

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Ignatius Soni Kurniawan¹, Jajuk Herawati², Rika Nuraisyah³
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
soni_kurniawan@ustjogja.ac.id¹, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id²,
rikanuraisyah0@gmail.com³

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and intrinsic motivation on affective commitment with employee job satisfaction as a mediator. The study used a population of all employees of Kantor Dinas Perdagangan Lampung Tengah. The sampling technique used in this study was accidental sampling on 52 respondents who were determined from the population using the Slovin formula. The data was processed using multiple linear regression analysis and Sobel test. The research findings indicate that the work environment has a direct effect on affective commitment and an indirect effect on job satisfaction. Intrinsic motivation does not affect organizational affective commitment directly, but intrinsic motivation can affect organizational affective commitment if through job satisfaction or through mediation. The implications of the research results are discussed in the discussion section.

Keywords: *intrinsic motivation; job satisfaction; organizational affective commitment; and work environment.*

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perdagangan Lampung Tengah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang perdagangan dan pengelolaan pasar. Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah berlokasi di Jalan Hi. Muchtar Gunung Sugih Lampung Tengah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 08 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Dinas perdagangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dibidang

perindustrian dan perdagangan berdasarkan otonomi yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan. Dinas Perdagangan bertujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menurunkan angka kemiskinan dengan sasaran meningkatnya pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatnya sektor ekonomi unggulan. Layanan organisasi publik seperti ini juga bergantung pada peran faktor individu sebagai pelayan masyarakat. Naik turunnya ritme kerja dan beban tuntutan kerja dapat membawa pekerja menjadi kelelahan, bosan, bahkan merasakan tidak puas. Hubungan lingkungan kerja juga dapat menjadi kurang nyaman yang sangat mengganggu sehingga merasakan ketidakpuasan atau bahkan menarik diri dari pekerjaan. Kepuasan terkait pekerjaan seseorang

dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang penting dan ingin dipahami melalui penelitian ini khususnya pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Lampung Tengah terkait penyebabnya dan apa dampaknya.

Kepuasan sering dikaitkan sebagai penyebab kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kepuasan sebelum mengarah pada kinerja ditemukan mendorong peningkatan komitmen organisasional. Mathis & Jackson (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan yang ditetapkan organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya dan cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Pada dasarnya kepuasan kerja seorang karyawan merupakan sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2011). (Meyer & Allen, 1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri menerima nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja dan motivasi

intrinsik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 2001). Organisasi perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan terutama motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik dapat ditimbulkan dengan pemberian otonomi kerja dan peningkatan tanggungjawab melalui pengayaan dan perluasan pekerjaan. Motivasi Intrinsik merupakan pengalaman bernilai positif seorang karyawan yang didapatkan secara langsung dari tugas kerjanya (Murtiningsih & Puspa, 2019). Motivasi mencakup ekstrinsik dan intrinsik, motivasi ekstrinsik lebih terkait dorongan kerja yang disebabkan stimulan dari luar individu sedangkan motivasi intrinsik dikaitkan dengan karyawan yang mencintai pekerjaan sebagaimana menikmati hidup.

Pengembangan hipotesis

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat bersifat fisik seperti fasilitas di dalam kantor atau di luar kantor, maupun hubungan antar pegawai yang mempengaruhi psikososial pegawai dalam jangka panjang. Penelitian Ariani & Sulistiyani (2020) serta Munandar & Prayekti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi intrinsik merupakan bagian dari pengembangan, kemajuan dan keahlian atau kemampuan agar mampu bekerja secara optimal. Penelitian Widyaputra & Dewi (2017), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan semakin baik jika lingkungan ditempat kerja baik. Jika sebaliknya yang terjadi, maka tingkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan menurun. Penelitian Putra, Abdurrahman, & Frendika (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif organisasional karyawan. Memberikan lingkungan kerja yang terbaik akan membuat karyawan yang bekerja tersebut semakin merasa nyaman dan aman bahkan karyawan tersebut tidak merasakan beban pekerjaan melainkan pekerjaan tersebut terasa menyenangkan dan merasakan kebanggaan dalam melakukannya.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Organisasi dan pimpinan yang mengatur pekerjaan menumbuhkan motivasi intrinsik dalam diri pekerja dengan mendorong kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi

akan memiliki komitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Penelitian Emiyanti, Rochaida, & Tricahyadinata (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif organisasional. Individu yang termotivasi dari dalam diri akan merasakan kebanggaan atas organisasinya yang memberikan kesempatan pengembangan diri.

