

KOMITMEN AFEKTIF : PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DIY

Yacinta Nararia Sukoco¹; Ignatius Soni Kurniawan^{2*}

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta^{1,2}

Email : yacintaanara@gmail.com¹; soni_kurniawan@ustjogja.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Inti dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan tanggung jawab emosional dengan inspirasi asing, melihat bantuan otoritatif, pemenuhan pekerjaan, dan kesesuaian kerja individu. Investigasi ini merupakan penilaian kuantitatif dan data signifikan dikumpulkan dengan memanfaatkan tinjauan yang dipimpin oleh pengujian kebetulan dari 51 responden. Bagi pegawai Dinas Perdagangan dan Pertukaran Yogyakarta, ukuran populasi penelitian ini sangat penting. Sampel dieliminasi menggunakan rumus Slovin, dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengolah data survei langsung. Investigasi ini menemukan bahwa sinyal penuh perasaan tidak dipengaruhi oleh inspirasi dari luar, bahwa dorongan emosional secara tegas dipengaruhi oleh bantuan otoritatif yang terlihat, bahwa tanda penuh perasaan jelas dipengaruhi oleh pemenuhan pekerjaan, dan bahwa sinyal penuh perasaan tidak dipengaruhi oleh individu.

Kata Kunci : kepuasan kerja; komitmen afektif; motivasi ekstrinsik; *perceived organizational support*; *person-job fit*

ABSTRACT

This study aims to find out how extrinsic motivation, perceived organizational support, job satisfaction, and person-job fit affect affective commitment. The essential information for this quantitative review came from a poll that was haphazardly disseminated to 51 members. Representatives of the Yogyakarta Business and Exchange Office make up the number of inhabitants in this review. Utilizing the Slovin formula for sampling, multiple linear regression analysis was used to process the data that were gathered through direct surveys. The review's results showed that outward inspiration had an effect on emotional responsibility, that hierarchical support had an effect on full of feeling responsible, that meaningful work fulfillment had an effect on full of feeling responsible, and that individual work fit had an effect on full of feeling responsible.

Keywords : job satisfaction; affective commitment; extrinsic motivation; perceived organizational support; person-job fit

PENDAHULUAN

Organisasi harus melakukan upaya untuk mendongkrak kinerja karyawan, salah satunya dengan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Suatu organisasi mendapat manfaat dari komitmen karyawan, dan semakin banyak karyawan yang berkomitmen, semakin termotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan menentukan apakah tujuan perusahaan akan

tercapai atau tidak. Tingkat pencapaian keberhasilan organisasi juga rendah jika mayoritas anggota organisasi kurang memiliki komitmen. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta (DISperindag DIY) sebagaimana organisasi masyarakat lainnya bertujuan memberikan pelayanan masyarakat di bidang perdagangan dan perindustrian. Dengan bantuan pegawai yang mengabdikan diri pada pekerjaannya dan memiliki sikap yang positif, layanan lembaga dapat membantu pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Komitmen organisasional merupakan salah satu topik penting bagi departemen pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Harianto, 2016). Faktor yang menentukan komitmen adalah dukungan organisasi dan bagaimana pemimpin menstimulasi motivasi eksternal pegawai. Kepemimpinan dalam organisasi dirasakan dan dihargai oleh banyak pemangku kepentingan sebagai elemen kunci keberhasilan, sebagai faktor pembeda dengan dampak kuat pada pencapaian tujuan melalui pegawainya (Ismatilla, 2020). Komitmen afektif pegawai Disperindag DIY masih dapat dioptimalkan, misalnya pegawai dapat berusaha lebih efisien dan efektif menyelesaikan masalah karena melihat permasalahan di kantor sebagai permasalahan mereka juga. Kebanggaan terhadap institusinya dengan implikasi memperbaiki kekurangan daripada membiarkan atau menyampaikan ke pihak lain masih dapat ditumbuhkan lebih tinggi.

