

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar organisasi semakin kompetitif. Organisasi berusaha untuk bersaing dengan organisasi – organisasi lain yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba – lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis. Agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya didunia bisnis global, maka organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan – keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya. Penting bagi organisasi untuk mempertahankan komitmen afektif karyawan dan pelanggan sebagai landasan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang. Komitmen karyawan terhadap organisasi dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam memastikan pertumbuhan, profitabilitas, dan keberlanjutan organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana karyawan berpihak pada organisasi dan memiliki tujuan serta keinginan untuk bertahan. Secara umum, komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang mengungkapkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, baik secara emosional maupun perilaku. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi mengurangi tingkat absensi dan turnover serta meningkatkan kinerja karyawan (Hasan & Mahmood, 2019).

Badan Usaha Milik Negara menurut Undang – Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari Kekayaan Negara yang dipisahkan. BUMN mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Kesehatan masyarakat merupakan kunci utama untuk menuju kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya untuk menjamin kesehatan masyarakat, pemerintah mendirikan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang merupakan badan hukum public yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menjamin kesehatan seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan Undang – Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Secara kelembagaan BPJS Kesehatan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Ini merupakan bentuk transformasi dari PT. Akses Persero, dan dalam tanggung jawabnya sebagai pelaksana amanat Undang – Undang tanggung jawab BPJS Kesehatan cukup berat, selain tanggung jawab sosial yang menjadi roh utama, lembaga ini juga harus menjalankan beberapa tugas lain, agar keberlangsungan dan profesionalitas tetap terjaga diantaranya melakukan atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial Kepada Masyarakat.

Komitmen afektif mengacu pada karyawan yang secara afektif berkomitmen pada organisasi dan mungkin akan terus bekerja untuk organisasi karena karyawan tersebut menginginkannya. Jenis komitmen ini juga mengacu

pada keterikatan emosional dengan nilai – nilai organisasi di pihak karyawan, disisi lain bahwa komitmen afektif memberikan keselarasan dengan tujuan organisasi Philip & Medina-Craven 2022. Sudah menjadi kebutuhan untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan karena modal intelektual semakin penting dari waktu ke waktu dan merupakan ciri paling khas perusahaan dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat. Tentu saja, uang bukan satu – satunya cara untuk menjaga individu dengan pengetahuan yang besar dalam organisasi dibawah kondisi persaingan. Dalam banyak kasus, bahwa beberapa tenaga kerja yang memenuhi syarat telah meninggalkan perusahaan dan diterima bekerja di perusahaan lain dengan upah yang lebih rendah. Salah satu alasan terpenting untuk ini adalah kegagalan perusahaan dan manajernya untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi. Berikut adalah nama-nama BPJS Kesehatan yang berada di wilayah administratif, diantaranya seperti pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**BPJS Kesehatan Wilayah Administratif Kabupaten Sumedang**

No	Nama Instansi	Angka	Predikat	Keterangan
1	BPJS Kesehatan Cabang Majalengka	85	B	Baik
2	BPJS Kesehatan Cabang Subang	76	C	Cukup
3	BPJS Kesehatan Cabang Garut	70	C	Cukup
4	BPJS Kesehatan Cabang Sumedang	68	D	Kurang

Sumber : Penilaian Masing-Masing Perusahaan

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa BPJS Kesehatan Cabang Sumedang mendapat predikat D dengan keterangan (Kurang), di BPJS Kesehatan Cabang Sumedang, rating terendah tersebut menunjukkan bahwa ada masalah dalam aspek komitmen afektif karyawan. Karyawan di instansi ini tampaknya kurang terikat secara emosional dengan organisasi, yang berkontribusi pada rendahnya

produktivitas kerja. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sumedang. Pemilihan instansi ini didasarkan pada beberapa alasan, yaitu: kesediaan pihak instansi menerima peneliti, instansi menghadapi masalah dengan komitmen afektif karyawan, telah dilakukan survei pendahuluan, dan peneliti telah memahami kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di BPJS Kesehatan Cabang Sumedang.

Komitmen afektif karyawan BPJS Kesehatan Cabang Sumedang juga dapat diukur melalui seberapa besar keterikatan emosional mereka terhadap instansi serta peran dan fungsinya dalam organisasi. Semua ini berhubungan erat dengan keberhasilan suatu instansi. Terdapat faktor yang dapat menurunkan komitmen afektif karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, kurangnya keterlibatan emosional dalam pekerjaan, ketidak patuhan terhadap peraturan, keterlambatan hadir di tempat kerja, dan pulang sebelum waktunya. Selain itu, pengaruh negatif lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, serta tidak adanya contoh atau pemimpin yang dijadikan acuan dalam menciptakan keterikatan emosional yang kuat terhadap instansi juga turut berkontribusi terhadap rendahnya komitmen afektif karyawan. Semua itu menjadi penyebab menurunnya komitmen afektif karyawan. Menurut pendapat peneliti data sekunder masih kurang untuk dijadikan landasan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran komitmen afektif karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sumedang penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan. Berikut ini pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Komitmen Afektif Karyawan Di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sumedang**

