



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603 E-ISSN 3032-7660

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Laura Odile Vinanti^{1)*}, Moh. Fahrurrozi²⁾, Ni Kadek Yuliandari³⁾
¹²³⁾Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

*Email: lauraodilevinanti@gmail.com

Abstract: This research aims to test and analyze the effect of the Reward System, Extrinsic Motivation, and Non-Physical Work Environment on Employee Commitment at the CU Sang Timur Consumers Cooperative in Banyuwangi. The CU Sang Timur Consumers Cooperative is a member-based financial institution focused on empowering the economic activities of its members. In addition to its Savings and Loan Unit, CU Sang Timur also operates as a Trading Unit for Agricultural Production Facilities. CU Sang Timur has been established since 2007 in Banyuwangi, specifically on Jalan Raya Grajagan, Dusun Sidoagung, Desa Karetan, Kecamatan Purwoharjo, Banyuwangi Regency. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires, and the data analysis methods used include instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The questionnaires were distributed to 57 employees as respondents. Data processing was carried out using SPSS v.25 for Windows. The results of the t-test hypothesis ($t_{count} > t_{table}$), with $t_{table} = 2.0057$, show that the Reward System (X1) has $t_{count} = 6.573$, Extrinsic Motivation (X2) has $t_{count} = 2.034$, and Non-Physical Work Environment (X3) has $t_{count} = 2.057$. All of these factors have a significant and partial effect on Employee Commitment at CU Sang Timur Consumers Cooperative in Banyuwangi. The F-test result ($F_{count} > F_{table} 28.526 > 2.779$) indicates that, simultaneously, the Reward System, Extrinsic Motivation, and Non-Physical Work Environment significantly affect Employee Commitment at CU Sang Timur Consumers Cooperative in Banyuwangi.

Article History

Submit 20 Feb 2025

Revisi 1 Maret 2025

Terima 1 April 2025

Keywords

Reward System,
Extrinsic Motivation,
Non-Physical
Environment,
Employee
Commitment

INTRODUCTION

Manusia sebagai sumber daya yang paling penting untuk menggerakkan suatu perusahaan, bahkan menjadi penggerak bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan karena kontribusi yang mereka berikan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan bisa bekerja dengan baik agar dampak positifnya akan dirasakan oleh perusahaan. Namun, perusahaan tidak akan berhasil jika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi. Karyawan yang profesional dan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan adanya komitmen, maka bisa dikatakan bahwa karyawan menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya (Mitha et al., 2023).

Karyawan yang mempunyai komitmen akan melakukan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mencurahkan tenaga, pikiran, waktu, serta perhatian untuk pekerjaan yang telah diterima, agar sesuai harapan perusahaan. Komitmen karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Apabila perusahaan dapat mengelolanya dengan baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya Rovita et al., (2024).

Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi merupakan Badan Usaha Lembaga keuangan berbasis anggota yang berfokus pada pemberdayaan ekonomi berdiri sejak tahun 2007 di Kota Banyuwangi, tepatnya di Jalan Raya Grajagan, Dusun Sidoagung, Desa Karetan, Kecamatan Purwoharjo, Kabupaten Banyuwangi. Koperasi CU Sang Timur Banyuwangi.

Dalam upaya untuk memaksimalkan kepuasan anggota, karyawan di CU Sang Timur menunjukkan komitmen yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang ramah dan berkualitas. Mereka secara aktif terlibat dalam pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta berpartisipasi dalam berbagai program pemberdayaan ekonomi yang dirancang untuk mendukung anggota koperasi. Komitmen ini tercermin dalam sikap proaktif karyawan dalam mendengarkan masukan anggota dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan dan berkelanjutan antara koperasi dan anggotanya.

Komitmen karyawan merupakan suatu bentuk keterikatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki tujuan yang sejalan dengan organisasi akan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk organisasi (Suwardi, 2024). Komitmen karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena komitmen sama halnya dengan landasan, cerminan bagaimana karyawan bertindak, bertingkah laku, dan mengambil sikap terhadap masalah maupun seluruh kegiatan di dalam perusahaan (Rahayu, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas dan tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaannya akan dengan mudah melakukan perilaku negatif karena hilangnya rasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan, sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan sering kali mengabaikan kepentingan karyawan karena terlalu fokus pada kepentingan internal, yang mengakibatkan penurunan komitmen karyawan dan meningkatnya

