

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN *SHOPEE EXPRESS* TAMBUN SELATAN

Nabella Nur Afiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Tyna Yunita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muhammad Asif Khan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Korespondensi penulis: nabellaafiyah123@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work flexibility, physical work environment, and job satisfaction on affective commitment in Shopee Express Tambun Selatan employees. The research method used is quantitative research, which means that research is used to examine certain populations and samples, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis, with the aim of testing the hypothesis that has been applied. The sampling technique used is using a saturated sampling technique or the entire population is sampled, while the number of populations in this study is 100 respondents. Data analysis using Smart PLS 4.0 Software and hypothesis testing, namely the T Test and F Test. Based on the results of the path coefficient hypothesis, there is a P-value of 0.0 or <0.5 and a t-statistics value of 2.4 or >1.96 , then it is stated that there is a significant influence between the variables of work flexibility on affective commitment. The P-value of 0.0 or <0.5 and the t-statistics value of the physical work environment has a value of 3.4 >1.96 , then it is stated that there is a significant influence between the variables of physical work environment on organizational commitment. The P-value is 0.0 <0.5 and the t-statistics value for job satisfaction is 4.7 >1.96 , so it is stated that there is a significant influence between the job satisfaction variable and affective commitment.*

Keywords: *Job Flexibility, Physical Work Environment, Job Satisfaction, and Affective Commitment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dimana artinya adalah penelitian yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah diterapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu memakai teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 100 responden. Analisis data menggunakan *Software Smart PLS 4.0* dan pengujian hipotesis yaitu Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil hipotesis *path coefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0.0 atau <0.5 dan nilai *t-statistics* 2.4 atau >1.96 , maka dinyatakan pengaruh signifikan antar variabel fleksibilitas kerja terhadap komitmen afektif. Nilai *P-values* sebesar 0.0 atau <0.5 dan nilai *t-statistics* lingkungan kerja fisik memiliki nilai 3.4 >1.96 , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi. Nilai *P-values* sebesar 0.0 <0.5 dan nilai *t-statistics* kepuasan kerja 4.7 >1.96 , maka dinyatakan pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif.

Kata Kunci: Fleksibel Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan revolusi digital saat ini, persaingan antar perusahaan semakin kompetitif dan menuntut organisasi untuk terus berinovasi guna mempertahankan daya saing. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang memegang peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi atau sistem kerja, melainkan juga oleh kualitas dan komitmen karyawan sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Komitmen afektif merupakan salah satu bentuk komitmen organisasi yang merujuk pada keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan merasa terhubung secara personal dengan perusahaan, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi (Manurung et al., 2022).

Salah satu faktor yang diyakini berkontribusi terhadap komitmen afektif adalah fleksibilitas kerja. Dalam praktiknya, fleksibilitas kerja memberikan karyawan keleluasaan dalam mengatur waktu dan tempat kerja, sehingga mendorong terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang nyaman juga berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan dilengkapi fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja (Fitriani et al., 2019). Namun dari hasil pengamatan di Shopee Express Tambun Selatan menunjukkan bahwa meskipun sebagian fasilitas kerja telah memadai, masih terdapat kendala seperti keterbatasan pendingin ruangan dan tumpukan dokumen yang mengganggu kenyamanan kerja.

Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting yang tidak bisa diabaikan dalam membentuk komitmen afektif. Faktor-faktor seperti tugas yang menarik, kesempatan pengembangan karier, kompensasi yang adil, dan hubungan kerja yang harmonis turut menentukan tingkat kepuasan kerja (Grant, 2024). Namun, berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan di Shopee Express Tambun Selatan merasa kurang puas terhadap tugas yang diberikan serta peluang pengembangan profesional, meskipun terdapat persepsi positif terkait kompensasi.

Lebih lanjut, data menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan dari 98 orang pada tahun 2022 menjadi 86 orang pada tahun 2023, yang mengindikasikan tingkat turnover yang cukup tinggi. Penurunan ini dapat berdampak negatif terhadap stabilitas tenaga kerja dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami secara lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan retensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan Shopee Express Tambun Selatan.

