



PENGARUH KETERIKATAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF. (SURVEY PADA KARYAWAN PT. CAHAYA SURYA SENTOSA AREA MADURA)

Alfi Hasaniyah (alfi@unira.ac.id), Citra Larashati Surya (Citra@unira.ac.id),
Ummi Wahyuni (Why_uni68@yahoo.co.id)
Fakultas Ekonomi, Universitas Madura Pamekasan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Keterikatan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruhnya terhadap Komitmen Afektif. Penelitian ini tergolong *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 98 karyawan PT. Cahaya Surya Sentosa Area Madura dengan teknik *Purposive Sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, dan Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif melewati Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Keterikatan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational engagement on job satisfaction and its effect on affective commitment. This research is classified as Explanatory Research with a quantitative approach. The sample used is 98 employees of PT. Cahaya Surya Sentosa Area Madura with Purposive Sampling technique. The type of data used is primary data, namely data collection using a questionnaire. Analysis of the data used is Multiple Linear Regression with SPSS. The results of this study indicate that organizational engagement has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on affective commitment, and organizational engagement has a positive and significant effect on affective commitment through job satisfaction.

Keywords : Organizational Engagement, Work Goals, Affective Commitment.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai dorongan kompetitif yang berkelanjutan, mereka harus memahami kebutuhan untuk mempertahankan karyawan garis depan yang memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, seperti karyawan menawarkan pelanggan dengan layanan berkualitas tinggi, dan menunjukkan orientasi yang lebih besar. terhadap pelanggan¹. Komitmen afektif, yang mencerminkan ikatan emosional karyawan dengan organisasinya, telah ditemukan mempengaruhi hasil kerja yang penting, termasuk kinerja tugas dan pergantian karyawan².

Penelitian sebelumnya telah menghubungkan keterikatan organisasi, yang mewakili jaringan faktor kerja yang mempertahankan karyawan dalam pekerjaan mereka, dengan beberapa hasil non-turnover³. Salah satu hasil tersebut adalah komitmen afektif. Sampai saat ini, tampaknya hanya ada dua penelitian yang meneliti hubungan antara dimensi keterikatan organisasi dan komitmen afektif. ⁴menemukan bahwa kecocokan organisasi meningkatkan komitmen afektif penduduk asli di Afrika Selatan, sementara⁵ menemukan bahwa pengorbanan organisasi meningkatkan komitmen afektif karyawan. Semua studi berkonsentrasi pada efek dari dimensi kecocokan organisasi, tautan dan pengorbanan pada komitmen afektif, tanpa mempertimbangkan keterikatan organisasi sebagai prediktor komitmen afektif. Juga, dua penelitian sebelumnya dilakukan di negara-negara selain Ghana, yang membatasi generalisasi temuan. Selain itu, memahami efek mediasi pada hubungan antara keterikatan organisasi dan komitmen afektif, dan dimensi keterikatan organisasi dan komitmen afektif telah diabaikan dalam literatur.

Untuk mengatasi keterbatasan dalam literatur, penelitian ini bertujuan untuk

¹ Lombardi, S., Sasseti, S., & Cavaliere, V. (2019). Linking employees' affective commitment and knowledge sharing for an increased customer orientation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(11), 4293–4312.

² Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organisation: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.

³ Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organisational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.

⁴ Ferreira, N., & Coetzee, M. (2013). The influence of job embeddedness on black employees' organisational commitment. *Southern African Business Review*, 17(3), 239–255.