turnover intention. Komitmen yang rendah terlihat dari sikap dan perilaku negatif, seperti keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap aturan, dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berdampak buruk pada produktivitas, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena menurunnya komitmen karyawan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur, Kabupaten Banyuwangi mengindikasikan adanya permasalahan terkait dengan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Penurunan komitmen ini berdampak negatif, seperti tingginya angka absensi, menurunnya produktivitas, berkurangnya inisiatif, dan ketidakpuasan kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, koperasi perlu menerapkan berbagai langkah strategis guna meningkatkan komitmen karyawan. Salah satunya dengan menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, yaitu memberikan insentif atau pengakuan atas kinerja karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, pemberian apresiasi atas kerja keras karyawan juga sangat penting untuk menumbuhkan rasa penghargaan. Suasana kerja yang kondusif, bebas dari tekanan dan konflik internal, serta komunikasi yang terbuka dan efektif antara pimpinan dan karyawan juga dapat meningkatkan tingkat komitmen. Dengan adanya komunikasi yang jelas, karyawan merasa lebih terlibat dan memahami tujuan koperasi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap berkomitmen.

Faktor yang pertama yaitu Sistem Reward memegang peran penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Ketidakadilan dalam sistem Reward (penghargaan) dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan, serta menurunkan komitmen, produktivitas, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil agar kinerja karyawan diakui dengan tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian Trihudyatmanto & Sukardi (2023) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personal agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem penghargaan di dalam perusahaan, maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Koperasi Konsumen CU Sang Timur Kabupaten Banyuwangi, karyawan tersebut menyatakan bahwa dirinya merasa tidak dihargai atas kerjanya. Menurutnya, penghargaan lebih sering diberikan kepada rekan kerjanya yang dinilai memiliki kinerja kurang baik, sedangkan dirinya merasa kerjanya sudah baik. Hal tersebut mencerminkan adanya penilaian yang subjektif, dimana perusahaan menilai keadaan berdasarkan persepsinya sendiri, bukan berdasarkan data atau kriteria tujuan yang jelas. Akibatnya, dapat timbul perasaan tidak adil dan kurangnya motivasi yang berpotensi berdampak negatif terhadap moral dan produktivitas tim.

Selain adanya Sistem Reward, Motivasi Ekstrinsik juga mempunyai pengaruh penting bagi komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak diapresiasi dengan baik, cenderung akan kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Yulistikomah & Sanggarwati (2021) Motivasi Ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status, dan motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang bekerja keras untuk mencapai target penjualan, bahkan melampaui target tersebut, namun tetap tidak mendapatkan apresiasi atau pengakuan yang layak dari manajemen. Tanpa adanya penghargaan, baik itu berupa pujian, bonus, atau peluang untuk berkembang, karyawan tersebut mungkin merasa usahanya sia-sia dan kehilangan semangat untuk terus bekerja dengan semangat yang sama.

Selain Sistem Reward dan Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik juga dianggap mempunyai pengaruh penting untuk meningkatkan Komitmen Karyawan. Ketidakharmonisan antar rekan kerja dapat berdampak negatif pada komitmen karyawan. Konflik atau ketidakharmonisan antara rekan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan. Hubungan yang buruk menciptakan suasana kerja yang tegang, yang dapat meningkatkan tekanan emosional dan berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Akibatnya, kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan berkolaborasi dalam tim pun menurun.

Lingkungan Kerja Non fisik pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur kurang efektif, ketidakharmonisan antar rekan kerja dapat berdampak negatif pada komitmen karyawan. Konflik atau ketidakharmonisan antara rekan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan. Hubungan yang buruk menciptakan suasana kerja yang tegang, yang dapat meningkatkan tekanan emosional dan berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Akibatnya, kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan berkolaborasi dalam tim pun menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketidakharmonisan di tempat kerja ini bermula dari konflik antara dua karyawan, yang dipicu oleh pemindahan salah satu dari mereka yang awalnya dari unit perdagangan ke kantor pusat. Pemindahan ini dilakukan karena kinerja salah satu karyawan dianggap lambat dalam menyelesaikan tugas, sementara perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan teliti namun tetap cepat dalam merespons dan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa dipindahkan secara tidak adil mulai menunjukkan sikap tidak suka terhadap rekan kerjanya, terutama karena posisi baru yang dianggap lebih nyaman. Hal ini mempengaruhi hubungan mereka dan menciptakan suasana yang kurang harmonis di tempat kerja.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas tentang komitmen karyawan, namun penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan khususnya pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Kabupaten Banyuwangi masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi langkah awal bagi Koperasi Konsumen CU Sang Timur untuk lebih memperhatikan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGY

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yaitu suatu metode ilmiah yang memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data

kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif yang digunakan adalah jawaban atas pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang akan dianalisis secara numerik.