KAJIAN TEORI

Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah jenis komitmen yang muncul ketika setiap orang dalam hubungan percaya bahwa mereka memiliki nilai-nilai yang sama dan bahwa hubungan mereka akan menguntungkan satu sama lain. Menurut (Greenberg dan Baron, 2022) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah kekuatan dan keinginan seseorang untuk tetap bekerja untuk organisasi karena mereka setuju dengan nilai dan tujuan utamanya.

Fleksibel Kerja

Fleksibilitas kerja adalah pengaturan jam kerja yang fleksibel berarti bahwa waktu kerja dapat diubah secara bertahap sehingga baik perusahaan maupun karyawan dapat mengelola dan memprediksi bagaimana waktu kerja akan dilakukan. Menurut (Siskayanti & Sanica, 2022) menyatakan bahwa fleksibel kerja ialah suatu kesempatan yang memberikan karyawan jam kerja yang fleksibel, yang membuat mereka bekerja dalam waktu yang lebih singkat sambil memberi mereka lebih banyak waktu untuk bersantai dan menjadi lebih kreatif dan membantu kemajuan perusahaan.

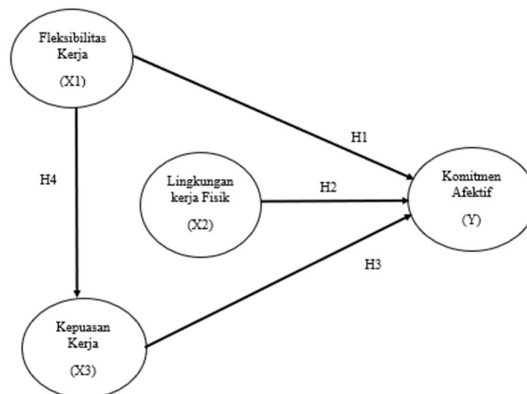
Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Muhraweni, Rasyid, 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Fleksibel Kerja)

X2 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik)

X3 : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

Y : Variabel Terikat (Komitmen Afektif)

H1 : Diduga ada pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap Komitmen Afektif pada *Shopee Express* Tambun

H2 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Afektif pada *Shopee Express* Tambun

H3 : Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada *Shopee Express* Tambun

H4 : Diduga ada Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti data diukur dalam skala numerik dan dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan menggunakan metode statistik untuk menganalisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi sebanyak 100 karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei melalui kuesioner yang disebarikan kepada karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan dan diukur menggunakan skala likert. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah dengan SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) atau SmartPLS.

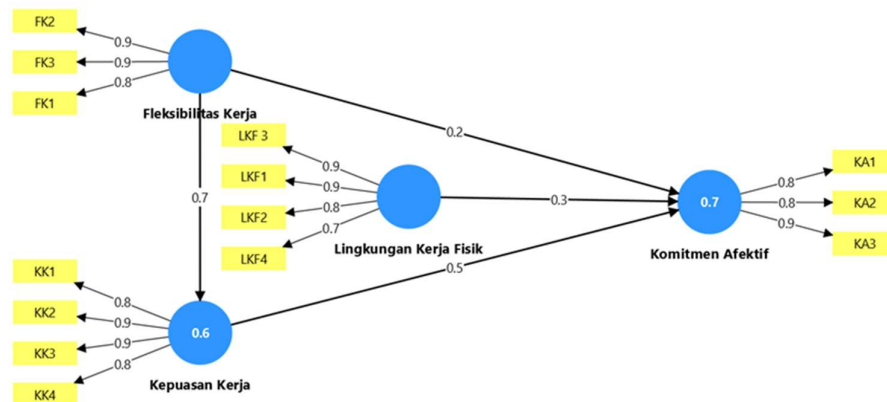
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Outer Model

Pada tahap ini dilakukan analisis model pengukuran, khususnya *outer model* (model eksternal) pemeriksaan indikator, yang mana model eksternal tersebut diperiksa untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan sesuai untuk mengukur (valid dan reliabel) atau lainnya. Dalam uji ini terdiri dari 4 tahap yaitu *convergent validity*, *disciminant validity*, *composite reliability*, dan *average extracted*.