⁵ Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101–109.

menguji hubungan antara keterikatan organisasi dan komitmen afektif, dan dimensi keterikatan organisasi dan komitmen afektif, dan efek mediasi potensial dari kepuasan kerja. Social Exchange Theory (SET) dapat memberikan penjelasan yang berguna untuk hubungan potensial yang disebutkan di atas. Social Exchange Theory (SET) menunjukkan bahwa hubungan kerja adalah pertukaran antara karyawan dan majikan mereka, di mana masing-masing pihak merasa berkewajiban secara moral untuk membalas yang lain atas manfaat yang diterima⁶. Lee⁷ berpendapat bahwa individu menjadi tertanam dalam organisasi mereka sebagai akibat dari beberapa faktor pekerjaan, termasuk tunjangan, ikatan sosial dengan rekan kerja, dan akses ke peluang pengembangan. Karena karyawan yang sangat melekat memiliki sumber daya kerja yang masih harus dibayar, mereka mungkin merasa berhutang budi kepada organisasi, dan karena itu cenderung membayar organisasi dengan mewujudkan hasil sikap positif, seperti kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Keterikatan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruhnya terhadap Komitmen Afektif. (Survey pada karyawan PT. Cahaya Surya Sentosa Area Madura).

TEORI DAN HIPOTESIS

Social Exchange Theory (SET) didasarkan pada norma timbal balik⁸, yang menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memperoleh manfaat cenderung secara moral berkewajiban untuk membayar majikannya⁹. Sebagai imbalan atas upaya kerja mereka, karyawan mengharapkan imbalan dari majikan mereka, dan kebalikannya adalah benar. Oleh karena itu, kegagalan untuk mengalami timbal balik dapat menyebabkan pengusaha mengurangi manfaat yang ditawarkan kepada karyawan, atau dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya kerja mereka¹⁰. Meskipun pertukaran sosial didasarkan pada pertukaran timbal balik, apa yang harus dibalas

⁶ Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

⁷ Ibid

⁸ Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178.

⁹ Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organisation perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999–1014.

¹⁰ Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics–job outcomes relationship: The mediating role of psychological contract fulfillment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217–1236.

tidak tepat dan wajib (Haar & Roche)¹¹. Misalnya, setelah menghadiri kursus pelatihan yang disponsori oleh majikan yang mahal, seorang karyawan mungkin memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Di sisi lain, seorang karyawan mungkin tidak menerima imbalan yang diharapkan (misalnya, promosi, bonus) setelah mengerahkan upaya yang cukup besar untuk menyelesaikan proyek yang penting secara strategis. Social Exchange Theory (SET) dapat menjelaskan hubungan studi yang diusulkan, karena karyawan menerima beberapa sumber daya kerja seperti gaji, pelatihan keterampilan dan dukungan sosial, dari organisasi untuk meningkatkan keterikatan mereka, sehingga membuat mereka merasa berhutang budi kepada organisasi. Untuk membalas kebaikan yang sama, karyawan dapat menunjukkan sikap positif, seperti kepuasan kerja, dan komitmen afektif.

Hubungan Keterikatan Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, dan Erez¹² berteori bahwa karyawan menjadi tertanam dalam pekerjaan mereka sebagai akibat dari faktor kerja (keterlekatan organisasi) dan faktor non-kerja (keterlekatan komunitas). Studi ini berkonsentrasi pada keterikatan organisasi, karena kepuasan kerja dan komitmen afektif adalah hasil yang sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kerja, sebagai lawan dari faktor non-kerja. ¹³mengemukakan bahwa karyawan fokus melekat pada organisasi dalam tiga cara, yaitu: link— ikatan formal atau informal antara karyawan dan orang-orang di organisasi kerja; sesuai dengan persepsi kecocokan karyawan dengan organisasi, dan; pengorbanan— keuntungan material dan psikologis yang akan hilang jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya¹⁴, keterikatan organisasi dipandang dalam penelitian ini sebagai keadaan kelimpahan sumber daya, karena tautan mewakili sumber daya relasional, fit menunjukkan rasa memiliki sumber daya, dan pengorbanan mewakili keunggulan kehilangan sumber daya. Terlepas dari kemampuan keterikatan organisasi untuk memprediksi hasil kerja dalam budaya yang berbeda¹⁵, penelitian telah membuktikan

¹¹ Ibid

¹² Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.

¹³ Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.