H4: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif merupakan bentuk perasaan terikat karena kesukaan terhadap organisasi yang diwujudkan dalam perilaku ingin bertahan dalam organisasi. Pekerja yang merasakan kepuasan ingin bertahan lebih lama menjadi anggota organisasi, pekerja yang mengalami ketidakpuasan tinggi seringkali menyatakan ketidaksukaan atau mengeluh terkait organisasinya. Kepuasan yang dirasakan akan mendorong peningkatan komitmen afektif pada derajat yang lebih tinggi. Penelitian Puspitawati & Riana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif organisasional.

H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif organisasional dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tersebut. Apabila lingkungan kerja dalam organisasi tersebut kurang memadai dari segi fasilitas, hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan dan dengan rekan kerja kurang baik, maka akan terjadi

penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang baik dalam organisasi akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja sehingga karyawan mampu meningkatkan rasa setia atau loyalitasnya terhadap organisasi tempat kerja karyawan tersebut. Penelitian Aruan & Fakhri (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Akpinar *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif organisasional.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

Karyawan yang merasakan keterpenuhan kebutuhan dari dalam diri seperti pengembangan diri, otonomi, keterlibatan dalam kerja akan memiliki perasaan puas bekerja di organisasi tersebut. Lebih lanjut kepuasan tersebut akan membuatnya merasa senang hati bekerja lebih lama dalam organisasi tersebut. Menurut Tania *et al.* (2013) kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional ataupun menurunkan komitmen organisasional. Penelitian Dharmayati (2015) menyatakan motivasi intrinsik memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian Puspitawati & Riana, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja

karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif organisasional.

H7: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perdagangan Lampung Tengah sebanyak 60 orang. Terkait organisasi tidak mengizinkan semua pegawai menjadi sampel agar tidak mengganggu pekerjaan, maka peneliti menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang menggunakan rumus Slovin (Slovin, 1960).

$$(n = N / (1 + (N \times e^2)))$$

$$n = 60 / (1 + (60 \times 0,05^2))$$

$$n = 52,1739$$

Peneliti ini menyerahkan kuesioner kepada bagian informasi Kantor Dinas Perdagangan Lampung Tengah kemudian kuesioner tersebut dibagikan pada seluruh karyawan dengan metode *accidental sampling*. Untuk menjaga kualitas pengambilan data, peneliti menjelaskan maksud tujuan penyerahan 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
Lingkungan kerja	1. Suhu udara di tempat kerja. 2. Tata ruang di tempat kerja. 3. Sirkulasi di tempat kerja. 4. Tingkat pencahayaan di tempat kerja. 5. Hubungan antar karyawan di tempat kerja. 6. Hubungan karyawan dengan pemimpin. (Samson, 2015).
Motivasi intrinsik	1. Tanggung jawab. 2. Penghargaan. 3. Pekerjaan itu sendiri. 4. Pengembangan dan kemajuan. (Büssing, Bissels, Fuchs, & Perrar, 1999)
Komitmen afektif	1. Loyalitas. 2. Rasa bangga. 3. Peran serta. 4. Persepsi organisasinya yang terbaik. 5. Terikat seara emosional pada organisasi. (Meyer & Allen, 1991)
Kepuasan kerja	1. Upah yang cukup. 2. Perlakuan yang adil. 3. Ketenangan bekerja. 4. Perasaan di akui. 5. Penghargaan hasil kerja. 6. Penyalur perasaan. (Büssing et al., 1999)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel 0,2306 (*I-tailed*; $n=52-2$; $\alpha=0,05$). Pengujian menghasilkan r hitung dari variabel lingkungan kerja (0,431 s.d 0,756), motivasi intrinsik (0,567 s.d 0,821), komitmen afektif organisasional (0,639 s.d 0,846), kepuasan kerja karyawan (0,402 s.d 0,846) $>$ 0,2306 artinya semua item valid. *Cronbach's Alpha* lingkungan kerja (0,808), motivasi intrinsik (0,803), komitmen afektif (0,901), dan kepuasan

kerja (0,858) $>$ 0,60 atau instrumen tersebut reliabel.