Penelitian tentang komitmen afektif mengidentifikasi sejumlah faktor dari organisasi pemberi kerja dan karyawan internal. Salah satu faktor yang dapat digunakan bisnis untuk memengaruhi pekerja adalah melalui bantuan hierarkis yang terlihat. Keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka ditafsirkan sebagai dasar penempatan dalam organisasi sebagai hasil dari dukungan organisasi yang dirasakan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). *Perceived organizational support* pada penelitian terdahulu ditemukan sebagai anteseden komitmen afektif (Oliver, 2013).

Organisasi juga dapat menstimulasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan sistem penghargaan finansial dan non finansial. Penghargaan mampu menumbuhkan daya tarik ekstrinsik yang mendorong individu mencapainya dengan memenuhi tujuan yang ditargetkan, atau disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ditemukan berpengaruh positif pada komitmen afektif (Yousaf, Yang, & Sanders, 2015).

Proses rekrutmen yang menarik pegawai dengan persyaratan kerja dan karakteristik kerja yang sesuai dengan nilai pribadi pegawai membawa keselarasan individu dan pekerjaan atau *person-job fit*. Individu yang merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah sesuatu yang diinginkan akan merasakan komitmen secara emosional. *Person-job fit* ditemukan berpengaruh positif pada komitmen afektif (Unal, 2014).

Kepuasan kerja juga merupakan anteseden yang jelas pada komitmen afektif pada penelitian terdahulu (Mizan, Rugaiyah, & Nurjannah, 2018; Kurniawan, Herawati, & Nuraisyah, 2022), namun penelitian lain juga menemukan hasil sebaliknya, kepuasan kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan pada komitmen afektif (Harianto, 2016; Hackim & Dasmasele, 2016). Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu memberi kesempatan pengujian kembali melalui penelitian ini pada pengaturan yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja

Kepuasan pegawai didefinisikan sebagai keadaan bahagia dan puas karena keterpenuhan motivasi ekstrinsik maupun intrinsik dan konteks organisasi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara positif (Vandenberghe, Bentein, & Stinglhamber, 2004). Rasa sejahtera menyangkut banyak perasaan, antara lain puas, senang, nyaman, senang, dan sebagainya (Kim, Moon, & Shin, 2018). Kepuasan kerja pegawai dapat diukur dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam konteks organisasi (Nazir & Islam, 2017). Konsep kepuasan kerja pegawai, motivasi ekstrinsik, konteks organisasi, kepuasan kerja, dan niat untuk tinggal merupakan konsep teoritis dalam penelitian yang diperkenalkan dan dikembangkan oleh Nazir dan Islam (2017). Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu kegiatan untuk mencapai beberapa hasil eksternal yang dapat diklasifikasikan sebagai kontinum atau berkelanjutan berdasarkan variasi otonomi (Gupta, 2020). Motivasi ekstrinsik seperti gaji, upah, bonus dan insentif lainnya memainkan peran penting dalam produktivitas pekerja (Srivastava & Barmola, 2011). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Perceived Organizational Support

Kesan pekerja tentang seberapa besar organisasi menghargai komitmen mereka dan sering memikirkan kemakmuran mereka disinggung sebagai bantuan hierarkis (Vandenberghe *et al.*, 2004). Menurut perspektif pertukaran sosial, individu cenderung mengalami kesejahteraan psikologis ketika pegawai memiliki hubungan pertukaran sosial dan menerima dukungan sosial dari lingkungan mereka (Kaur *et al.* 2020). Menurut Vandenberghe *et al.* (2004), pegawai menerima dukungan melalui tindakan pemimpin saat mereka menerapkan kebijakan dan prosedur organisasi dan memiliki pengalaman langsung tentang bagaimana personel diperlakukan, misalnya, penciptaan sistem penghargaan dan pelatihan. Keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai peningkatan kinerja harus didukung oleh dukungan organisasi yang dirasakan proses ini, yang seharusnya memiliki hasil positif bagi organisasi serta karyawan (seperti peningkatan kepuasan kerja dan suasana hati yang positif). misalnya, komitmen yang lebih emosional (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kepuasan kerja

Ada beberapa definisi kepuasan kerja, Apridar dan Adamy (2018) menyatakan makna lengkap dari pemenuhan pekerjaan yang mencakup tanggapan atau perspektif mental, penuh perasaan, dan evaluatif dan menyatakan bahwa keadaan mendalam yang menyenangkan atau baik dihasilkan dari pemeriksaan pekerjaan atau wawasan pekerjaan seseorang. Menurut Hendri (2019) Memiliki sikap positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari menilai karakteristik tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Orang yang tinggal di tempat dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi cenderung tidak terkena penyakit jantung, diabetes dan kanker, serta meninggal karenanya. (Kim *et al.*, 2018). Lingkungan kerja berkontribusi pada komitmen afektif pegawai sehingga meningkatkan keterlibatan pegawai serta kepuasan kerja (Kaur *et al.*, 2020).