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi yang beralamatkan di Jalan Raya Grajagan, Dusun Sidoagung, Desa Karetan, Kecamatan Purwoharjo, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur Indonesia. Koperasi Konsumen CU Sang Timur merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang keuangan atau koperasi konsumen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Koperasi Konsumen CU Sang Timur yang berjumlah sebanyak 57 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh yang dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan yaitu populasi pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur yang berjumlah 57 karyawan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisikan oleh responden. Menurut Suliyanto (2022), kuesioner atau angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan data primer yang lebih mendalam.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini digunakan karena variabel independen yang diteliti (sistem reward, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen karyawan) tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, uji instrumen dilakukan, seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dilaksanakan, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi yang dilakukan di lokasi penelitian serta wawancara dengan karyawan yang dipilih. Data sekunder yang digunakan adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sebagai sumber pendukung pertama, seperti data jumlah karyawan, data penjualan, dan informasi terkait koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi.

RESULTS AND DISCUSSION

Pengaruh Sistem Reward (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Berdasarkan dari Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel sistem reward terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung untuk Sistem Reward sebesar 6,573 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0057 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam Penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa Sistem Reward yang ada di perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU

Sang Timur Banyuwangi karena apabila Sistem Reward (Penghargaan) yang sesuai memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen pada karyawan.

Dalam penelitian ini, dapat di jelaskan bahwa Sistem Reward yang kondusif memiliki dampak yang baik terhadap komitmen karyawan seperti Perusahaan melakukan evaluasi kinerja yang lebih objektif dan transparan. Hal ini dapat meningkatkan rasa keadilan, memperkuat motivasi karyawan, serta memperbaiki hubungan antara rekan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan moral tim secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kustiani (2021) dengan judul Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung sebesar 2,034 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0057 dan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dalam Penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang ada di perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi karena apabila motivasi ekstrinsik yang sesuai memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen karyawan.

Dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang baik terhadap komitmen karyawan di Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi. Apabila seseorang karyawan tidak mendapatkan apresiasi, karyawan dapat memperkuat motivasi diri. Hal ini juga membuka peluang bagi manajemen untuk memperbaiki sistem penghargaan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan produktivitas tim. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Haikal & Pamungkas (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung sebesar 2,034 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0057 dan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dalam Penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang ada di perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi karena apabila motivasi ekstrinsik yang sesuai memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen karyawan.

Dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang baik terhadap komitmen karyawan di Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi. Apabila seseorang karyawan tidak mendapatkan apresiasi, karyawan dapat memperkuat

motivasi diri. Hal ini juga membuka peluang bagi manajemen untuk memperbaiki sistem penghargaan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan produktivitas tim. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Haikal & Pamungkas (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja non fisik sebesar 2,980 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0057 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dalam Penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi karena apabila lingkungan kerja non fisik berjalan baik didalam Perusahaan dari karyawan maupun atasan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen karyawan.

Dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa dengan menjalin komunikasi yang lancar dan efektif di perusahaan dapat mempengaruhi komitmen karyawan seperti komunikasi yang baik bagi perusahaan untuk memperbaiki pengelolaan perubahan. Dengan pendekatan yang lebih transparan dan adil dalam pemindahan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis, memperkuat tim, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari mitha et al., (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT Cagindo Daya Bersama PLTU Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh Sistem Reward (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian dan analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil Berdasarkan hasil dari analisis secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 28,526 lebih besar dari F tabel sebesar 2,779 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel sistem reward, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Artinya apabila Sistem reward yang baik, motivasi ekstrinsik yang tepat, dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Ketiga faktor ini saling mendukung untuk menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sistem reward yang memadai memberikan penghargaan yang diinginkan, sementara motivasi ekstrinsik yang sesuai mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Lingkungan kerja non fisik yang nyaman memberikan kenyamanan emosional dan psikologis, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Namun, jika salah satu faktor tersebut tidak optimal, maka komitmen karyawan bisa menurun. Misalnya, jika sistem reward tidak memadai atau lingkungan kerja tidak nyaman, hal ini bisa membuat karyawan merasa tidak puas dan kurang termotivasi. Akibatnya, komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi bisa berkurang. Oleh karena itu, ketiga faktor ini harus berjalan dengan baik agar karyawan tetap merasa termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa menciptakan Sistem Reward yang baik, memberikan Motivasi Ekstrinsik yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman bisa meningkatkan komitmen karyawan, termasuk di Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi. Ketiga faktor ini harus diperhatikan secara bersamaan agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian statistik, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) variabel pertama adalah Sistem *Reward* berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Karyawan. Artinya, Sistem Reward yang ada di perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi karena apabila Sistem Reward (Penghargaan) yang sesuai memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen pada karyawan. (2) variabel yang kedua Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Karyawan. Artinya, perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi karena apabila motivasi ekstrinsik yang sesuai memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen karyawan. (3) variabel yang terakhir yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan memiliki dampak sangat penting untuk diperhatikan pada Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi karena apabila lingkungan kerja non fisik berjalan baik didalam Perusahaan dari karyawan maupun atasan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen karyawan. (4) Sistem reward, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan di Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi. Hal ini berarti Sistem reward yang baik, motivasi ekstrinsik yang tepat, dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Ketiga faktor ini saling mendukung untuk menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Maka dari itu, penulis menyarankan (1) Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi harus tetap perlu memastikan bahwa sistem reward yang diterapkan sudah adil dan transparan. Dengan adanya penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan, baik berupa bonus atau insentif lainnya, karyawan akan merasa dihargai, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. (2) Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi harus tetap memberikan motivasi ekstrinsik yang tepat, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan bonus berbasis kinerja. Hal ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk tetap bersemangat dan berkomitmen dalam bekerja, serta membantu mereka merasa bahwa usaha yang mereka lakukan dihargai oleh perusahaan. (3) Koperasi Konsumen CU Sang Timur Banyuwangi harus fokus pada penciptaan lingkungan kerja non fisik yang mendukung, dengan komunikasi yang lancar antara pemimpin dan karyawan, serta antar karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan terbuka akan memperkuat rasa keterikatan dan komitmen karyawan