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kesetiaan (loyalitas)	6	7	8	3	6	94	3,1
2	Rasa bangga	5	9	6	5	5	94	3,1
3	Menganggap organisasinya adalah yang terbaik	5	6	7	6	6	88	2,9
4	Peran serta	6	7	8	5	4	96	3,2
5	Terikat secara emosional	4	5	7	7	7	82	2,7
Skor rata-rata komitmen afektif karyawan								3,00
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwa komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan BPJS Kesehatan masih belum ideal. Dari hasil kuesioner pra-survey mengenai komitmen afektif yang dilakukan pada BPJS Kesehatan variabel komitmen afektif memiliki skor rata-rata 3,00. Dimensi yang memiliki total nilai di bawah rata-rata yaitu dimensi terikat secara emosional dengan nilai rata-rata 2,7 dan menganggap organisasinya adalah yang terbaik dengan nilai 2,9.

Menurut Faruya *et, al*, dalam Syahrums, Brahmasari dan Nugroho (2019:57) bahwa kebijakan sumber daya manusia di perusahaan mempengaruhi reposisi karyawan secara global dimana pengaruh kemampuan dan personal yang ditransfer memang akan berpengaruh pada komitmen dalam pembagian kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadli, dkk (2019:588) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Diidentifikasi bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Pada saat karyawan merasa mendapatkan dukungan penuh dari organisasi di perusahaan, maka karyawan akan merasa pekerjaannya memberikan makna yang positif dan mereka merasa puas. Selanjutnya, adanya keinginan karyawan untuk mempertahankan kondisi positif tersebut, maka akan timbul komitmen afektif untuk tetap berkontribusi pada organisasi tersebut (Kristanti et al. 2019). Penelitian Agustian & Fitria (2020) memberikan pernyataan bahwa kepuasan kerja secara signifikan positif berpengaruh pada komitmen afektif karyawan. Penelitian Viola (2021) juga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan.

Pada dasarnya konsep motivasi itu berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respons, usaha atau inisiatif kemauan dan dorongan serta ketahanan perilaku seseorang dalam proses pencapaian tujuan pada saat tertentu. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan & Mufti, 2020). (Harianto, 2019) dalam judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator” turut mendukung pendapat di atas, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan semakin baik jika lingkungan ditempat kerja baik. Jika sebaliknya yang terjadi, maka tingkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan menurun. Penelitian Putra, Abdurrahman, & Frendika (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif organisasional karyawan.

Penelitian Sarinah dan Aziz (2020), mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan komitmen karyawan. Penting bagi organisasi untuk memberdayakan karyawan pelaksana didasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal dan komitmen terhadap organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019) disiplin adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fungsi disiplin sangat penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Penelitian disiplin kerja telah diteliti oleh (Surito et al., 2020) hasil penelitiannya disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang pegawai untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen afektif, berikut hasil pra-survey sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Faktor-Faktor Yang Di Duga Mempengaruhi Komitmen Afektif Karyawan**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi	Pengetahuan	4	10	3	10	3	92	3,06
	Keterampilan	4	10	4	10	2	94	3,13
	Sikap	4	12	2	9	3	95	3,11
	<b>Skor rata-rata Kompetensi</b>							<b>3,11</b>
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	6	11	2	9	2	100	3,33
	Gaji	4	10	4	9	3	93	3,1
	Pengawasan	5	9	5	9	2	96	3,2
	Rekan Kerja	4	10	5	10	1	96	3,2
	<b>Skor rata-rata Kepuasan Kerja</b>							<b>3,2</b>
	Kebutuhan Psikologis	4	4	7	4	11	76	2,5
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	10	6	4	7	3	103	3,43

Motivasi Kerja	Kebutuhan afiliasi	7	8	4	5	6	95	3.16
	Kebutuhan akan penghargaan	4	5	6	7	8	80	2.6
	Kebutuhan aktualisasi diri	6	5	4	7	8	84	2.8
	<b>Skor rata-rata Motivasi Kerja</b>							<b>2.89</b>
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	6	13	5	4	87	2,9
	Lingkungan Kerja Non Fisik	2	5	10	8	5	81	2,7
	<b>Skor rata-rata Lingkungan Kerja</b>							<b>2,8</b>
Komunikasi	Komunikator	9	8	2	9	2	103	3,43
	Pesan	6	13	2	6	3	103	3,43
	Media	4	12	4	8	2	98	3,26
	Komunikasi	5	13	2	6	3	98	3,26
	<b>Skor rata-rata Komunikasi</b>							<b>3,34</b>
Disiplin Kerja	Taat aturan perusahaan	3	10	6	6	5	90	3,0
	Taat aturan waktu	4	12	3	8	3	98	3,26
	Taat aturan perilaku dalam pekerjaan	6	12	4	6	2	104	3,46
	Taat peraturan lainnya	3	13	5	7	2	98	3,26
	<b>Skor rata-rata Disiplin Kerja</b>							<b>3,24</b>