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Data diolah, 2025

1) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Test ini dilakukan untuk menghubungkan skor item/komponen dengan skor konstruk, yang terlihat dari pembebanan faktor yang terstadarisasi yang menggambarkan derajat hubungan antara setiap item pengukuran (Indikator) dan membangunnya. Nilai beban luar dianggap tinggi apabila $> 0,7$ dapat dianggap valid/reliabel sebagai indeks pengukuran struktur (Sirait & Setyoningrum, 2022).

PENGARUH FLEKSIBEL KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN *SHOPEE EXPRESS* TAMBUN SELATAN

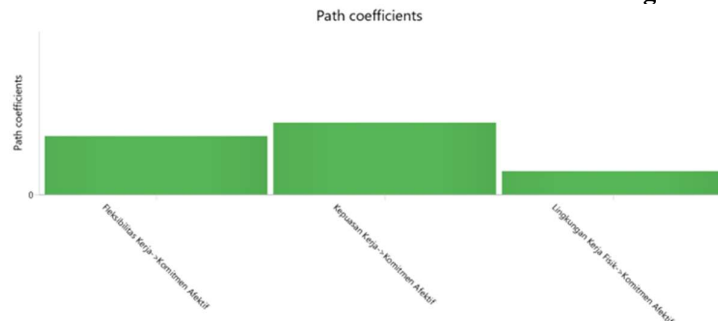
Tabel 1. Hasil Outer Loading

Outer Loadings – Matrix				
	Fleksibilitas Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif
FK1	0.8			
FK2	0.9			
FK3	0.9			
KA1				0.8
KA2				0.8
KA3				0.9
KK1			0.8	
KK2			0.9	
KK3			0.9	
KK4			0.8	
LKF1		0.9		
LKF2		0.8		
LKF3		0.9		
LKF4		0.7		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Telah disimpulkan dari 15 item pertanyaan dari variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan komitmen afektif bahwa terdapat 15 pertanyaan yang valid dengan nilai yang terdiri dari FK1 ($0,8 > 0,7$), FK2 ($0,9 > 0,7$), FK3 ($0,9 > 0,7$), KA1 ($0,8 > 0,7$), KA2 ($0,8 > 0,7$), KA3 ($0,9 > 0,7$), KK1 ($0,8 > 0,7$), KK2 ($0,9 > 0,7$), KK3 ($0,9 > 0,7$), KK4 ($0,8 > 0,7$), LKF1 ($0,9 > 0,7$), LKF2 ($0,8 > 0,7$), LKF3 ($0,9 > 0,7$), dan LKF4 ($0,7 > 0,7$). Sehingga dapat disimpulkan valid karena nilai *outer loading* $> 0,7$. Maka dari itu syarat dari *Convergent validity* memenuhi atau valid. Berikut grafik koefisien jalur dari outer Loading :

Gambar 2. Grafik Koefisien Jalur Outer Loadings



Sumber: Data diolah, 2025

2) Discriminant Validity (Diskriminan Validitas)

Pengujian ini dapat dilihat dari koefisien *cross-loading*, khususnya apakah konstruk tersebut mempunyai faktor pembeda yang cukup. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross-loading* faktor dan variabel indikator lebih besar dibandingkan nilai variabel lainnya (Nina Andriyani, 2020). Berikut ini merupakan *cross loading* dari masing-masing variabel penelitian :

Tabel 2. Hasil Cross-Loading

<i>Discriminant Validity – Cross Loading</i>				
	Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	Lingkungan Kerja Fisik
FK1	0.9	0.7	0.7	0.5
FK2	0.9	0.6	0.4	0.5
FK3	0.8	0.6	0.4	0.5
KA1	0.6	0.8	0.8	0.6
KA2	0.6	0.8	0.8	0.7
KA3	0.6	0.8	0.9	0.7
KK1	0.6	0.8	0.8	0.6
KK2	0.7	0.9	0.8	0.7
KK3	0.7	0.9	0.6	0.6
KK4	0.7	0.8	0.7	0.6
LKF1	0.5	0.5	0.5	0.9
LKF2	0.5	0.6	0.5	0.8
LKF3	0.5	0.5	0.5	0.9
LKF4	0.6	0.7	0.8	0.7