Person-job fit

Sejauh mana karyawan berbagi nilai-nilai perusahaan dan cocok untuk perusahaan adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kesesuaian (Bui, Zeng, & Higgs, 2017), Kecocokan orang-ke-pekerjaan, di sisi lain, mengukur seberapa baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan cocok dengan persyaratan pekerjaan (Afsar, Badir, & Khan, 2015). *Person-job fit* mengacu pada tingkat

kesesuaian yang dimiliki individu dengan pekerjaannya (Kristof-Brown & Billsberry, 1996). Mengkoordinasikan individu dengan pekerjaan telah ditunjukkan untuk menentukan pengaruh pekerjaan pada inspirasi, komitmen, pencapaian karir, dan kinerja, dan keinginan jangka panjang untuk tetap berada dalam asosiasi (Bui *et al.*, 2017). Bukti empiris mengenai hubungan karyawan dengan organisasi menunjukkan bahwa inti dari pembentukan identitas dalam organisasi adalah organisasi tingkat tinggi dan kesesuaian pekerjaan. (Bui *et al.*, 2017). Istilah *person-job unfit* mengacu pada karyawan yang tidak dapat menjalankan tugasnya tanpa membahayakan diri mereka sendiri atau orang lain. Karyawan yang "orang-pekerjaan tidak layak" mengalami peningkatan stres. (Brkich, Jeffs, & Carless, 2002).

Komitmen afektif

Komitmen organisasi yang tinggi berarti berpihak pada organisasi yang mempekerjakan individu tersebut, sedangkan keterlibatan karyawan yang tinggi berarti berpihak pada individu dalam posisi tertentu (Hendri, 2019). Tanggung jawab hierarkis menggabungkan disposisi kerja berlapis-lapis yang terdiri dari penuh perasaan (hubungan dekat dengan rumah ke asosiasi), durasi atau penilaian biaya dan keuntungan yang terkait dengan meninggalkan asosiasi dan mengatur, untuk lebih spesifik komitmen untuk tetap bersama asosiasi (Meyer & Allen, 1991). Dibutuhkan karyawan yang memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan karena mereka akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan (Kaur *et al.*, 2020). Komitmen afektif terkait dengan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Persepsi terhadap pekerjaan seperti ketergantungan organisasi dan tantangan pekerjaan telah dianggap sebagai kategori terpenting dari anteseden komitmen afektif (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif berkaitan erat dengan konsep identifikasi organisasi, karyawan merasa dirinya sebagai bagian dari organisasinya dan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tersebut (Unal, 2014).

Pengembangan Hipotesis

Salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif adalah motivasi ekstrinsik. Rasa kepuasan karyawan, yang dapat didefinisikan sebagai keadaan bahagia yang disebabkan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, merupakan komponen komitmen afektif (Raineri & Paillé, 2016). Inspirasi alami

mengacu pada latihan yang secara intrinsik menarik atau menyenangkan, meskipun inspirasi luar mengacu pada melakukan sesuatu yang mendorong hasil yang berbeda. (Nazir & Islam, 2017). Penelitian Gupta (2020) menemukan bahwa perhatian afektif secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Dengan menyediakan kondisi kerja dan keamanan kerja yang memadai, sebuah organisasi dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Inspirasi adalah salah satu sudut paling signifikan yang dapat memperluas sensasi perasaan penuh tanggung jawab (Nazir *et al.*, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ismatilla (2020) yang menemukan bahwa komitmen afektif secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Semakin tinggi inspirasi yang dirasakan oleh perwakilan, semakin tinggi pula derajat tanggung jawab yang digerakkan oleh pekerja.