Karakteristik Responden

Jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan jumlah 29 orang (Tabel 2). Status kepegawaian didominasi oleh karyawan tidak tetap dengan jumlah 32 orang (61,6%). Status pernikahan didominasi oleh karyawan sudah menikah dengan jumlah 39 orang (75%). Usia responden paling banyak pada rentang 31-40 tahun (52%), lebih banyaknya usia responden yang muda ini menguntungkan

organisasi karena organisasi dapat lebih mudah mengadaptasi perkembangan teknologi informasi. Pendidikan terakhir responden didominasi yang berasal dari

lulusan S1 (46,1%). Lama bekerja paling banyak antara 6-10 tahun berjumlah 19 orang (36,5%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Ket.	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	44,2%
	Perempuan	29	55,8%
Status Kepegawaian	Tidak Tetap	32	61,6%
	Pegawai Tetap	20	38,4%
Status Pernikahan	Belum Menikah	10	19,2%
	Menikah	39	75%
	Janda/Duda	3	5,8%
Umur	< 30 tahun	8	15,4%
	31-40 tahun	27	52%
	41-50 tahun	11	21%
	> 51 tahun	6	11,6%
Pendidikan Terakhir	SD/ sederajat	0	0%
	SMP/ sederajat	0	0%
	SMA/ sederajat	22	42,3%
	Diploma	3	5,8%
	S1	24	46,1%
	Pascasarjana(S2/3)	3	5,8%
Lama Bekerja	< 2 tahun	0	0%
	2-5 tahun	7	13,5%
	6-10 tahun	19	36,5%
	11-15 tahun	10	19,2%
	>15 tahun	16	30,8%

Sumber: Data primer diolah 2021.

Asumsi Klasik

Hasil dari uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas (*Glejser test*, $>0,05$), dan uji 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.	Multicollinierity		Glejset Test	Kolmogorov Smirnov Test
		Tol	VIF	Sig.	Asymp.sig
LK	KK	0,526	1,900	0,712	0,084
MI		0,525	1,902	0,710	
LKJ	KAO	0,479	2,090	0,855	0,200
MI		0,478	2,092	0,160	
KK		0,608	1,645	0,078	

Keterangan: LK=Lingkungan Kerja, MI=Motivasi Intrinsik,
 KK=Kepuasan Kerja, KAO=Komitmen Afektif Organisasional.
 Sumber: Data primer diolah 2021.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja ($p=0,047$) dan motivasi intrinsik ($p=0,046$) terhadap kepuasan kerja $< 0,05$ yang artinya H1 dan H2 diterima (Tabel 4). Hasil pengujian

menunjukkan pengaruh lingkungan kerja ($p=0,063$) dan kepuasan kerja ($p=0,05$) terhadap komitmen afektif $< 0,05$ yang artinya H3 dan H5 diterima. Namun, motivasi intrinsik memiliki probabilitas $0,173 > 0,05$ yang artinya H4 ditolak