terhadap perusahaan. (4) Penelitian ini dapat diperluas dengan mengkaji lebih dalam hubungan antara sistem reward, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja non fisik dengan komitmen karyawan di berbagai sektor atau organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

REFERENCES

- Afriani Dwi Rahayu, P. B. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Binolombangan, M. F., & Antu, Y. (2023). Hubungan Sistem Reward Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Multiple: Jurnal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 357–366.
- Emi Yulistikomah, Diah Ayu Sanggarwati, S. (2021). Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.
- Firmansyah, A., & Sinambela, S. (2023). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Akresi Jurnal*, 2(2), 2808–2168.
- Ghozali, Imam. (2021). Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haikal, M. F., & Pamungkas, N. D. (2024). Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. *JurnalBintangManajemen(JUBIMA)*, 2(2), 39–49. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3044>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Handoko, Mesiono., & Ananda, R. (2024). Efektivitas Kelembagaan (Tinjauan Sistem Reward, Motivasi Intrinsik, dan Kepemimpinan Transformasional). Medan: UMSU PRESS
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R (1976). Motivation Throught the Design of Work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.
- Indarwati, S., Indarto, I., & Santoso, D. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. In *Sustainable Business Journal* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.26623/sbj.v1i1.5165>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E- Journal Adm. Publik*. 8(1), 95-96. [https://ejournal.ap.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2020/02/EJOURNAL B\(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2020/02/EJOURNAL_B(02-06-20-03-14-28).pdf)
- Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292–309. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.897>
- Kustiani, L. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>
- M.Trihudiyatmanto, & Sukardi Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap

- Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt Bfi Finance Indonesia TBK, 10(19), 1– 18.
- Mardah, S., Dwi Wahyu Artiningsih, & Nor Aina. (2023). Efektifitas Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Kindai*, 19(1), 001–011. <https://doi.org/10.35972/kindai.v19i1.937>
- Maslow, A. H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.
- Mauwene, S., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honoror) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEBIS) Universiitas Pattimura Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7996–8005. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10469>
- Mitha, H., Tawe, A., Dipoaatmodjo, T. S. P., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 403–410. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.49>
- Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, K. D. I. S. L. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. *Nilacakra*.
- Novia Milenia Putri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2017), 26.
- Purba, E. M., & Silalahi, D. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Komitmen Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. *Universitas Katolik Santo Thomas Medan*, 1, 224–238.
- Rima, Kurniawan, B. W., & Evasari, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri. *Sammajiva : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 1–15.
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Rovita, Oktaviola, & Rahma. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung Novella Rovitia Rahma Septia Sari komitmen organisasi merupakan “ A Psychological State That Binds The I ndividu. 3.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *JournalIndustrial Services* 6(2),85. <https://doi.org/10.36055/62001>
- Setiawati, E., Rukaiyah, S., & Hasniaty. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Intrinsik Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, 5(1), 86– 94.
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan

- Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Ramayana
Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 2541. <https://doi.org/10.36985/vjmm4f63>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Suardi, S. D. R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.12312>
- Tabalong, T. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pradata Of School Computer (Jikamaka) Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. 5, 570–578.
- Vini Tri Susanti, & Rusman Frenrika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i2.543>
- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Pasuruan. *Jurnal EMA*, 8(2), 153. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.365>
- Yuyuk Liana. (2020). Pemberian Reward Terhadap Variabel Intervening. 5(01), 17– 34.