H1: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Dengan menciptakan kewajiban untuk memelihara kesejahteraan organisasi berdasarkan norma timbal balik, “*perceived organization support*” akan meningkatkan komitmen afektif karyawan. sebaliknya, organisasi harus selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. (Kim *et al.*, 2018). Pendapat pekerja tentang sejauh mana organisasi mengevaluasi kinerja, memberikan dukungan, dan bersimpati dengan kesejahteraan pekerja dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Karyawan diberi kesempatan untuk merasakan rasa aman dan kepastian bahwa kekuatan organisasi selalu berada di belakang mereka (Jeung, Yoon, & Choi, 2017). Karyawan yang memiliki dukungan organisasi yang dirasakan dijamin tidak hanya gaji dan tunjangan, tetapi juga dukungan, kepercayaan, penghargaan, dan status organisasi yang tulus. (Khandakar & Pangil, 2020). Selain itu, bisnis harus memberikan bantuan kepada karyawan saat mereka mengalami kesulitan, memastikan komunikasi yang konstan, dan memahami keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk maju (Vandenberghe *et al.*, 2004). Karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi ketika mereka merasakan dukungan organisasi (Khandakar & Pangil, 2020). Hasil penelitian Putranto *et al.* (2021) menemukan bahwa *perceived*

organizational support dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting merupakan hasil dari kepuasan kerja atau *job satisfaction* (Ismatilla, 2020). Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Harianto (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan dapat digunakan sebagai file tugas yang jelas (JDI) yang terdiri dari pertunjukan aktual, kualitas, mitra, pintu pembuka kemajuan yang berharga, dan kompensasi. Komitmen afektif Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja bagi perusahaan dan bersedia berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya. Sebuah definisi yang komprehensif tentang kepuasan kerja yang mencakup sikap dan pernyataan kognitif, afektif, dan evaluatif bahwa mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang menghasilkan keadaan emosional yang menyenangkan (Ismatilla, 2020). sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan sebagai hasil prestasi kerja (Serikat & Servant, 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2016) yang menegaskan bahwa kinerja karyawan dan suasana hati yang sensitif secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan karyawan dan komitmen emosional untuk terus bekerja meningkat dengan pekerjaan tambahan dalam organisasi.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.”

Istilah "*person-job fit*" mengacu pada gagasan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan pekerjaan mereka. (Jaya, Sulaiman, & Rusvitawati, 2019). Kecocokan orang pekerjaan memiliki bukti secara positif mempengaruhi motivasi kerja, keterlibatan karir, kesuksesan karir, pilihan kejuruan, keterlibatan pegawai, dan umur panjang organisasi (Bui *et al.*, 2017). Apabila seorang pegawai merasakan hubungan antar pegawai lainnya terjalin baik maka akan meningkatkan persepsi orang-pekerjaan yang sesuai (Bui *et al.*, 2017). Hubungan orang-pekerjaan dan kecocokan orang menunjukkan bahwa keduanya saling mempengaruhi identifikasi organisasi sejauh pegawai termotivasi dalam hal komitmen

di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Afsar *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa semakin jauh hubungan pekerja dengan pertunjukan, semakin besar tanggung jawab emosional dalam sebuah asosiasi. bahwa adanya berbagai jenis kesesuaian, seperti kesesuaian seseorang dengan tugas, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja, dapat menguntungkan organisasi. melakukan penelitian ditunjukkan pada Gambar 1

H4: *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY menjadi sampel penelitian. Sebanyak 51 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden setelah rumus Slovin digunakan untuk menghitung angka. Rumus Slovin (Slovin 1960) ($e=0,1$) digunakan untuk memilih sampel dari populasi 104 karyawan:

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

$$n = 104 / (1 + (104 \times 0,1^2))$$

$$n = 50,98 \text{ atau } 51 \text{ pegawai.}$$

Pengumpulan informasi dalam penelitian ini menggunakan instrumen survei yang disampaikan kepada responden di Kantor Perindustrian dan Pertukaran Do-It-Yourself dengan pengujian secara kebetulan. Skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) digunakan oleh instrumen tersebut. Motivasi ekstrinsik, juga dikenal sebagai kekuatan pendorong dan dukungan, diukur dalam penelitian ini. (Ismatilla, 2020). Pengukuran *perceived organizational support* yaitu dukungan organisasi dan, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja (Khandakar & Pangil, 2020). Pengukuran kepuasan kerja yaitu disiplin kerja, prestasi kerja, dan gaji (Apridar & Adamy, 2018). Pengukuran *person-job fit* yaitu keterampilan, kepuasan, dan kecocokan (Bui *et al.*, 2017). Teknik pemeriksaan data dalam penelitian ini menggunakan berbagai pemeriksaan relaps lurus yang ditangani dengan menggunakan program IBM SPSS edisi 26.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Tabel 1 menampilkan temuan analisis karakteristik responden. Ada 51 orang yang menjadi responden, 41 orang laki-laki atau 80%, dan 10 orang perempuan atau 20%. Dalam penelitian ini, 51 orang karyawan tetap atau 100 persen menyatakan telah

menikah, dengan 44 orang (86 persen) menyatakan demikian. 23 orang (45%) karyawan dalam penelitian ini berusia antara 31 dan 39 tahun, dan 38 orang di antaranya memiliki gelar sarjana atau lebih tinggi. Mayoritas karyawan telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun, dengan 18 orang bekerja lebih dari itu.

Uji Kualitas Data

Pengujian Validitas dicantumkan pada Tabel 2. Pada 31 item indikator yang telah diukurkan kepada 51 responden telah diperoleh nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel 0,2329 (α 5%; *1-tailed*) atau semua item dalam penelitian ini dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas, dari hasil uji yang dapat dilihat pada Tabel 2, nilai motivasi ekstrinsik sebesar 0,768, nilai *perceived organizational support* sebesar 0,763, nilai kepuasan kerja sebesar 0,959, nilai *person-job fit* sebesar 0,750, dan nilai komitmen afektif sebesar 0,771. Semua variabel tersebut mempunyai nilai lebih besar dari nilai *cronbach alpha* ($>0,6$) sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis

Tabel 3 menampilkan hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas yang digunakan untuk menguji asumsi tradisional. Mengingat efek samping dari uji kebiasaan (Uji Kolmogorov-Smirnov, Asymp. sig $> 0,05$) informasi yang tersisa biasanya disampaikan. Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas sebagaimana ditunjukkan oleh uji asumsi klasik (uji Glejser lebih besar dari 0,05). Dengan toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

Nilai probabilitas motivasi ekstrinsik (0,864), dukungan organisasi yang dirasakan (0,020), dan kepuasan kerja (0,008), serta kecocokan orang-pekerjaan (0,562), disajikan pada Tabel 4. Dengan koefisien determinasi sebesar 8,2%, variabel motivasi ekstrinsik, dukungan organisasi yang dirasakan, kepuasan kerja, dan kecocokan orang-pekerjaan memberikan kontribusi yang efektif terhadap komitmen afektif. Sisanya sebesar 91,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pembahasan

Konsekuensi dari uji H1 menunjukkan bahwa nilai t hitung (-0,196) memiliki kemungkinan $0,846 < 0,05$ yang berarti H1 ditolak. Motivasi ekstrinsik tidak berdampak signifikan pada perhatian afektif, menurut temuan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismatilla, 2020) yang menegaskan bahwa

perhatian afektif tidak dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Pernyataan “kalau bukan karena uang, saya tidak akan mau melakukan pekerjaan” mendapatkan peringkat terendah dari motivasi ekstrinsik (mean = 3,96), sedangkan dua pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya bekerja karena saya dibayar. dengan bekerja” (rata-rata=4,0) dan “setelah beberapa hari yang panjang, jika bukan karena uang, saya tidak akan mengambil pekerjaan ini” (rata-rata=4,80).