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Berdasarkan data pra-survey pada tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan BPJS Kesehatan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memperoleh skor yang rendah. Pada variabel Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 2,8 dan variabel Motivasi kerja dengan skor rata-rata 2,89. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut ini yang menjadi faktor utama dari komitmen afektif karyawan yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey sementara yang dilakukan peneliti.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta



pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2020:21)

**Tabel 1.4**  
**Lingkungan Kerja Di BPJS Kesehatan**

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Fisik	2	6	13	5	4	87	2,9
2	Lingkungan Non Fisik	2	5	10	8	5	81	2,7
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>								<b>2,8</b>

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Variabel selanjutnya dapat dilihat pada tabel 1.4 bahwa variabel Lingkungan Kerja di BPJS Kesehatan yang dapat dikatakan bermasalah, ditandai dengan hasil nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 2,8 dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan diduga akan berpengaruh kepada komitmen afektif karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja dan Motivasi merupakan dua hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen afektif seseorang. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu dimensi lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata sebesar 2,7. Hal ini berdampak pada komitmen afektif karyawan itu sendiri karena hubungan rekan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan sebuah permasalahan dalam bekerja menjadikan sebuah pekerjaan dalam menyelesaikan tugas tidak optimal.

Menurut Soetjipto dalam Sihalohe & Siregar, (2019:275) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan

memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Ayu Widianingrum, (2019:2) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara instansi untuk dapat meningkatkan kinerja atau komitmen afektif karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Motivasi kerja berkaitan dengan tujuan karyawan untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi kadang-kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja secara ekonomis tidak mendukung peningkatan komitmen afektif karyawan. Karyawan sebagai pelaksana sehari hari sangat diharapkan mempunyai tanggung jawab mengenai tugas yang diberikan kepadanya, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana motivasi kerja. Hasil dari pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.5**  
**Motivasi Kerja Di BPJS Kesehatan**

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan psikologis	4	4	7	4	11	76	2,5
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	10	6	4	7	3	103	3.43
3	Kebutuhan afilias	7	8	4	5	6	95	3.16
4	Kebutuhan akan penghargaan	4	5	6	7	8	80	2.6
5	Kebutuhan aktualisasi diri	6	5	4	7	8	84	2.8
<b>Skor rata-rata Motivasi Kerja</b>								<b>2,89</b>

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Hasil pra-survey motivasi dengan hasil 2.89 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan rendahnya motivasi anggota dilingkungan kerja. Dimensi yang paling kecil adalah kebutuhan psikologis yang diberikan oleh BPJS Kesehatan kurang puas atas penerimaan gaji dan insentif yang diberikan sehingga karyawan ketika menerima hasilnya kurang puas, sehingga karyawan merasa pada dirinya kurang bisa maju atau berkembang selama bekerja, menjadikan karyawan dalam bekerja kurang optimal sehingga ini menjadikan faktor permasalahan dalam diri karyawan tidak bisa lebih baik.

Berdasarkan hasil pra-survey di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada BPJS Kesehatan. Maka peneliti akan mengangkat tema dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN KC SUMEDANG”**.

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang diuraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen afektif karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh perusahaan BPJS Kesehatan berikut ini adalah identifikasi masalahnya :

#### **1. Lingkungan Kerja**

karyawan kurang memiliki hubungan yang baik, yang mengakibatkan terciptanya suasana yang kurang harmonis antar karyawan.

#### **2. Motivasi Kerja**

a. Kebutuhan psikologis kurang diperhatikan oleh perusahaan

b. Karyawan merasa bahwa kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja mereka.

c. Karyawan merasa kurang yakin terhadap potensi diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **3. Komitmen Afektif Karyawan**

a. Masih adanya karyawan yang kurang menganggap bahwa organisasinya adalah yang terbaik

b. Kurangnya keterikatan emosional karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang
3. Bagaimana kondisi komitmen afektif karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan secara simultan maupun parsial di BPJS Kesehatan KC Sumedang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Lingkungan kerja karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang
2. Motivasi kerja karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang
3. Komitmen afektif karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan di BPJS Kesehatan KC Sumedang baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang positif serta bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerepan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja, pengarahan disiplin dan motivasi kerja yang baik serta dapat membantu dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan di BPJS Kesehatan.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pembaca dan menjadi informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta dapat menyampaikan saran bermanfaat bagi fakultas serta universitas

5. Bagi masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan.