

Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul

Ignatius Soni Kurniawan¹, Sesi Pratiwi²

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta^{1,2}

soni_kurniawan@ustjogja.ac.id¹, sesipratiwi24@gmail.com²

ABSTRACT

The study aims to examine the effect of intrinsic motivation and the physical work environment on affective commitment by being mediated by job satisfaction variables. The study used the population of all employees of the Office of Small and Medium Enterprise Cooperatives (KUKM) & Bantul Industry, the sampling technique used in this study was a saturated sample. The data was taken using questionnaires on 45 respondents and processed using classical assumption tests and multiple linear regression analysis. Classical assumption tests include normality tests, muticolonierity tests, and heterocedasticity tests while multiple regression tests include the t test, sobel test, adjusted r square test, and beta test. The results of this study show that intrinsic motivation has a significant positive effect directly on affective commitment, or indirectly through job satisfaction. The physical work environment has no effect on affective commitment either directly or indirectly through job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on affective commitment. The implications of the results of the study are discussed in the discussion section.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Penelitian menggunakan populasi seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (KUKM) & Perindustrian Bantul, teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Data diambil menggunakan kuesioner pada 45 responden dan diproses menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji mutikolonieritas, dan uji heterokedastisitas sedangkan uji regresi berganda meliputi uji t, uji sobel, uji *adjusted r square*, dan uji beta. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen afektif, maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Implikasi hasil penelitian didiskusikan pada bagian pembahasan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah adalah salah satu wadah di mana ada berbagai anggota pemerintah dengan berbagai kewajiban dan otorisasi mereka untuk melakukan banyak kegiatan layanan masyarakat. Karakteristik pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah individu yang produktif dan gesit untuk membantu tugas-tugas layanan publik. Organisasi sangat bergantung pada pegawai untuk mencapai tujuannya, demikian juga dengan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (KUKM) & Perindustrian Bantul. Fenomena yang terjadi saat ini terhadap Dinas KUKM & Perindustrian adalah kurangnya komitmen terhadap organisasi, seperti halnya banyak yang tidak betah untuk melakukan pekerjaannya dan cenderung sering meninggalkan ruang kerjanya. Selain itu kurangnya komitmen terhadap organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa keberatan jika harus bekerja di luar jam kantor atau diberi tugas tambahan. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui penyebab dari kurangnya rasa komitmen afektif terhadap organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan mengevaluasi terkait komitmen afektif pegawai.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Danish *et al.* (2013) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif pada komitmen organisasional, sedangkan pada penelitian Setiawan & Lestari, (2016) mereka memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian Putri, (2014) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan pada penelitian Sari & Riana (2018) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Adanya inkonsistensi hasil temuan tersebut memberikan kesempatan bagi penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator.

Pegawai dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang tepat akan dapat bekerja secara optimal, sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien. Organisasi dengan pengelolaan yang baik akan menciptakan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi nilai karyawan pada organisasi yang menunjukkan bahwa mereka benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Shalahuddin, (2013) komitmen organisasi berarti lebih dari sekedar loyalitas aktif terhadap suatu organisasi, dan komitmen organisasi berarti hubungan aktif antara karyawan dan perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan koneksi orang-orang dalam organisasi (Moorheard & Griffin, 2013). Seseorang yang memiliki komitmen

tinggi dapat melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, berhubungan dengan organisasi dalam hubungan pribadi, mengabaikan keluhan kecil, dan menganggap dirinya sebagai anggota tetap organisasi.

Dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan, motivasi merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan rasa komitmen. Organisasi harus memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tidak hanya mengharapkan kemampuan atau ketrampilan karyawan, tetapi yang lebih penting adalah kemauan untuk bekerja keras dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaannya lebih giat. Demikian juga sebaliknya karyawan dengan motivasi kerja yang rendah, tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi tidak hanya datang dari pimpinan (ekstrinsik), tetapi juga pegawai (intrinsik) yang terbiasa menjalankan pekerjaan yang ada (Putri, 2014). Herzberg menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan (Hong & Waheed, 2011). Kedua faktor tersebut adalah faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik) (Hong & Waheed, 2011). Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang muncul dari dalam setiap orang, seperti tanggung jawab, kinerja, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Karyawan membutuhkan motivasi intrinsik agar dapat bekerja lebih baik. Menurut Prahawati *et al.* (2014) motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena secara langsung tertanam dalam diri karyawan.