Nilai t-hitung (2,420) memiliki probabilitas 0,020 0,05, menunjukkan bahwa H2 diterima, sesuai dengan hasil pengujian H2. Menurut temuan, perhatian afektif dipengaruhi secara positif oleh dukungan organisasi yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan pemeriksaan sebelumnya yang dipimpin oleh Nazir dan Islam (2017) bahwa bantuan hierarkis yang tampak jelas memengaruhi pertimbangan emosional. Semakin tinggi hirarki bantuan yang diberikan kepada pekerja dapat berdampak pada perwakilan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang penuh. Karyawan yang didukung oleh organisasi lebih cenderung membalas upaya satu sama lain dengan bekerja lebih keras. Item “bantuan tersedia dari organisasi ketika saya memiliki masalah” (mean = 4,06), “organisasi akan memanfaatkan kesalahan saya yang saya sampaikan dengan jujur” (mean = 4,10), dan doa, yang mendapat nilai tertinggi pada “ organisasi bangga dengan panggilan saya di tempat kerja” (rata-rata = 4,26) dan "organisasi peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja" (rata-rata = 4,28), memiliki nilai terendah untuk dukungan organisasi yang dirasakan.

Nilai t-hitung (2,776) pada uji H3 memiliki probabilitas sebesar 0,008 0,05, menunjukkan bahwa H3 diterima. Menurut temuan, perhatian afektif secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya. Hendri (2019) bahwa pekerjaan jelas mempengaruhi pemenuhan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen kepuasan afektif meningkat seiring dengan intensitas kerja. Pemenuhan pekerjaan yang dirasakan oleh perwakilan tergantung pada penilaian terhadap kondisi biaya yang didapat, hubungan yang baik antara perwakilan dan asosiasi, tempat kerja yang kuat, dan potensi pembelajaran untuk membuka pintu. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk mengembangkan komitmen afektif dan melibatkan diri sepenuhnya. Tiga pernyataan yang memiliki skor kepuasan kerja terendah dan masih memiliki ruang untuk perbaikan adalah “Memulai pekerjaan saya, amunisi saya sudah lengkap” (mean=4,10), “Saya menggunakan

keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan itu,” dan “Saya mengerti bagaimana saya pekerjaan berkontribusi pada godaan tujuan strategis organisasi.” Tiga hal yang mendapat skor paling tinggi adalah "Saya merasa kompensasi saya adil untuk pekerjaan yang diiklankan" (rata-rata=4,14), "keuntungan yang saya dapatkan lebih unggul daripada yang diberikan oleh asosiasi yang berbeda" (rata-rata=4,14), dan "ekstra keuntungan finansial (imbalan) terpenuhi" (rata-rata = 4,14).

Nilai t-hitung uji H4 adalah (0,584), yang menunjukkan bahwa H4 ditolak dengan probabilitas 0,562 0,05. Perhatian afektif tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kecocokan orang-pekerjaan, menurut temuan. Ini sesuai dengan penelitian. Bui *et al.* (2017) yang menemukan bahwa perhatian afektif tidak terpengaruh oleh kecocokan orang-pekerjaan. Karena sudah terbiasa, karyawan dapat melihat bahwa kesesuaian diri dengan pekerjaan tidak istimewa dan tidak mempengaruhi emosi afektifnya. Pada item "kepribadian saya cocok dengan pekerjaan ini", pernyataan kecocokan orang-pekerjaan menerima skor terendah (rata-rata = 3,92), sedangkan pernyataan "Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi saya adalah masalah saya sendiri" menerima skor tertinggi. rata-rata = 4,32).

Dukungan yang dirasakan dari organisasi dan kepuasan kerja adalah dua variabel dengan dampak terbesar pada komitmen afektif. Karyawan dapat merasakan rasa memiliki terhadap organisasi melalui dukungan organisasi yang dirasakan, yang memiliki dampak terbesar. Dalam hal pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja menempati urutan kedua. Hal ini menunjukkan bahwa orang bekerja lebih baik ketika mereka bahagia dalam pekerjaan mereka. Item pernyataan “Saya merasa takut dan menghormati atasan saya” mendapat skor komitmen afektif terendah (mean = 3,74), sedangkan item pernyataan “Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi saya adalah masalah saya sendiri” menerima skor tertinggi (mean = 4,42). Secara umum nilai rasa penuh tanggung jawab pada semua hal berada pada skor minimal 4 yang menunjukkan dukungan perwakilan koneksi yang mereka butuhkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan asosiasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan people-job fit terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY. Tanggung jawab emosional

