun, maka keterlibatan karyawan akan menurun juga serta adanya kemungkinan pikiran untuk keluar dan tidak ingin lagi mempertahankan keanggotaannya terhadap perusahaan.

Penyebab lain juga mempengaruhi komitmen afektif yaitu lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal karena karyawan nyaman. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, maka karyawan menjadi tidak nyaman yang pada akhirnya membuat keinginan karyawan untuk pindah akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irshad (2011) bahwa perusahaan dapat menjaga karyawan agar tetap bertahan maka perusahaan memerlukan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. XYZ, Permasalahan ini berkaitan pada lingkungan kerja seperti suara yang berisik akibat pembangunan di tempat kerja karyawan kurang nyaman karena dalam satu lantai masih terjadi pembangunan. Jika lingkungan kerja rendah maka tingkat komitmen afektif karyawan ikut menurun .

Selain itu juga motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja ikut andil memengaruhi terjadinya penurunan tingkat komitmen afektif terhadap karyawan emosional yang mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif bagi pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga akan menguntungkan perusahaan Robbins dan Judge (2019) bahwa biasanya karyawan yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya cenderung meningkatkan kinerjanya dari kualitas maupun kuantitas.

Rendahnya kepuasan kerja bisa dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Berdasarkan data absensi PT. XYZ tahun 2021, bahwa absensi karyawan rata-rata perbulan sebesar 3,66 persen. Menurut Ardana dkk, (2012, 52), rata-rata tingkat absensi per bulan 2 sampai 3 persen bisa dianggap cukup baik, ketika rata-rata presentase karyawan bisa lebih dari 3 persen per bulan, tetapi bisa saja dianggap tidak baik atau juga menunjukkan adanya permasalahan dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. XYZ cukup tinggi karena memiliki rata-rata perbulan 3,66 persen.

Fenomena ini berkaitan dengan komitmen organisasional, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka karyawan akan menunjukan sikap negatif terhadap perusahaan dengan tidak secara aktif terlibat dalam pencapaian tujuan.

### **Komitmen Afektif**

Menurut Robbins dan Judge (2019, 112), komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi

tertentu dari tujuan sampai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen akan cenderung tidak terlibat dalam *work withdrawal* meskipun karyawan tidak puas karena karyawan merasa harus bekerja keras karena rasa loyalitas atau keterikatan.

Menurut Munajah dan Purba (2018) dijelaskan bahwa komitmen afektif adalah komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan.

Menurut Kambunawati (2022), Komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2019, 111), kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang timbul dari hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Dijelaskan lebih lanjut, jika kepuasan kerja seseorang tinggi maka timbul perasaan positif, begitupun sebaliknya, perasaan negatif timbul jika kepuasan kerja seseorang itu rendah.

Menurut Afianto dan Utami (2017, 3), Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Macias dan Llronte (2014,27) kepuasan kerja merupakan sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka dengan kata lain, ini mengacu pada evaluasi subjektif yang dilakukan pekerja atas pekerjaannya sendiri, baik secara keseluruhan atau sehubungan dengan atributnya yang berbeda.

### **Turnover Intention**

Dwi dan Verina (2015) menyatakan bahwa *turnover* atau pergantian karyawan ini

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Ranayudha (2020, 4), lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

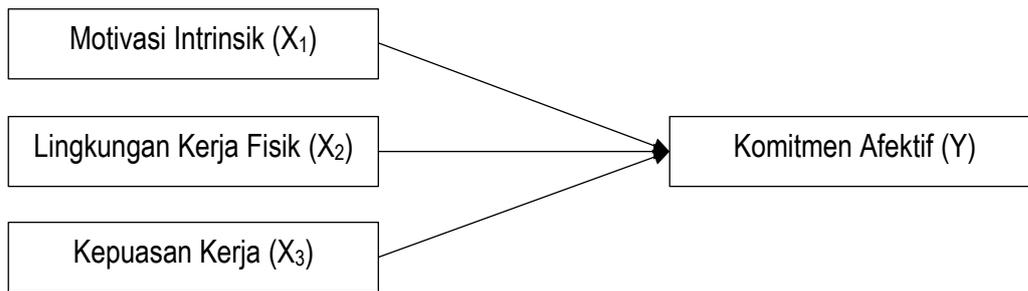
Menurut Sedarmayanti (2016,2), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011, 26), lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besarnya, ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan disekitar karyawan yang bisa terlihat seperti ruangan dan tata letaknya.

merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Menurut Mahdi *et al.* (2012), *turnover intention* adalah karyawan yang memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan pilihannya sendiri tanpa ada paksaan.