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil Tabel 4.5 FK1, FK2, FK3, FK4, KA1, KA2, KA3, KA4, KK1, KK2, KK3, KK4, LKF1, LKF2, LKF3, dan LKF4. Diatas bahwa nilai *Cross-Loading* adalah item dari fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan komitmen afektif lebih besar dari variabel lainnya dan nilai *cross-loading* > 0,7 sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*. Berikut hasil dari *discriminant validity* :

Tabel 3. Hasil Discriminant Validity

<i>Discriminant Validity – Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) – Matrix</i>				
	Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	Lingkungan Kerja Fisik
Fleksibilitas Kerja				
Kepuasan Kerja	0.9			
Komitmen Afektif	0.9	1.0		
Lingkungan Kerja Fisik	0.8	0.8	0.8	

Sumber: Data diolah, 2025

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Pada nilai AVE, jika suatu variabel persyaratan adalah > 0,5 maka dinyatakan bahwa *discriminant validity* telah tercapai.

Tabel 4. Hasil Avarage Variant Extracted (AVE)

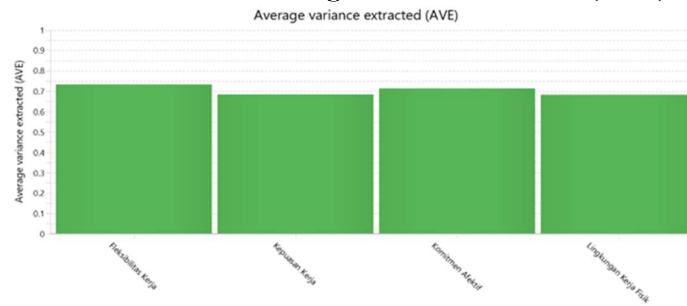
Variabel	<i>Average Variance Extracted (AV</i>
Fleksibilitas Kerja	0.7
Lingkungan Kerja Fisik	0.7
Kepuasan Kerja	0.7
Komitmen Afektif	0.7

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4. Diatas, diketahui nilai AVE (*Average Variance Extracted*) semua variabel memiliki nilai > 0,5 terdiri dari fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan komitmen afektif, demikian telah dinyatakan bahwa indikator dan variabelnya telah mencapai *discriminant validity*. Berikut grafik *Average Variant Extracted* :

PENGARUH FLEKSIBEL KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN *SHOPEE EXPRESS* TAMBUN SELATAN

Gambar 3. Grafik *Average Variance Extracted* (AVE)



Sumber: Data diolah, 2025

4) *Composite Reliability*

Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* jika memiliki nilai > 0.7 (Bahasoan & Dwinanda, 2022).

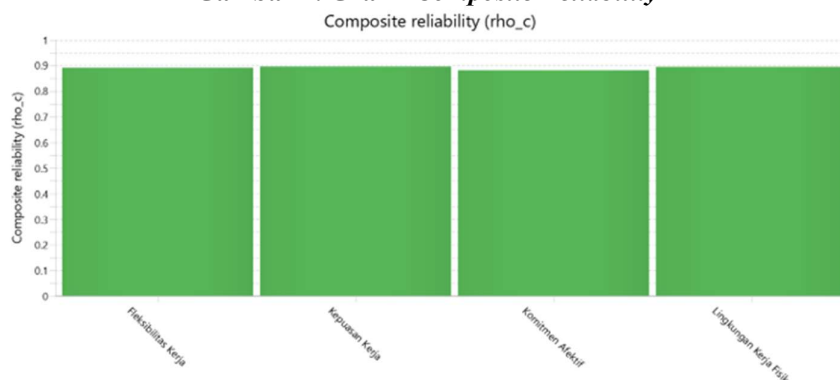
Tabel 5. *Composite Reliability*

Konstruk reliability and validity – overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho o)	Average variance extracted (AVE)
Fleksibilitas Kerja	0.8	0.8	0.9	0.7
Lingkungan Kerja Fisik	0.8	0.8	0.9	0.7
Kepuasan Kerja	0.8	0.8	0.9	0.7
Komitmen Afektif	0.8	0.8	0.9	0.7

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *composite reliability* adalah > 0.7 . Fleksibilitas Kerja ($0.8 > 0.7$), Lingkungan Kerja Fisik ($0.8 > 0.7$), Kepuasan Kerja ($0.8 > 0.7$), dan Komitmen Afektif ($0.8 > 0.7$). hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Iklim Organisasi, dan Komitmen Afektif reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Gambar 4. Grafik *Composite Reliability*



Sumber: Data diolah, 2025

5) *Cronbach Alpha*

Suatu variabel yang dinyatakan memenuhi *Cronbach alpha* memiliki nilai > 0.7 (Abdul Kadir, 2018).