dipengaruhi oleh inspirasi asing dan kesesuaian pekerjaan, menurut penelitian ini. Peringatan emosional secara tegas dan secara keseluruhan dipengaruhi oleh dukungan resmi yang tampak, sama seperti pemenuhan pekerjaan secara tegas dan mendasar dipengaruhi oleh peringatan perasaan yang penuh. Untuk menambah rasa tanggung jawab yang penuh kepada wakilnya, para perintis hierarkis dapat memanfaatkan temuan ini dengan membentengi pengaturan mengingat bantuan yang berwibawa dan pemenuhan pekerjaan melalui hal-hal yang dianggap rendah yang dirujuk dalam segmen percakapan. Kualitas kehidupan kerja seseorang berdampak tidak hanya pada kepuasan kerja tetapi juga pada komitmen afektif, yang dapat diukur oleh penelitian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan people-job fit terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY. Tanggung jawab emosional dipengaruhi oleh inspirasi asing dan kesesuaian pekerjaan, menurut penelitian ini. Penuh peringatan perasaan secara pasti dan mendasar dipengaruhi oleh dukungan hierarkis yang tampak, sama seperti pemenuhan pekerjaan secara tegas dan pada dasarnya dipengaruhi oleh peringatan emosional. Pemimpin organisasi dapat memanfaatkan temuan ini dengan memperkuat kebijakan pada item berperingkat rendah yang terkait dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja, yang dibahas pada bagian pembahasan. Selain mempengaruhi pemenuhan posisi, sifat kehidupan kerja juga memperkuat tanggung jawab emosional yang dapat ditentukan dengan eksplorasi tambahan (Karanita & Kurniawan, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

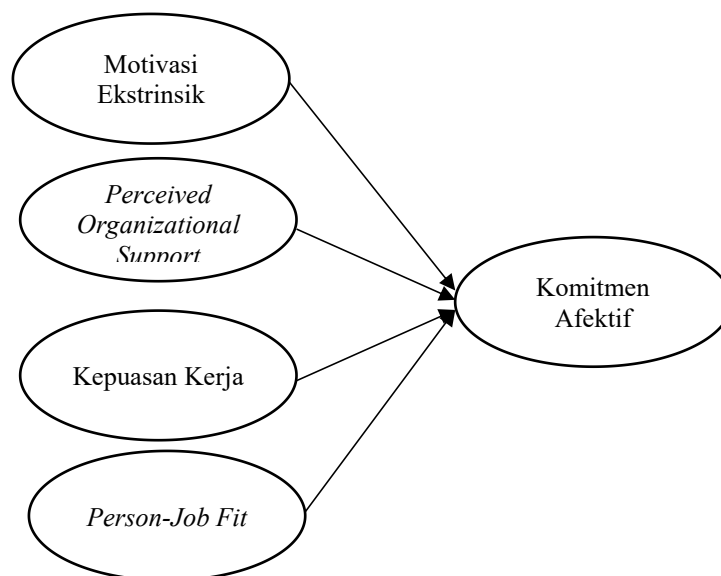
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Apridar, & Adamy, M. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 1–5. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43–51. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.1.43>
- Bui, H. T. M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373–386. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144>

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of POS. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Gupta, V. (2020). Relationships between leadership, motivation and employee-level innovation: evidence from India. *Personnel Review*, 49(7), 1363–1379. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0595>
- Hackim, M. C., & Dasmasea, L. M. (2016). Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Swiss-Belinn Manyar. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 274–285.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hariato, 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>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Ismatilla, M. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-Based HRM*, 9(3), 223–240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42>
- Jeung, C. W., Yoon, H. J., & Choi, M. (2017). Exploring the affective mechanism linking perceived organizational support and knowledge sharing intention: a moderated mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 946–960. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2016-0530>
- Karanita, W., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1013–1031. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.769>
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3–4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>
- Khandakar, M. S. A., & Pangil, F. (2020). The role of affective commitment on the relationship between human resource management practices and informal workplace learning. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 487–507. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2020-0004>
- Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and