Menurut Greenberg dan Baron 2008,102) Komitmen Afektif merupakan kekuatan dari hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi. Indikasi niatan tersebut muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, karyawan mulai malas kerja, tingginya tingkat keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, berani juga untuk menentang atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan berubah dari biasanya.

Menurut Rhoades *et al.*, (2001,5) dalam Kambunawati (2022) komitmen afektif adalah suatu hubungan yang kuat antar individu dengan **perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya** dalam Kegiatan perusahaan atau organisas



**Gambar 1. Model Penelitian**

## HIPOTESIS

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif karyawan PT. XYZ.**
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif karyawan PT. XYZ.**
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan PT. XYZ.**

## METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal dan juga deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen (Sugiyono 2019, 21). Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja fisik, dan juga Kepuasan Kerja terhadap Komitmen afektif.

Populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019, 126). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah karyawan PT. XYZ dengan jumlah 101 orang.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 sampel melalui *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono 2019, 128). Sedangkan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini karakteristik yang digunakan yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja diatas satu tahun.

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dibantu dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019, 146), skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial yang ada.

## Definisi Operasional Variabel

Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) adalah dimana kondisi seseorang karyawan bersemangat dan juga termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan target dan peraturan dari perusahaan yang disebabkan dari dalam diri orang tersebut, dikarenakan pada intinya adalah setiap individu memiliki motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan versinya masing - masing.

Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan bekerja dalam sebuah organisasi baik lingkungan fisik

maupun lingkungan non fisik yang pada gilirannya akan menentukan kenyamanan karyawan tersebut, yang diukur melalui indikator pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan kerja..

Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) adalah penilaian seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang akan menimbulkan reaksi emosional berupa perasaan positif ataupun negatif yang diukur

melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, *supervise*, serta rekan kerja.

Komitmen Afektif (Y) adalah sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya karena merasa harus bertanggung jawab atas pekerjaan dan memiliki keterikatan terhadap organisasi yang diukur melalui indikator keinginan kuat sebagai anggota

**Tabel 1. Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator
Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )	a. Kesesuaian pekerjaan b. Variasi pekerjaan c. Reward (Sumber: Luthans et al., 2011)
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	a. Perlengkapan dan fasilitas b. Suasana kerja c. Keamanan tempat kerja (Sumber: Hendri, 2012)
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	a. Kemampuan b. Kemajuan c. Kemandirian (Sumber: Weis et al., 1967)
Komitmen Afektif (Y)	a. Kesetiaan b. Rasa bangga terhadap organisasi c. Terikat secara emosional (Sumber: Allen dan Mayer (1993)

## HASIL PENELITIAN

Kemudian karakteristik dari responden yang sudah diperoleh pada sampel penelitian ini sebanyak 68 responden. Karakteristik responden yang didapat meliputi data demografik responden, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan divisi.

Berdasarkan tabel 2 yaitu karakteristik responden bisa diketahui bahwa karakteristik pada jenis kelamin dari 68 responden, jumlah responden laki-laki 47 orang dan responden perempuan 21 orang dengan persentase masing-masing sebesar 69,1% dan 30,9 %.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	47	69,1
Perempuan	21	30,9
Total	68	100
<b>Usia</b>		
21 – 30 Tahun	38	55,9
31 – 40 Tahun	21	30,9
41 – 50 Tahun	9	13,2
Total	68	100
<b>Masa Kerja</b>		
1 – 5 Tahun	51	75
6 – 10 Tahun	25	25
Total	68	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
Lainnya	5	7,4
Sarjana (S1)	26	38,2
SLTA/ sederajat	37	54,4
Total	68	100
<b>Divisi</b>		
Global Procerement	9	13,2
HRD & GA	25	36,8
IT	13	19,1
Technical Support	12	17,6
Warehouse	9	13,2
Total	68	100