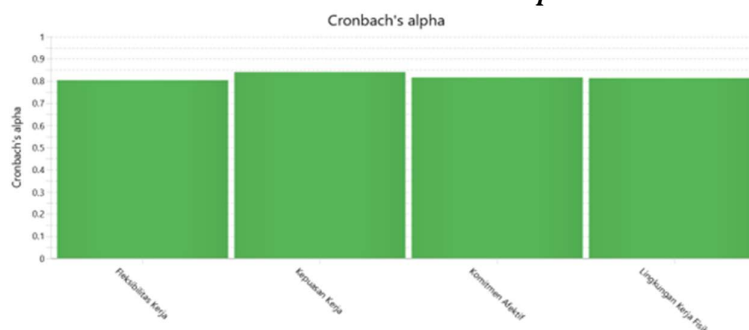
Tabel 6. Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Fleksibilitas Kerja	0.8
Lingkungan Kerja Fisik	0.8
Kepuasan Kerja	0.8
Komitmen Afektif	0.8

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah > 0.7 . Fleksibilitas Kerja ($0.8 > 0.7$), Lingkungan Kerja Fisik ($0.8 > 0.7$), Kepuasan Kerja ($0.8 > 0.7$), dan Komitmen Afektif ($0.8 > 0.7$) terbukti kuat dan dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menyatakan bahwa Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif memiliki tingkat *reliabilitas* yang tinggi.

Gambar 5. Grafik Cronbach Alpha



Sumber: Data diolah, 2025

6) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas, untuk mengetahui hubungan interkolineritas secara variabel eksogen nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 menunjukkan bahwa ada indikasi gejala multikolineritas, dari tabel 4. Bisa dilihat bahwa nilai VIF dibawah 10 dengan demikian tidak ada indikasi multikolineritas (Hesti Noor Fatimah & Andri Nurtantiono, 2022). Hal ini memberikan penjelasan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel Komitmen Afektif dengan Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
FK1	1.7
FK2	1.9
FK3	1.9
LKF1	2.9
LKF2	2.6
LKF3	3.2
LKF4	1.3
KK1	1.6
KK2	2.4
KK3	2.4
KK4	1.8
KA1	1.7
KA2	1.6
KA3	2.0

Sumber: Data diolah, 2025

b. Inner Model

Pada tahap pengukuran ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengukuran ini melalui model struktural yaitu *R-Square* (R^2), *Q-Square*, dan *F-Square* (Wirawan, Andi Andika, Sjahruddin, Herman, Razak, 2019).

1. R-Square

Pada tahap berikut ini untuk menjelaskan kuatnya variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.5 dinyatakan cukup moderat, dan 0.25 dinyatakan lemah (Hasibuan et al., 2022). Berdasarkan data yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0, diperoleh R-square sebagai berikut :

Tabel 8. Nilai R-Square

<i>R-Square – over view</i>		
	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Komitmen Afektif	0.7	0.7

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-square* variabel komitmen afektif (Y) adalah 0.7 nilai tersebut kurang dari standar dan dinyatakan lemah karena tidak sesuai dengan standar pengukuran yaitu 0,75 dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan *R-Square* tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesalahan antara variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif.

2. F – Square

F-square merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel independent) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Nilai *F-Square* yaitu 0.02 dinyatakan kecil, 0.15 dinyatakan moderat atau sedang, dan 0,35 dinyatakan besar (Heni Hermaliani, 2023). Berikut adalah nilai *F-square* :

Tabel 9. Nilai F-Square

<i>F-square – Matrix</i>				
	Fleksibilitas Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif
Fleksibilitas Kerja				0.2
Lingkungan Kerja Fisik				0.0
Kepuasan Kerja				0.3

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui nilai *F-square* pada variabel fleksibilitas kerja terhadap komitmen afektif yaitu 0.2 yang diartikan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak kecil terhadap komitmen afektif, variabel lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif yaitu 0.0 yang diartikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki dampak terhadap komitmen kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif yaitu 0.3 yang diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap komitmen afektif.