¹⁴ Zhang, L., Fan, C., Deng, Y., Lam, C. F., Hu, E., & Wang, L. (2019). Exploring the interpersonal determinants of job embeddedness and voluntary turnover: A conservation of resources perspective. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 413–432.

¹⁵ Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2018). Job embeddedness and employee

bahwa keterikatan organisasi memiliki dampak yang lebih besar pada karyawan dalam kolektivistik masyarakat dibandingkan dengan masyarakat individualistis¹⁶. Diharapkan dalam penelitian bahwa keterikatan organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan. Berdasarkan Social Exchange Theory (SET) (Blau)¹⁷, ketika karyawan merasa bahwa organisasi telah menyediakan mereka dengan sumber daya untuk meningkatkan tingkat keterikatan mereka dalam organisasi, mereka cenderung membalas dengan menunjukkan hasil sikap positif, seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Mengingat jumlah sumber daya kerja yang masih harus dibayar (Zhang)¹⁸, karyawan yang sangat terikat tidak mungkin menunjukkan sikap negatif seperti pelepasan kerja dan ketidakpuasan kerja, karena mereka mungkin menganggap sikap tersebut salah secara moral setelah bantuan yang ditawarkan oleh organisasi. Dengan demikian, ketika keterikatan meningkat, kewajiban moral karyawan untuk membalas organisasi dengan hasil sikap positif meningkat. Keterikatan organisasi karyawan telah ditemukan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja¹⁹. Dari pembahasan di atas, kami mengajukan hipotesis berikut:

H1: Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif

Ketika karyawan menjadi puas dengan sumber daya yang mereka terima dari organisasi, mereka merasa berkewajiban untuk membayar dengan sikap positif terhadap organisasi dengan menunjukkan komitmen afektif yang lebih tinggi²⁰. Karyawan yang menikmati kemurahan hati dan kepedulian organisasi mungkin merasa berkewajiban secara moral untuk membayar kembali dengan mewujudkan sikap dan perilaku yang menguntungkan organisasi, termasuk komitmen afektif²¹.

enactment of innovation-related work behaviours. *International Journal of Manpower*, 39(2), 222–239.

¹⁶ Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077–1096.

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ferreira, A., Martinez, L., Lamelas, J., & Rodrigues, R. (2017). Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover: A multilevel study in Portuguese hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 248–267.

²⁰ Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organisational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391–400.

²¹ Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S. P. (2013). Person–organisation fit and employee outcomes: Test of a social exchange model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719–3737.

Dalam studi mereka tentang karyawan, ²²menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Dalam studi mereka tentang karyawan hotel, ²³menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari pembahasan di atas, kami mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Hubungan Keterikatan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respon emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seorang karyawan sebagai pencapaian atau pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting²⁴. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional yang menyenangkan yang berasal dari penilaian karyawan terhadap sumber daya terkait pekerjaan yang diterima dari organisasi sebagai sesuatu yang memuaskan. Kepuasan kerja adalah topik penting dalam industri perhotelan, karena hubungannya dengan hasil lain, seperti kinerja pekerjaan, niat berpindah, dan komitmen afektif²⁵. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja²⁶. Penelitian menunjukkan pentingnya sumber daya kerja, seperti insentif, promosi, dan dukungan sosial, dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Koo)²⁷. Efek mediasi kepuasan kerja telah ditetapkan dalam literatur hotel (Koo)²⁸. Namun, penelitian tentang kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara keterikatan organisasi dan komitmen afektif masih langka, yang coba ditangani oleh penelitian ini. Berdasarkan pada Social Exchange Theory (SET) (Blau)²⁹, diharapkan bahwa

²² Ozturk, A. B., Hancer, M., & Im, J. Y. (2014). Job characteristics, job satisfaction, and organisational commitment for hotel workers in Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23(3), 294–313.

²³ Lee, J. J., & Ok, C. M. (2016). Hotel employee work engagement and its consequences. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(2), 133–166.

²⁴ Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, 1, 1294–1343.

²⁵ Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2019). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1–31.