Sumber: Pengolahan data statistik

Karakteristik pada usia responden diketahui bahwa jumlah responden dengan usia , 21 – 30 tahun berjumlah 38 orang dengan persentase sebesar 55,9%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 30,9%, dan usia 41 – 50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 13,2%.

Karakteristik pada masa kerja ditemukan bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 51 orang dengan persentase 75% dan jumlah responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 25%.

Karakteristik pada pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah responden dengan

tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang dengan persentase 38,2%, SLTA/ sederajat sebanyak 37 orang dengan persentase 54,4% dan lainnya sebanyak 5 orang dengan presentase 7,4%.

Kemudian untuk karakteristik yang terakhir yaitu pada divisi diketahui bahwa jumlah responden pada divisi Global Procerement terdapat 9 orang dengan persentase 13,2%, divisi HRD & GA terdapat 25 orang dengan presentase 36,8%, divisi IT terdapat 13 orang dengan presentase 19,1%, divisi Technical Support terdapat 12 orang dengan presentase 17,6%.Dan divisi Warehouse 9 orang dengan presentase 13,2.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X <sub>1</sub> )	MI1	0,543	0,2387	Valid
	MI2	0,628	0,2387	Valid
	MI3	0,471	0,2387	Valid
	MI4	0,705	0,2387	Valid
	MI5	0,558	0,2387	Valid
	MI6	0,634	0,2387	Valid
	MI7	0,290	0,2387	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	LKF1	0,606	0,2387	Valid
	LKF2	0,284	0,2387	Valid
	LKF3	0,542	0,2387	Valid
	LKF4	0,533	0,2387	Valid
	LKF5	0,306	0,2387	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	KK1	0,340	0,2387	Valid
	KK2	0,502	0,2387	Valid
	KK3	0,370	0,2387	Valid
	KK4	0,319	0,2387	Valid
	KK5	0,475	0,2387	Valid
	KK6	0,573	0,2387	Valid
	KK7	0,460	0,2387	Valid
	KK8	0,533	0,2387	Valid
	KK9	0,374	0,2387	Valid
	KK10	0,480	0,2387	Valid
Komitmen Afektif (Y)	KA1	0,627	0,2387	Valid
	KA2	0,363	0,2387	Valid
	KA3	0,582	0,2387	Valid
	KA4	0,630	0,2387	Valid
	KA5	0,696	0,2387	Valid
	KA6	0,808	0,2387	Valid
	KA7	0,480	0,2387	Valid
	KA8	0,737	0,2387	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik

Menurut tabel 3, bisa disimpulkan maka semua variabel independen yaitu komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu Komitmen Afektif memiliki r

hitung positif dan r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, sehingga seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan bisa digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0,60	Keterangan
Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )	7	0,803	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )	5	0,695	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	10	0,778	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif (Y)	8	0,863	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data statistik

Menurut tabel 4, bisa disimpulkan maka semua variabel yang diteliti adalah komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Afektif yang

memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, sehingga semua pernyataan didalam kuesioner bisa di katakan reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang stabil pada waktu ke waktu.

Tabel 5. Hasil Goodness of Fit Model

Model	Df	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	3	13,602	0,000
<i>Residual</i>	64		
Total	67		

Sumber: Pengolahan data statistik

Menurut tabel 5, bisa disimpulkan motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 maka nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan nilai sig <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak maka model fit atau layak

digunakan dalam penelitian. Pada tabel di atas distribusi F dengan  $df_1=3$  dan  $df_2 = 64$ , maka didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Karena nilai  $F_{hitung}$   $13,602 > F_{tabel}$  2,75, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga pada model fit dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	T	Sig.
1 ( <i>Constant</i> )	0,551	0,584
Motivasi Intrinsik	1,704	0,093
Lingkungan Kerja Fisik	0,391	0,697
Kepuasan Kerja	2,864	0,006