Menurut Sunengsih (2014) lingkungan kerja adalah keberadaan kelengkapan fisik, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Panjaitan, 2017). Menurut Sugito & Sumartono (2005) lingkungan kerja non fisik yaitu komunikasi antar karyawan dan hubungan baik dengan atasan dan lain sebagainya. Menurut Manullang (2013) lingkungan fisik sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas bisnis. Pengaruhnya ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Tidak hanya motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan, namun kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut Afianto & Utami (2017) kepuasan kerja didefinisikan

sebagai suatu keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja. Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan peduli dengan pekerjaannya. Upaya meningkatkan komitmen organisasi memerlukan adanya pengembangan potensi individu dalam pekerjaannya. Seseorang yang sudah memiliki komitmen dalam organisasinya maka akan berkontribusi untuk organisasinya di segala aspek. Karyawan yang berdedikasi bersedia memikul tanggung jawab lebih tinggi untuk mendukung keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja. Obyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas KUKM & Perindustrian Bantul. Organisasi ini merupakan perangkat daerah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pengembangan hipotesis

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang dilakukan untuk membangkitkan semangat seseorang. Hal ini dilakukan untuk pengembangan, kemajuan dan keahlian atau kemampuan agar mampu bekerja secara optimal.

Penelitian Widyaputra & Dewi (2017) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menurunkan tingkat kejenuhan dan stress karyawan sehingga membuat kinerja pegawai meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik tidak ada artinya. Maka lingkungan kerja fisik maupun non fisik memegang peranan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dari Hendri, (2012), Sitinjak (2018), dan Wibowo *et al.* (2014) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Putri (2014) motivasi tidak hanya datang dari pimpinan dan lingkungan, tetapi juga dari dalam diri pegawai yang terbiasa menjalankan pekerjaan yang ada. Dengan motivasi dari diri sendiri serta dari pimpinan, maka tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik dan nantinya prestasi kerja karyawan akan lebih meningkat. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan melakukan cara-cara yang lebih baik dan berkomitmen untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan tujuan organisasi. Penelitian Parji *et al.* (2019) dan Emiyanti *et al.* (2020) menghasilkan temuan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Semakin baik lingkungan ditempat kerja, maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin baik juga. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan ditempat kerja buruk, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan menurun. Berdasarkan temuan Sunengsih (2014) dan Prasetyo, Hermawan, & Guspul (2020) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H4: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen organisasi dapat dicapai melalui kepuasan dari karyawan yang diterima oleh perusahaan itu sendiri (Akbar et al., 2016). Komitmen muncul dari kegembiraan dan kenyamanan yang diterima dari perusahaan, misalnya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama yang baik dalam perusahaan, misi dan ideologi yang jelas, keadilan, serta dukungan pengembangan karyawan. Penelitian Akbar *et al.* (2016), Puspitawati & Riana (2014), Rosita & Yuniarti, (2019) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Menurut Tania *et al.* (2013) kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan dengan perasaan puas akan bekerja dengan senang hati, sehingga akan memberikan hasil yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian Dharmayati (2015), motivasi intrinsik memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga temuan Puspitawati & Riana, (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

H6: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian Shalahuddin (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang layak, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur. Karyawan dengan fasilitas yang memadai akan memiliki kepuasan sehingga dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dalam penelitian Wibowo *et al.* (2014), lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Akpinar *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

H7: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas KUKM & Perindustrian Bantul sebanyak 45 pegawai. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang diambil dengan metode sampel jenuh. Peneliti menyerahkan kuesioner kepada bagian informasi Dinas KUKM & Perindustrian Bantul lalu dibagikan pada seluruh pegawai. Untuk menjaga kualitas pengambilan data, peneliti menjelaskan maksud tujuan pemberian kuesioner kepada bagian informasi sekaligus surat ijin penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dan sobel *test*. Peneliti menggunakan instrumen skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pengukuran yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Pengukuran