²⁶ Cheung, F. Y., Wu, A. M. S., & Chi, L. C. (2019). Effect of job insecurity, anxiety and personal resources on job satisfaction among casino employees in Macau: A moderated mediation analysis. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(3), 379–396.

²⁷ Ibid

²⁸ Ibid

²⁹ Ibid

keterikatan organisasi akan memprediksi komitmen afektif karyawan. Karyawan yang sangat terikat dalam pekerjaan mereka mungkin memiliki banyak pengalaman atau sumber daya kerja yang positif, seperti tunjangan, dukungan rekan kerja, gaji, bonus, akses ke pelatihan keterampilan, dan tunjangan, yang semuanya ditawarkan oleh organisasi. Karyawan seperti itu cenderung menunjukkan tingkat kepedulian dan rasa terima kasih yang sama kepada organisasi, dengan meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi.³⁰ Dengan demikian, ketika keterikatan meningkat dalam organisasi, perasaan kewajiban moral karyawan terhadap organisasi juga meningkat melalui komitmen afektif. Individu yang tertanam mungkin merasa bahwa kemurahan hati dan perhatian yang ditunjukkan oleh organisasi dapat dibalas ketika mereka menunjukkan kasih sayang untuk tetap berada di organisasi.

H3: Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif melewati Kepuasan Kerja.

METODE

Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dimana 1 sama dengan “Sangat Tidak Setuju” dan 5 sama dengan “Sangat Setuju”. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel Independen, variabel dependen dan Variabel Intervening. Variabel Independen yaitu Keterikatan Organisasi yang di ukur dengan sembilan item dari³¹, dan variabel dependennya adalah Komitmen Afektif yang di ukur dengan enam item dari³², sedangkan Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja yang di ukur dengan tiga item dari Mitchell et al³³. Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan alat SPSS.

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong explanatory research dengan pendekatan

³⁰ Imani Rusli Romadhoni dan Iqbal Rafiqi, ‘Strategi Marketing Syariah Tabungan Gaul IB Bagi Generasi Millennial Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep’, *Ilmu Manajemen*, 1.2 (2021), 66–71 <https://journal.actual-insight.com/index.php/equilibrium/article/view/186/129>.

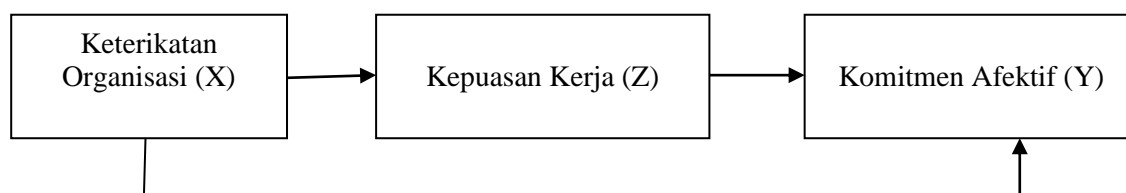
³¹ Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T., & Tidd, S. (2006). Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions. Atlanta, GA: A paper presented at the Academy of Management Conference.

³² Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks: Sage Publications.

³³ Ibid

kuantitatif^{34,35, 36,37}. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*^{38,39,40,41,42}. Sampel yang digunakan sebanyak 98 karyawan PT. Cahaya Surya Sentosa Area Madura dengan teknik *Purposive Sampling*.⁴³ Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Sobel dengan alat bantu SPSS versi 21.

Model Konseptual



Gambar 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Keterikatan Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan tabel 1 variabel Keterikatan Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti di bawah 0,05 dan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,698 terhadap Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keterikatan Organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

³⁴ Achmad Jufri Sandi Mulyadi, Muhammad Ghafur Wibowo, Iqbal Rafiqi, 'Determinan Penanaman Modal Asing Di Indonesia Periode 1970-2020: Pendekatan NARDL', *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 4.3 (2021), 232–44.