Sumber: Pengolahan data statistik

Menurut tabel 6, hasil perhitungan uji t pada variabel motivasi intrinsik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi Intrinsik berdasarkan tabel 4.22 sebesar 1,704. Untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t dengan mempertimbangkan nilai  $df = (n-p-1)$  dan  $\alpha/2$ , sehingga  $df = 68 - 1 - 1 = 66$  dan  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ . Maka dilihat dari tabel

distribusi t dengan  $df=66$  dan  $\alpha =0,025$  didapatkan hasil  $t_{tabel} = 1,997$ . Nilai  $t_{hitung}$   $1,704 < t_{tabel}$  1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal di tolak dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif karyawan PT. XYZ. Temuan ini mendukung hasil dari Harianto (2017, 103) serta Kurniawan dan Pratiwi (2022, 972)

Hasil dari perhitungan uji t variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik berdasarkan tabel 4.22 sebesar 0,391. Untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t dengan mempertimbangkan nilai  $df = (n-p-1)$  dan  $\alpha/2$ , sehingga  $df = 68 - 1 - 1 = 66$  dan  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ . Maka dilihat dari tabel distribusi t dengan  $df=64$  dan  $\alpha = 0,025$  didapatkan hasil  $t_{tabel} = 1,997$ . Nilai  $t_{hitung} 0,391 < t_{tabel} 1,997$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Komitmen Afektif karyawan PT. XYZ. Temuan ini mendukung hasil dari Kurniawan dan Pratiwi (2022, 65), Ranayudha (2020,80) serta Kurniawan serta Widya

## PENUTUP

Pertama,  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif karyawan PT. XYZ. Kedua, ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Komitmen Afektif karyawan PT. XYZ. Tiga,  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Afektif karyawan PT Askara Internal PT. XYZ.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu: (1) Untuk pengambilan data dari penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan tidak melakukan wawancara kepada para responden, sehingga informasi yang diperoleh terbatas. (2) Kemudian adanya juga keterbatasan penelitian untuk menggunakan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

(3) Keadaan perusahaan di saat dilakukannya penelitian sedang dalam keadaan tidak kondusif karena dalam tahap pembangunan.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, maka terdapat rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

karanita (2022, 962). Tetapi hasil dari perhitungan uji t variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja berdasarkan tabel 4.22 sebesar 2,864. Untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t dengan mempertimbangkan nilai  $df = (n-p-1)$  dan  $\alpha/2$ , sehingga  $df = 68 - 1 - 1 = 66$  dan  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ . Maka dilihat dari tabel distribusi t dengan  $df=64$  dan  $\alpha = 0,025$  didapatkan nilai  $t_{tabel} = 1,997$ . Nilai  $t_{hitung} 2,864 > t_{tabel} 1,997$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Afektif karyawan PT Askara Internal PT. XYZ. Temuan ini mendukung hasil dari Kurniawan dan Karanita (2022, 964), Prayekti dan Cahyaningrum (2022, 1118) serta Mizan dan Nurjannah (2018, 128)

(1) Secara individu bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan motivasi dan prestasi kerja, sehingga diharapkan dapat turut meningkatkan performance perusahaan untuk mencapai bahkan melebihi target perusahaan. dan Senantiasa menjaga kedisiplinan dan sikap kerja yang baik, sehingga dapat menunjang kelangsungan hidup perusahaan. (2) Perusahaan sebaiknya membuat peraturan-peraturan secara tertulis berupa prosedur/ SOP terkait pengembangan individu karyawan staff seperti pemberian promosi atau reward kepada karyawan yang berprestasi, agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan performance individunya dan Perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi tinggi dan pengalaman kerja yang sudah cukup lama di perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja mereka.