Variabel	Indikator
Motivasi Intrinsik	1. Kesesuaian pekerjaan. 2. Variasi Pekerjaan. 3. <i>Reward</i> . (Luthans, 2011)
Lingkungan Kerja Fisik	1. Perlengkapan dan fasilitas. 2. Suasana kerja. 3. Keamanan tempat kerja. (Hendri, 2012)
Kepuasan Kerja	1. Kemampuan 2. Kemajuan 3. Kemandirian (Weiss et al., 1967)
Produktivitas kerja	1. Kesetiaan. 2. Rasa bangga terhadap organisasi. 3. Terikat secara emosional. (Allen & Meyer, 1993)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel 0.2483 ($2 \text{ tail}; n=45-2; \alpha=0.05$). Pengujian menghasilkan r hitung motivasi intrinsik (0.450 s.d. 0.814), lingkungan kerja fisik (0.485 s.d. 0.734), kepuasan kerja (0.385 s.d. 0.815) dan komitmen afektif (0.214 s.d. 0.504) $>$ 0.2483 artinya semua item valid. *Cronbach's Alpha* motivasi intrinsik (0.866), lingkungan kerja fisik (0.811), kepuasan kerja (0.904), dan komitmen afektif (0.706) $>$ 0.60 atau instrumen reliabel.

Karakteristik Responden

Jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 26 orang (Tabel 2). Usia responden 31-40 tahun (58%). Lebih banyaknya usia responden yang muda merupakan aset perusahaan karena pada usia 31-40 tahun (40%) pekerja masih memiliki kekuatan untuk bekerja dan fisik yang relatif sehat dibandingkan dengan usia lanjut, namun umumnya pekerja adalah keluarga muda dengan tanggungan anak yang membutuhkan perhatian intensif. Pendidikan terakhir responden banyak yang berasal dari lulusan S1/S2/S3 (56%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategori	Ket.	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	26	58.0%
	Perempuan	19	42.0%
Umur	20-30 th	11	24.0%
	31-40 th	18	40.0%
	41-50 th	13	30.0%
	>50 th	3	6.0%
Pendidikan terakhir	SMP	3	7.0%
	SMA	11	24.0%
	D1/D2/D3/D4	6	13.0%
	S1/S2/S3	25	56.0%

Sumber: Data primer diolah 2021

Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas (*Glejser test*, $p > 0.05$), dan normalitas juga terpenuhi (*Kolmogrov-Sminorv test*, *Asymp. Sig.* > 0.05). multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 .

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
MI	KK	0.837	1.195	0.801	0.131
LKF		0.837	1.195	0.159	
MI	KA	0.592	1.689	0.820	0.157
LKF		0.811	1.233	0.305	
KK		0.609	1.642	0.652	

Keterangan: MI= Motivasi Intrinsik; LKF= Lingkungan Kerja Fisik; KK= Kepuasan Kerja, KA= Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian H1 pada Tabel 4 menunjukkan nilai t (4.167) memiliki signifikansi $0.000/2 < 0.05$, ini artinya bahwa H1 yang menyatakan menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Ind	Dep	Unst. Coef.		t	Sig.	Adj. R Square
		B	Std. Err.			
MI	KK	0.790	0.190	4.167	0.000	0.851
LKF		0.327	0.284	1.151	0.256	
MI	KA	0.275	0.154	1.778	0.083	0.337
LKF		-0.060	0.198	-0.305	0.762	
KK		0.283	0.106	2.674	0.011	

Keterangan: MI= Motivasi Intrinsik; LKF= Lingkungan Kerja Fisik; KK= Kepuasan Kerja; KA= Komitmen Afektif.

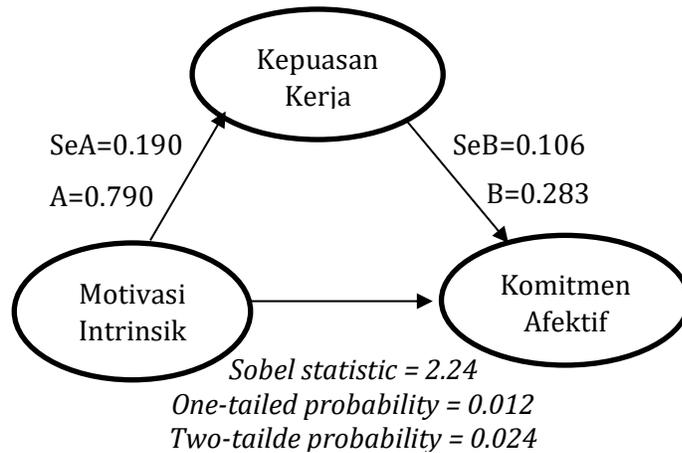
Sumber: data primer diolah 2021

Hasil pengujian H2 menunjukkan nilai t (1.151) memiliki probabilitas $0.256/2=0.128 > 0.05$ yang artinya H2 ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan Hendri (2012) dan Sitinjak (2018) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan sehat bila memungkinkan untuk melakukan pekerjaan secara optimal, aman, sehat, dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan rancangan sistem kerja tidak efisien, model lingkungan kerja adalah model tindakan anggota organisasi yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi efektifitas organisasi, yang meliputi kinerja dan produktivitas organisasi.