³⁵ Achmad Jufri M. Fadhlan Shiddiq, Hedi Ebiyeska, Abdul Mujib, 'Siapkah UUS Untuk SPIN-OFF? Analisis Kinerja Keuangan UUS di Indonesia', *Muslimpreneur*, 2.1 (2022), 13–26.

³⁶ Alfian Annisa, Rihtuzahrah and Iqbal Rafiqi Isnat, 'Investigasi Peran Ekuitas Dan Dana Pihak Ketiga Terhadap Pertumbuhan Profit Bank Muamalat Indonesia Tahun 2016-2020', *Masyrif*, 2.2 (2020), 167–84.

³⁷ Zaid Raya Argantara, Eko Priyojadmiko, Mujibno, 'Pengaruh Karakteristik Bank Terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah Melalui Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Moderasi', *Lentera*, 20.2 (2021), 276–88.

³⁸ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Drosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

³⁹ Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.

⁴⁰ Zainurrafiqi, Ria Racawati, Devi Lestari Pramita Putri, Enza Resdiana, Endang Widyastuti, Qaiyim Asy'ari, Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620

⁴¹ Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549

⁴² Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17.

⁴³ Iqbal Rafiqi and others, 'Investigasi Peran Fee Based Income Terhadap Profitabilitas (ROA) di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Periode 2005-2014)', 1.2 (2020), 123–44 <<https://doi.org/10.28944/masyrif.v1i2.474>>.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Variabel Keterikatan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standartdized	t-test	Sig.	Keterangan
	Coefficients			
	Beta			
X	0.698	81.483	0,002	Signifikan
Std.eror	0,008			

Dependent Variabel :Z

Sumber: Data Diolah (2022)

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Afektif (Y)

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Model	Standartdized	t-test	Sig.	Keterangan
	Coefficients			
	Beta			
Z	0.533	98.231	0,000	Signifikan
Std.eror	0.005			

Dependent Variabel :Y

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti di bawah 0,05 dan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,698 terhadap Komitmen Afektif. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Pengaruh Keterikatan Organisasi (X) terhadap Komitmen Afektif (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

Sobel test

Uji mediasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat posisi variabel intervening dalam penelitian ini. Berikut hasil uji mediasi (uji Sobel).

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel di atas dapat diketahui bahwa nilai statistik uji Sobel adalah 63.761 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening antara variabel

Keterikatan Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H1 Diterima)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang telah disusun adalah bahwa Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kontribusi pengaruh keduanya adalah positif, artinya semakin tinggi Keterikatan Organisasi maka semakin Tinggi pula Kepuasan Kerja. Keterikatan organisasi membebaskan kewajiban moral pada karyawan. Dari perspektif Social Exchange Theory (SET) dan khususnya gagasan timbal balik (Blau)⁴⁴, karyawan garis depan yang tertanam lebih cenderung mengembangkan rasa berhutang budi kepada organisasi hotel mereka karena sumber daya yang mereka terima dari organisasi. Jadi keterikatan organisasi dapat dilihat sebagai pertukaran sosial. Ketika karyawan menerima sumber daya yang cukup dari hotel tempat mereka bekerja, mereka membalas dengan upaya dan loyalitas kerja. Pengusaha hotel dapat mengurangi keterikatan karyawan ketika mereka tidak puas dalam hubungan pertukaran.

Manajer bisa mengukur Keterikatan Organisasi dengan memperhatikan hal-hal berikut seperti membuat para karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memanfaatkan keterampilan dan bakat mereka dengan baik, membuat para karyawan merasa merasa cocok untuk organisasi, membuat para karyawan merasa jika mereka tetap dengan organisasi, maka mereka akan dapat mencapai sebagian besar tujuan mereka, membuat para karyawan merasa bahwa mereka adalah anggota kelompok kerja yang efektif, membuat para karyawan merasa bahwa mereka bekerja sama dengan rekan kerja mereka, membuat para karyawan merasa bahwa mereka di tempat kerja, sering berinteraksi dengan anggota kelompok kerja mereka, membuat para karyawan merasa bahwa mereka memiliki banyak kebebasan dalam pekerjaan ini untuk mengejar tujuan mereka, membuat para karyawan merasa bahwa mereka akan banyak berkorban jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka, dan membuat para karyawan merasa bahwa prospek untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi ini sangat baik.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif (H2 Diterima)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja

⁴⁴ Ibid

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Pengaruh keduanya adalah positif, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Komitmen Afektif. Manajer bisa mengukur Komitmen Afektif dengan memperhatikan hal-hal berikut seperti membuat para karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, Secara umum, membuat para karyawan merasa menyukai pekerjaan mereka, dan membuat para karyawan merasa suka bekerja di organisasi tersebut. Dan manajer juga bisa mengukur Komitmen Afektif dengan memperhatikan hal-hal berikut seperti membuat para karyawan merasa senang menghabiskan sisa karirnya dengan organisasi, membuat para karyawan merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalahnya sendiri, membuat para karyawan merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi, membuat para karyawan merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi, membuat para karyawan merasa bahwa organisasi memiliki banyak arti pribadi bagi mereka, dan membuat para karyawan merasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif melewati Kepuasan Kerja (H3 Diterima)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif melewati Kepuasan Kerja. Pengaruh ketiganya adalah positif, artinya semakin tinggi Keterikatan Organisasi maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja dan juga semakin tinggi pula Komitmen Afektif. Melalui lensa Social Exchange Theory (SET) (Blau)⁴⁵, semakin besar keterikatan yang diperoleh dalam organisasi hotel, semakin banyak karyawan garis depan mungkin merasa berhutang budi kepada organisasi, yang dapat memaksakan kewajiban moral pada mereka untuk membayar kembali organisasi dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. dan keterlibatan kerja. Pada gilirannya, karyawan garis depan yang puas dan terlibat dapat membalas perasaan mereka berhutang budi kepada organisasi hotel atas sumber daya kerja berlimpah yang diterima melalui komitmen afektif. Temuan mendukung temuan sebelumnya bahwa keterikatan organisasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Ferreira et al)⁴⁶, dan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memprediksi

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Ibid

komitmen afektif (Lee & Ok)⁴⁷, Semakin banyak sumber daya kerja yang terakumulasi, semakin besar perasaan berhutang budi kepada organisasi, yang mungkin harus dibayar kembali oleh karyawan hotel secara moral melalui komitmen afektif. Ketika karyawan garis depan merasa bahwa organisasi hotel mereka bersedia untuk menghargai upaya mereka, mereka cenderung mewujudkan komitmen afektif yang lebih tinggi (Weng)⁴⁸. Temuan ini sejalan dengan penelitian⁴⁹, bahwa loyalitas adalah yang terpenting, dan mengesampingkan sebagian besar aturan dan peraturan masyarakat lainnya. Dengan demikian, perasaan karyawan garis depan yang sangat melekat 'terjebak' dalam organisasi mungkin tidak bergantung pada tingkat komitmen afektif mereka terhadap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya Keterikatan Organisasi yang tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja, ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi pula Komitmen Afektif. Artinya hipotesis kedua diterima.
3. Keterikatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif melewati Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Keterikatan Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya Komitmen Afektif. Artinya hipotesis ketiga diterima.

Saran

Penelitian ini hanya berfokus pada persepsi 98 karyawan PT. Cahaya Surya Sentosa Area Madura, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain. Penelitian di masa depan dapat memperluas hasil dengan menganalisis kota-kota lain dan termasuk perusahaan besar lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai peran Keterikatan Organisasi dan

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ Hofstede, G. (1980). Culture and organisations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.

Kepuasan Kerja dalam kurun waktu tertentu serta pengaruhnya terhadap Komitmen Afektif. Namun, efek dari beberapa variabel dapat berubah dari waktu ke waktu, menyebabkan hasil juga berubah. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian agar diperoleh hasil/informasi yang lebih komprehensif.