3. Uji Kecocokan Model (Good Of Fit)

Tujuan uji kecocokan model (*Model Fit*) adalah untuk menilai apakah data yang dikumpulkan konsisten dan cocok dengan model maka dilakukan uji kecocokan model. Dapat dilihat pada tabel 4.13 *Smart PLS* memiliki beberapa ukuran sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Kecocokan Model (Good Of fit)

Model Fit		
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.1	0.1
d ULS	1.4	1.4
D_G	0.6	0.6
Chi – square	358.2	358.2
NFI	0.7	0.7

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa ukuran diatas (SRMR, dan NFI) diatas kriteria, artinya *model fit* atau dengan kata lain, data cocok dengan model.

3. Pengujian Hipotesis

Pada tahap pengujian ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* pada *Smart PLS 4.0*, dengan melihat *t-statistics* lebih besar dari t-tabel maka hipotesis akan diterima bila *t-statistics* lebih besar dari t-tabel maka hipotesis ditolak. Nilai t-tabel yaitu :

Gambar Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fleksibilitas Kerja -> Komitmen...	0.3	0.3	0.1	2.4	0.0
Kepuasan Kerja -> Komitmen ...	0.5	0.4	0.1	4.7	0.0
Lingkungan Kerja Fisik -> Kom...	0.2	0.2	0.1	3.2	0.0

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fleksibilitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif	0.4	0.4	0.1	5.2	0.0

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hasil dari hipotesis penelitian yang ada, yaitu :

1. Pengaruh antara Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa fleksibilitas kerja memiliki nilai *p value* sebesar 0.0 dikarenakan tingkat *p value* adalah < 0.05 ($0.0 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh antara fleksibilitas terhadap komitmen afektif signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $2.4 > 1.96$ artinya H_0 diterima dan H_a diterima. Nilai *original sampel* sebesar 0.4 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin bagus jam kerja yang fleksibilitas yang diberikan maka akan semakin tinggi komitmen afektif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif

2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai *p value* 0.0 dikarenakan tingkat *p value* adalah < 0.05 ($0.0 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $3.4 > 1.96$ artinya H_0 diterima dan H_a diterima. Nilai *original sampel* sebesar 0.2 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja fisik yang bagus dapat memberikan karyawan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan dan karyawan juga dapat meningkatkan komitmen afektifnya kepada perusahaan. Sehingga hipotesis kedua (H_2) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

3. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa kepuasan memiliki nilai p value 0.0 dikarenakan tingkat p value adalah < 0.05 ($0.0 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Lalu berdasarkan nilai t -hitung sebesar $4.7 > 1.96$ artinya H_0 diterima dan H_a diterima. Nilai *original sampel* sebesar 0.5 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang baik yang dirasakan para karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan komitmen afektif yang baik terhadap karyawan itu sendiri. Sehingga hipotesis kedua (H_3) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif

4. Pengaruh antara Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, kepuasan kerja memiliki nilai p -value 0.0. Dikarenakan standar tingkat p -value adalah < 0.05 ($0.0 < 0.05$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara fleksibilitas kerja terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja signifikan. Lalu berdasarkan t -hitung sebesar $5.2 > 1.92$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original sampel* 0.4 yang diartikan memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik, dan bagus fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi juga komitmen afektif yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga hipotesis empat (H_4) menyatakan fleksibilitas terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa (H_1) diterima dimana fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif. Penelitian ini sejalan dengan (Megaria et al., 2025), (Rahmi, 2017), dan (Manurung et al., 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Artinya, semakin bagus perusahaan memberikan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan maka akan meningkatkan komitmen afektifnya terhadap perusahaan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa (H_2) diterima dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian ini sejalan dengan (Putra, 2015), (Nababan et al., 2022), dan (Kurniawan & Pratiwi, 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Artinya, semakin tinggi perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman terhadap karyawan. Maka, karyawan juga akan semakin semangat untuk meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa (H_3) diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian ini sejalan dengan (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009), (Harianto, 2016), dan (Hanifah, 2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan para karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan. Maka semakin tinggi juga komitmen yang diberikan para karyawan kepada perusahaan.

d. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bawah (H4) diterima, dimana fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja, penelitian ini sejalan dengan (Saputra, 2024), (Hidayati, 2015), dan (Mendra, 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin para karyawan memiliki fleksibilitas kerja yang baik maka semakin tinggi juga komitmen afektif yang diberikan dan kepuasan kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan juga akan meningkatkan komitmen kepada perusahaan.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Fleksibilitas Kerja : Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan jam kerja yang diberikan terutama jam lembur yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat lembur secara bergantian
2. Lingkungan Kerja Fisik : Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik, dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan karena karyawan percaya terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Kepuasan Kerja : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memberikan yang terbaik terhadap para karyawannya semakin puas juga para karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Maka akan meningkatkan komitmen afektif karena para karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang dilakukan perusahaan tersebut untuk kebaikan dan kenyamanan para karyawannya.
4. Fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja : Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara fleksibilitas kerja terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja signifikan bahwa semakin baik, dan bagus fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi juga komitmen afektif yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga hipotesis empat (H4) menyatakan fleksibilitas terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dalam hal fleksibilitas kerja peneliti menyarankan agar perusahaan mempertimbangkan peningkatan fleksibilitas dalam hal pengaturan waktu kerja, terutama terkait distribusi jam lembur yang lebih merata, sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang adil dalam mendapatkan tambahan waktu kerja tersebut.

- b. Dalam hal lingkungan kerja fisik perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti penyediaan fasilitas pendingin ruangan dan pengelolaan area kerja yang rapi. Selain itu, peran atasan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menjalin hubungan yang inklusif dengan karyawan perlu terus diperkuat.
 - c. Dalam hal kepuasan kerja peneliti menyarankan agar perusahaan memastikan pemenuhan hak-hak karyawan secara adil, termasuk aspek kompensasi, pengembangan karier, dan pengakuan terhadap kinerja, guna meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat lebih merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Selain itu, metode pengumpulan data dapat dilengkapi dengan wawancara atau observasi guna memperoleh informasi yang lebih mendalam dan objektif.
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan alat analisis yang berbeda. Selain SmartPLS, peneliti mendatang dapat mengeksplorasi penggunaan software statistik lainnya seperti AMOS atau SPSS untuk membandingkan hasil serta membangun model analisis yang lebih kompleks dan robust. Penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif (mixed method) juga bisa menjadi alternatif menarik untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2020). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1150>
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hanifah, N. (2018). 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. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104.
- Hesti Noor Fatimah, & Andri Nurtantiono. (2022). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Harga, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Pengguna Aplikasi Shopee). *Jurnal*

- Sinar Manajemen*, 9(1), 106–113. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i1.2330>
- Hidayati, T. (2020). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan kepemimpinan: Studi Terhadap Perawat Beberapa Rumah Sakit Umum Di Samarinda. *Jurnal EKSEKUTIF*, 12(1 Juni 2015), 1–20.
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, S. (2022). Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 961–977. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.765>
- Manurung, W., Bastian, A., & Wardi, J. (2022). 12739-Article Text-46340-2-10-20230201. 4(2), 141–148.
- Mendra, I. wayan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. *Juima*, 9(2), 60–68.
- Muhraweni, Rasyid, G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The Influence of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication to. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.9>
- Rahmi, B. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Journal Ekonomi*, 330–350.
- Saputra, Z. (2024). *Fleksibilitas Kerja Dan OCB Islam Perspektif Terhadap Kinerja Karyawan : Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. 29(03), 506–527.
- Sirait, E., & Setyoningrum, A. A. D. (2022). Pengaruh modal usaha dan pendidikan kewirausahaan terhadap motivasi berwirausaha mahasiswa kemaritiman di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(5), 87–98.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Wirawan, Andi Andika, Sjahrudin, Herman, Razak, N. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Lamuna Coffee di Kabupaten Bone. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>