Hasil pengujian H3 menunjukkan motivasi intrinsik memiliki nilai t (1.778) dengan probabilitas $0.083 < 0.05$ yang memberikan dukungan pada H3. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu Emiyanti *et al.*, (2020) dan Manurung & Riani (2016). Semakin baik dan meningkat motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula komitmen organisasi tersebut.

Hasil pengujian H4 menunjukkan nilai t (-0.305) memiliki probabilitas $0.762/2=0.381 > 0.05$, sehingga hasil ini menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Secara keseluruhan, penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik adalah baik. Jawaban tertinggi responden menyatakan area tempat bekerja memiliki penerangan yang baik dan jawaban terendah menyatakan furnitur yang digunakan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dengan fasilitas kerja yang memadai dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, atasan perlu memperhatikan suasana kerja yang dapat membangkitkan komitmen karyawan.

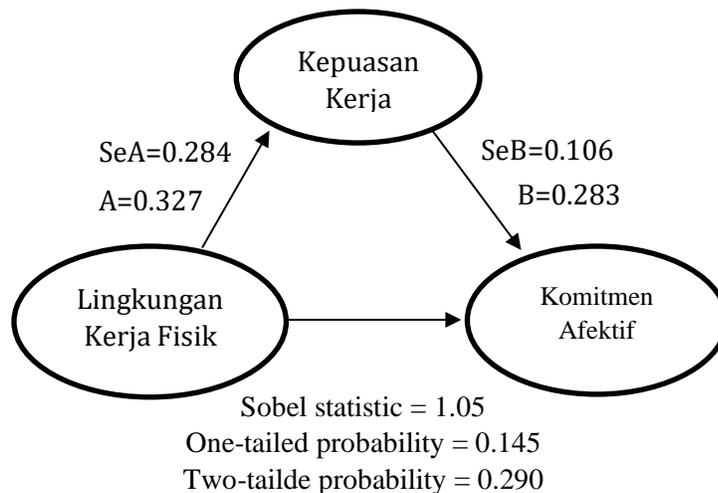
Hasil pengujian H5 menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 0.011 dan t hitung sebesar 2.674 (positif) dengan signifikansi $0.011/2=0.0055 < 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Puspitawati & Riana (2014) serta Akbar *et al.* (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional. Komitmen muncul dari kegembiraan dan kenyamanan yang diterima dari perusahaan. Misalnya komunikasi, kerjasama, dan keadilan yang diterima karyawan akan berdampak positif dalam peningkatan komitmen afektif.



Gambar 1 Model mediasi 1

Sumber: Data primer diolah 2021

Pengujian H6 (Gambar 1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai dengan nilai Z skor sebesar 2.24 > 1.96, maka H6 diterima.



Gambar 2 Model mediasi 2

Sumber: Data primer diolah 2021

Hasil pengujian H7 (Gambar 2) menunjukkan hasil perhitungan nilai Z skor sebesar 1.05 < 1.96, dari hasil tersebut maka H7 ditolak.

Nilai dari koefisien determinasi ditunjukkan pada *Adjusted R²* (Tabel 4). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 85.1%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Lebih lanjut pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 33.7%. sebesar 66.3% diterangkan dari variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengonfirmasi penelitian yang dilakukan Dharmayati, (2015) motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Terdapat indikator yang memiliki nilai jawaban terendah pada motivasi intrinsik yaitu “jika saya mendapatkan penawaran pekerjaan lain, saya akan tetap mempertahankan pekerjaan ini” (rerata=3.44). Indikator yang mendapat nilai tertinggi pada variabel motivasi intrinsik “saya sangat menikmati pekerjaan saya” (rerata=4.13). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri seseorang sudah ada dorongan untuk bertindak.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Responden menyatakan “area tempat saya bekerja memiliki penerangan baik” (rerata=4.24) sebagai jawaban tertinggi dan jawaban terendah responden pada “furniture yang saya gunakan nyaman” (rerata=3.93). Lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada Dinas KUKM & Perindustrian Bantul. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Lumentut & Dotulong (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan sehat memungkinkan untuk melakukan pekerjaan secara optimal, aman sehat, dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan rancangan sistem kerja tidak berjalan efisien.

Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan, maka komitmen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil riset yang dilakukan (Emiyanti et al., 2020) bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Organisasi harus memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi karena motivasi dapat mendorong seseorang bekerja lebih giat untuk mencapai hasil yang terbaik. Jawaban tertinggi dari responden pada item komitmen

afektif yaitu “saya merasa seperti bagian dari keluarga pada organisasi ini” (rerata=4.27), jawaban yang terendah menyatakan “saya merasa masalah dalam organisasi seperti masalah saya sendiri” (rerata=2.91).

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian H4 menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danish *et al.*, (2013) serta Setiawan & Lestari (2016) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja, fasilitas kerja yang memadai dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, atasan perlu memperhatikan suasana kerja yang dapat membangkitkan komitmen karyawan.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian H5 menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Responden pada variabel kepuasan kerja menyatakan “saya menyukai pekerjaan saya” (rerata=4.29) dan jawaban yang terendah menyatakan “saya sangat puas dengan pekerjaan saya, maka beberapa tahun lagi saya tetap ingin bekerja seperti sekarang” (rerata=3.71). Hasil penelitian ini sejalan dengan Puspitawati & Riana, (2014) demikian juga Akbar *et al.* (2016). Komitmen muncul dari kegembiraan dan kenyamanan yang diterima dari perusahaan. Misalnya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama yang baik dalam perusahaan, misi dan ideologi yang jelas, keadilan, serta dukungan pengembangan karyawan. Peningkatan komitmen organisasi akan berdampak positif bagi pegawai dan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H6 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menurut Tania *et al.* (2013) kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya perusahaan. Berdasarkan penelitian Wardhani *et al.* (2015), kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H7 menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel komitmen afektif. Menurut

Baron & Kenny (1986) mediasi penuh akan terjadi jika pengaruh mediator terhadap variabel dependen signifikan sedangkan pengaruh variabel independen terhadap mediator tidak signifikan. Sebaliknya, jika pengaruh variabel dependen terhadap variabel mediator signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel mediator juga signifikan, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung efek mediasi parsial. Dalam penelitian ini tidak terjadi pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas KUKM & Perindustrian Bantul, Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Pihak manajerial perlu menyikapinya dengan meningkatkan motivasi intrinsik pada item yang masih dinilai rendah karena dapat mendorong peningkatan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Meningkatkan item kepuasan kerja juga perlu dilakukan karena dapat mendorong perbaikan pada komitmen afektif pada diri karyawan.

Koefisien determinasi menunjukkan masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif misalnya keadilan organisasi (Hidayat, 2016). Pemenuhan keadilan prosedural, distributif, dan interaksional adalah penyebab karyawan bertahan atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Akpinar, A. T., Tas, Y., & Okur, M. E. (2013). the Effect of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion on Affective Commitment of Emergency Services Employees. *Journal of Economic ,Finance Snd Management Science*, 7(2), 169–176.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment. In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. 51(6),

1173–1182. <https://doi.org/10.1177/1350506818764762>

- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312–317. <https://doi.org/10.13189/aeb.2013.010402>
- Dharmayati, A. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., Trichayadinata, I., & Samarinda, U. M. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Hidayat, D. P. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(2), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i2.1589>
- Hong, T. T., & Waheed, A. (2011). *Herzberg's Motivastion-Hygine and Job Satisfaction in Ther Malaysian Retail Sector: Mediating Effect Of Love Of Money*. 30419.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (p. 160).
- Manullang, M., & Manullang, M. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1). BPFY Yogyakarta.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Moorheard, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Parji, Wahyudi, A., & Sri Wardiningsih, S. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. 13(1), 38–51.

- Prahiawan, W., Simbolon, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35-41.
- Puspitawati, D. N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Putri, A. L. (2014). Hubungan motivasi dengan komitmen organisasi: kasus pada karyawan pada PT. Sucofindo cabang Dumai. *Jom FISIP*, 1(2), 1-15.
- Rosita, T., & Yuniarti, T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p15>
- Setiawan, R. &, & Lestari, E. P. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169-184.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i2.2665>
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162-168.
- Sugito, P., & Sumartono. (2005). *Manajemen Operasional*. Banyumedia.
- Sunengsih, N. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12-26.
- Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, A. G. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Sains Al-Quran Wonosobo*, 1(2), 343-351.
- Tania, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*. 1(3).
- Wardhani, K. W., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

Intervening. 3(7), 59–78.

Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. In *Manual for the Minnesota Satisfaction Survey* (p. 125).

Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891.

Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>