Referensi

- Annisa, Rihtuzahrah, Alfian, and Iqbal Rafiqi, Isnat, (2020). 'Investigasi Peran Ekuitas Dan Dana Pihak Ketiga Terhadap Pertumbuhan Profit Bank Muamalat Indonesia Tahun 2016-2020', *Masyrif*, 2.2 , 167-84
- Lombardi, S., Sasseti, S., & Cavaliere, V. (2019). Linking employees' affective commitment and knowledge sharing for an increased customer orientation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(11), 4293-4312.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organisation: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organisational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Ferreira, N., & Coetzee, M. (2013). The influence of job embeddedness on black employees' organisational commitment. *Southern African Business Review*, 17(3), 239-255.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organisation perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999-1014.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics-job outcomes relationship: The mediating role of psychological contract fulfillment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- M. Fadhlhan Shiddiq, Hedi Ebiyeska, Abdul Mujib, Achmad Jufri, 'Siapakah UUS Untuk SPIN-OFF? Analisis Kinerja Keuangan UUS di Indonesia', *Muslimpreneur*, 2.1 (2022), 13-26.
- Zhang, L., Fan, C., Deng, Y., Lam, C. F., Hu, E., & Wang, L. (2019). Exploring the

- interpersonal determinants of job embeddedness and voluntary turnover: A conservation of resources perspective. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 413–432.
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2018). Job embeddedness and employee enactment of innovation-related work behaviours. *International Journal of Manpower*, 39(2), 222–239.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077–1096.
- Ferreira, A., Martinez, L., Lamelas, J., & Rodrigues, R. (2017). Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover: A multilevel study in Portuguese hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 248–267.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organisational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391–400.
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S. P. (2013). Person–organisation fit and employee outcomes: Test of a social exchange model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719–3737.
- Ozturk, A. B., Hancer, M., & Im, J. Y. (2014). Job characteristics, job satisfaction, and organisational commitment for hotel workers in Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23(3), 294–313.
- Lee, J. J., & Ok, C. M. (2016). Hotel employee work engagement and its consequences. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(2), 133–166.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, 1, 1294–1343.
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2019). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1–31.
- Cheung, F. Y., Wu, A. M. S., & Chi, L. C. (2019). Effect of job insecurity, anxiety and personal resources on job satisfaction among casino employees in Macau: A moderated mediation analysis. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(3), 379–396.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T., & Tidd, S. (2006). *Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions*. Atlanta, GA: A paper presented at the Academy of Management Conference.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organisations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Rafiqi, Iqbal, Fatati Nuryana, Maftuhatul Faizah, and Achmad Jufri, 'Investigasi Peran Fee Based Income Terhadap Profitabilitas (ROA) di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Periode 2005-2014)', 1.2 (2020), 123–44 <https://doi.org/10.28944/masyarif.v1i2.474>
- Iqbal Rafiqi, Imani Rusli Romadhoni, 'Strategi Marketing Syariah Tabungan Gaul IB Bagi Generasi Millennial Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep', *Ilmu Manajemen*, 1.2 (2021), 66–71 <https://journal.actual-insight.com/index.php/equilibrium/article/view/186/129>

- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550-571.
- Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604-1620
- Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549
- Sandi Mulyadi, Muhammad Ghafur Wibowo, Iqbal Rafiqi, Achmad Jufri, 'Determinan Penanaman Modal Asing Di Indonesia Periode 1970-2020: Pendekatan NARDL', *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 4.3 (2021), 232-44
- Sandi Mulyadi, Muhammad Ghafur Wibowo, Iqbal Rafiqi, Achmad Jufri, 'Determinan Penanaman Modal Asing Di Indonesia Periode 1970-2020: Pendekatan NARDL', *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 4.3 (2021), 232-44
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9-17.
- Zaid Raya Argantara, Mujibno, Eko Priyoadmiko, 'Pengaruh Karakteristik Bank Terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah Melalui Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Moderasi', *LENTERA*, 20.2 (2021), 276-88