Sedangkan rekomendasi untuk perusahaan PT. XYZ yaitu perusahaan harus meningkatkan komitmen afektif agar dapat mempertahankan karyawan. Komitmen afektif dapat ditingkatkan dengan terus memperhatikan ketertarikan dan keterlibatan karyawan agar dapat tetap bekerja di dalam perusahaan. Untuk lingkungan kerja fisik serta kepuasan kerja, perusahaan dapat tetap mempertahankannya atau ditingkatkan lagi agar

karyawan tetap tidak memiliki niat untuk keluar dan terus bekerja di dalam perusahaan.

## REFERENCES:

- Abdillah, F. 2012. "Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan." *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. 1st. Yogyakarta.
- Daft, Richard L. 2017. *The Leadership Experience*. Canada: Cengage Learning.
- . 2017. *The Leadership Experience*. Canada: Cengage Learning.
- Daft, Richard L. 2017. *The Leadership Experience*. Canada: Cengage Learning.
- Dewi, Kadek Sintha. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No.2.
- Ghozali, H Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Indonesia: Universitas Diponegoro.
- Herawati, Jujuk, and Rika Nurasyiah. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah (Al-kharaj)* 10: 57-70.
- Kambunawati, Aryanti Prima. 2022. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu." *Jurnal Produktivitas (Universitas Muhammadiyah Pontianak)* 9: 1-10.
- Kharismawati, Dewa Ayu Putu, and I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2.
- Kurniati, Titi, and Jaenab. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja Kota Bima." *Jurnal Manajemen dan Keuangan (sultanist)* 8: 79-84.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Qoyimah Nur Safitri. 2022. "Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan karyawan terhadap OCB." *Jurnal Manajemen (JEBM)* 14: 17-25. doi:DOI: 10.29264/jmmn.v14i1.10386.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Sesi Pratiwi. 2022. "Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah (Al Kharaj)* 4: 962-977. doi:DOI: 10.47467/alkharaj.v4i4.765.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Widya Karanita. 2022. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah (Al-Kharaj)* 4: 1013-1031. doi:DOI: 10.47467/alkharaj.v4i3.769.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Widya Karanita. 2022. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah (Al-Kharaj)* 4: 1013-1031. doi:DOI: 10.47467/alkharaj.v4i3.769.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: an evidence-based approach 12th ed*. New York: The McGraw-Hill Irwin.
- Mahdi, A. F., Zaid M. Z. Mohamad, Roslan M. N. Mohd, Ahmad S. Asmidi, and Abang A. N. Sulaiman. 2012. "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention." *American Journal of Applied Sciences*, Vol. 9, No.9.
- McShane, Steven L, and Marry Ann Von Glinow. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mizan, Ahmad Zainul, Rugaiyah, and Nurjannah. 2018. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Di Jakarta Selatan." *Jurnal SAP* 122-130.

- 
- Prayekti, and Erima Indah Cahyaningrum. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah (Al-Kharaj)* 4: 1107-1121. doi:DOI: 10.47467/alkharaj.v4i4.843.
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Ranayudha, Lutiara Maharani. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerj fisik dan Nonfisik Terhadap Kepuasan Kerja." *Ekonomi* 15.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2019. *Organizational Behavior*. New York: Pearson.—. 2019. *Organizational Behaviour, Global Edition, 18th Edition*. Pearson Education.
- Santoni, Alvia, and Muhammad Nusjirwan Harahap. 2018. "The Model of Turnover Intentions of Employees." *International Review of Management and Marketing, Vol,8, No.6*.
- Saragih, Romat, Bachruddin Saleh luturlean, and Ferry Hadiyanto. 2020. " *Employee job statisfaction in mediating the relationship between work statisfaction and afective comitment in roof tile industry.*" *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Research Gate)* 21: 16-26.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Umar, and Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business, Seventh Edition*. Wiley.
- Sentana, I Komang Agus Dharma, and Ida Bagus Ketut Surya. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10*.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-asas Manajemen*. Cetakan Kedua. bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyani, Asri. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Komitemn Afektif Yang di implementasikan Pada Kinerja Karyawan PT Barajaya Alumunium Bandung." *Manajemen (Universitas Pasundan)* 1-30.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*