- co-worker support. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 844–858. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173>
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (1996). *Person Organization Fit: Key Issues and New Direction*. Sussex, West: Wiley Blackwell.
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 57–70. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- 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)
- Mizan, A. Z., Rugaiyah, & Nurjannah. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan. *Jurnal SAP*, 3(2), 122–130.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing Organizational Commitment and Employee Performance Through Employee Engagement: An Empirical Check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Oliver, J. (2013). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Putranto, H. T., Sudjadi, A., & Indrayanto, A. (2021). The Impacts of Perceived Organizational Support to Organizational commitment and Psychological Well Being in Contractual Employees. *ICore*, 5(1), 426–433.
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking Corporate Policy and Supervisory Support with Environmental Citizenship Behaviors: The Role of Employee Environmental Beliefs and Commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2548-x>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Serikat, A., & Servant, K. (2021). The effect of servant leadership on turnover intentions: mediating effects of perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness. *Human Resource Management International Digest*, 29(1), 33–35. <https://doi.org/10.1108/HRMID-09-2020-0207>
- Srivastava, S. K., & Barmola, K. C. (2011). Role of Motivation in Higher Productivity. *Management Insight*, 5(1), 105–116.
- Unal, Z. M. (2014). Does Affective Commitment Mediate the Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Identification? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 270–283. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i3/706>

- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47–71. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00029-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00029-0)
- Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133–150. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277>
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pikir

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	80
	Perempuan	10	20
Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	51	100
Status Pernikahan	Belum menikah	6	12
	Menikah	44	86
	Janda/Duda	1	2
Umur	< 30 tahun	7	14
	31-39 tahun	23	45
	40-49 tahun	15	29
	> 50 tahun	6	12
Pendidikan Terakhir	SMA/ sederajat	1	2
	Diploma	9	18
	S1	38	74

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Masa kerja	S2	3	6
	< 2 tahun	2	4
	2-5 tahun	6	12
	6-10 tahun	8	16
	11-15 tahun	18	35
	> 15 tahun	17	33

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Motivasi Ekstrinsik		<i>Perceived Organizational Support</i>		Kepuasan Kerja		<i>Person-job fit</i>		Komitmen Afektif	
ME.1	0,581	POS.1	0,523	KK.1	0,713	PJF.1	0,404	KA.1	0,334
ME.2	0,604	POS.2	0,523	KK.2	0,869	PJF.2	0,653	KA.2	0,378
ME.3	0,623	POS.3	0,298	KK.3	0,767	PJF.3	0,486	KA.3	0,471
		POS.4	0,533	KK.4	0,941	PJF.4	0,497	KA.4	0,387
		POS.5	0,389	KK.5	0,833	PJF.5	0,543	KA.5	0,316
		POS.6	0,597	KK.6	0,951			KA.6	0,348
		POS.7	0,369	KK.7	0,827			KA.7	0,440
		POS.8	0,51	KK.8	0,859				
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,768	0,763		0,959		0,750		0,771	

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

<i>Independen</i>	<i>Dependen</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Glejser Test</i>		<i>Multicollinearity</i>	
		Z	<i>Asymp-Sig.</i>	T	Sig	Tol.	VIF
Motivasi ekstrinsik	Komitmen Afektif	0,760	0,200	-0,196	0,846	0,888	1,127
<i>Perceived Organizational Support</i>				2,420	0,020	0,569	1,757
Kepuasan Kerja				2,776	0,008	0,719	1,391
<i>Person-job fit</i>				0,584	0,562	0,559	1,790

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Stand. coefficients</i>	T	Sig	<i>Adj. R²</i>
	B	<i>Std Error</i>	beta			
<i>(Constant)</i>	7,273	4,120		1,765	0,084	
Motivasi ekstrinsik	-0,046	0,236	-0,023	-0,196	0,846	0,082
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,357	0,147	0,356	2,420	0,020	
Kepuasan Kerja	0,279	0,101	0,363	2,776	0,008	
<i>Person-job fit</i>	-0,102	0,174	-0,087	0,584	0,562	

Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data primer diolah (2023).