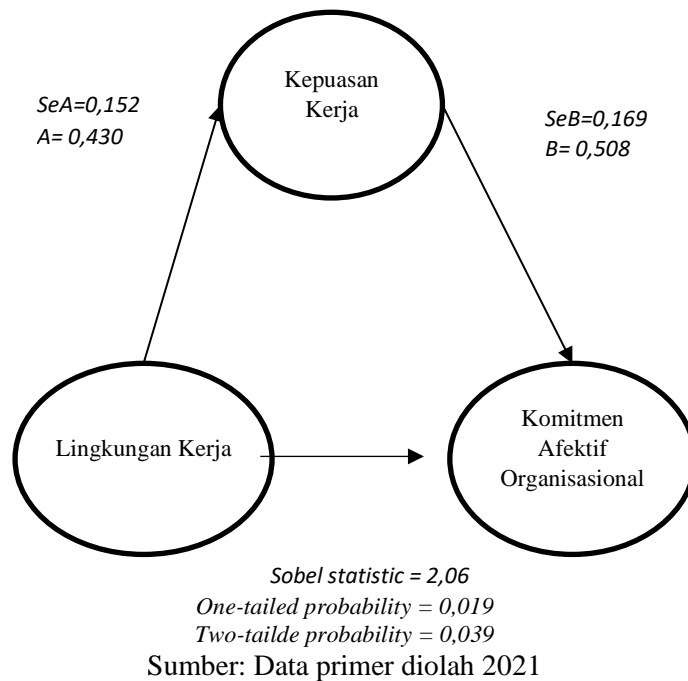
Tabel 4. Uji Hipotesis

Ind.	Dep.	Unst. Coef.		T	Sig	Adj. R Square	
		B	Std. Error				
H1	LK	KK	0,430	0,152	2,048	0,047	0,369
H2	MI		0,559	0,271	2,061	0,046	
H3	LK	KAO	0,327	0,171	1,912	0,063	0,217
H4	MI		0,433	0,312	1,387	0,173	
H5	KK		0,508	0,169	2,969	0,005	

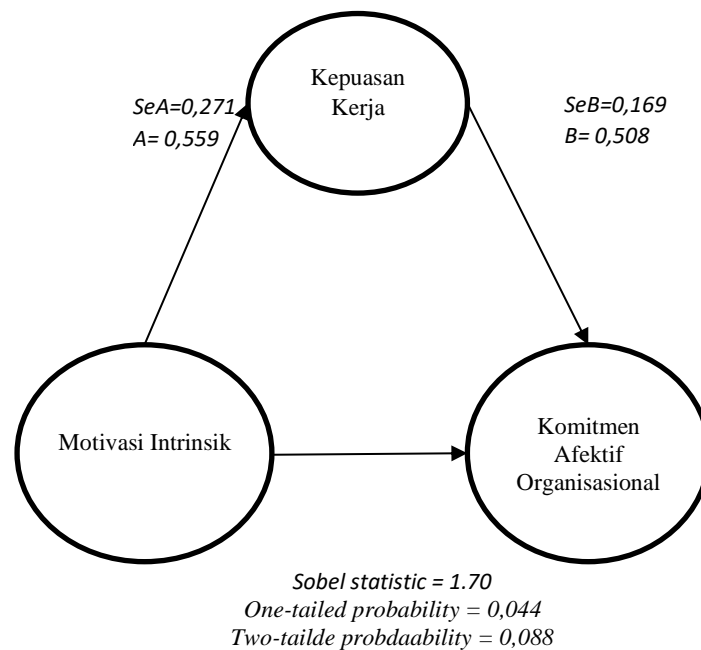
Keterangan: LK=Lingkungan Kerja, MI=Motivasi Intrinsik,
 KK=Kepuasan Kerja, KAO=Komitmen Afektif Organisasional.
 Sumber: Data primer diolah 2021.

Pada pengujian H6 (Gambar 1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, maka H6 diterima. Pada hasil pengujian H7 (Gambar 2) terdapat pengaruh yang

signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$, maka H7 diterima. Penerimaan H6 dan H7 membuktikan ada peran mediasi dari kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Mediasi 1



Gambar 2. Model Mediasi 2

Nilai dari koefisien determinasi ditunjukkan pada *Adjusted R²* (Tabel 4). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36,9%, sisanya 63,1%

dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 21,7%, sisanya

sebesar 78,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengonfirmasi penelitian yang dilakukan Munandar & Prayekti (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat indikator yang memiliki nilai jawaban terendah pada lingkungan kerja yaitu “Saya sering bertemu dengan pimpinan saya tentang perkembangan pribadi saya” (rerata=3,26). Sedangkan, indikator yang memiliki nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja “Pimpinan memberi tahu karyawan tentang keputusan, perubahan, atau rencana penting untuk masa depan” (rerata=4,17). Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam organisasi yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan tersebut.

Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan Dharmayati (2015) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Terdapat indikator yang memiliki nilai jawaban terendah pada motivasi intrinsik yaitu “Jika saya sudah kaya, saya akan tetap mengambil pekerjaan ini karena menantang dan

menyenangkan” (rerata=3,04). Sedangkan, indikator yang memiliki nilai tertinggi pada variabel motivasi intrinsik “Saya sangat peduli dengan pekerjaan saya” (rerata=4,28). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, bukan karena stimulan ekstrinsik seperti insentif dan gaji melainkan dari dalam diri seseorang tersebut menyukai apa yang dikerjakan dan tantangannya.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif Organisasional

Hasil pengujian H3 menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen afektif. Temuan ini mengonfirmasi hasil temuan dari Shalahuddin (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif organisasional. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi komitmen afektif organisasional yang dirasakan. Lingkungan kerja memegang peranan penting untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan, sebaiknya organisasi memperhatikan karyawannya untuk mengembangkan diri dengan memberikan rasa nyaman pada lingkungan fisik dan non fisik. Pengembangan lingkungan non fisik dilakukan pimpinan melalui asepek psikososial yang dibangun dengan komunikasi dari anggota organisasi.

Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif Organisasional

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif organisasional. Diduga ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap komitmen afektif daripada motivasi intrinsik yang perlu digali lebih lanjut pada penelitian kedepan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan seharusnya dapat menurunkan atau meningkatkan komitmen organisasional namun temuan ini tidak mendukung pernyataan tersebut. Temuan ini tidak mendukung hasil dari Harianto (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Afektif Organisasional

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan Akbar *et al.* (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan secara positif signifikan pada komitmen afektif organisasional. Maka dari itu, sebaiknya organisasi perlu memberikan rasa nyaman dan membuat karyawan mempercayai organisasi ini sebagai tempat kerja untuk berkembang dan berkarir lebih baik lagi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H6 menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan kepuasan kerja faktor inilah yang dapat meningkatkan dan menurunkan komitmen afektif organisasional karyawan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya capaian organisasi. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam sebuah organisasi; ini mempengaruhi karakteristik pribadi, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja (Kumari & Afroz, 2013). Alvina & Djastuti (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen afektif organisasional.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H7 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel motivasi intrinsik terhadap variabel komitmen afektif organisasional. Menurut Baron & Kenny (1986) mediasi penuh 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 mendukung mediasi. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan kantor Dinas Perdagangan Lampung Tengah. Penelitian ini menghasilkan temuan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen afektif organisasional secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pimpinan organisasi dapat mempertimbangkan perbaikan lingkungan kerja pada item yang dinilai rendah yang telah disampaikan pada bagian pembahasan, karena perbaikan yang dilakukan mampu meningkatkan komitmen afektif organisasional dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi intrinsik dapat mempengaruhi komitmen afektif organisasional jika melalui kepuasan kerja. Dengan demikian disarankan pimpinan organisasi mampu memperbaiki implementasi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja jika ingin meningkatkan komitmen afektif organisasional.

Hasil koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja hanya 36,9% yang masih dibawah 50%, dengan demikian penelitian ke depan perlu menambah variabel lain yang belum diteliti, misalnya dukungan atasan (Kurniawan & Rohmanto, 2021), atasan

merupakan sosok yang penting yang menyebabkan karyawan puas atau ingin keluar dari organisasi. Terkait perkembangan perubahan bisnis seperti teknologi informasi yang berdampak besar bagi persaingan organisasi, penelitian ke depan dapat mengarahkan pada bentuk komitmen yang lebih fokus seperti komitmen afektif pada perubahan (Ertem & Şentürk, 2021)

DAFTAR PUSTAKA

- 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 And Management Science*, 7(2), 169–176.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ariani, W., & Sulistiyani, E. (2020). Studi mengenai pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja. *Orbith*, 16(1), 56–65.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Büssing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Human Relations*, 52(8), 999–1028. <https://doi.org/10.1177/001872679905200802>
- 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., & Tricahyadinata, I. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen

- Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15–24.
- Ertem, M., & Şentürk, F. K. (2021). A Research on The Variables that Effect Affective Commitment to Change. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 327–342. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1761>
- Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>
- Kumari, N., & Afroz, N. (2013). Role of Affective Commitment in Employees Life Satisfaction. *International Journal of Advance Research*, 1(12), 11–20.
- Kurniawan, I. S., & Rohmanto, S. (2021). Mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan atasan terhadap ocb karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 182–193. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30736%2Fjpim.v1i2.28189>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Munandar, S. A., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56.
- Murtiningsih, R. S., & Puspa, T. (2019). Masihkah Job Satisfaction Dan Motivation Memengaruhi Organizational Commitment? *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 147–164. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v12i1.3000>
- 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.
- Putra, P. D., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. *Prosiding Manajemen SPeSIA: Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 6(2), 1004-1010 ISSN 2460-6545.
- Samson, G. N. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved July 21, 2021, from <https://prudencexd.weebly.com/>
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1–9.
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. 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), 85–104. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>