

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sugeng¹, Uswatun Niswah²

¹Pascasarjana, Universitas Semarang

²Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang

Email: sugengmpsi20@gmail.com¹, uswatun_niswah@walisongo.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the existence of (1) the effect of organizational support on organizational commitment, (2) the effect of job characteristics, and (3) to determine the effect of job satisfaction as mediation for organizational support and job characteristics on organizational commitment. The population consists of 350 employees of Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang with a total sample of 78 people. The data collection method used was a questionnaire, with the data analysis method using a multiple regression analysis and path analysis with SPSS for Windows version 2.60.

The results of this study found that organizational support had a significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 1 0.430, $t = 5.775$, $p = 0.000$. Job characteristics have a significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 2 0.535, $t = 7.178$, $p = 0.000$. Furthermore, organizational support has a significant effect on organizational commitment with a coefficient value of 3 0.603, $t = 6.587$, $p = 0.000$, job characteristics significantly affect organizational commitment with a coefficient value of 4 of 0.519, $t = 6.379$, $p = 0.000$, job satisfaction significant effect on organizational commitment with a coefficient value of 5 0.645, $t = 7.367$, $p = 0.000$.

The conclusion of this study proves that there is a significant effect of organizational support, and job characteristics on job satisfaction as well as on organizational commitment. Job satisfaction cannot mediate organizational support and job characteristics on organizational commitment.

Keywords: *Organizational Support; Job Characteristics; Organizational Commitment; Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya (1) pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh karakteristik pekerjaan dan (3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi bagi dukungan organisasi

dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Populasi sejumlah 350 pegawai UIN Walisongo Semarang dengan sampel 78 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan menggunakan path analysis dengan SPSS for Windows versi 2.60. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar β_1 0.430 nilai $t = 5,775$, $p = 0,000$. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar β_2 0.535 nilai $t = 7.178$, $p = 0,000$. Selanjutnya dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar β_3 0.603 nilai $t = 6,587$, $p = 0,000$, Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar β_4 sebesar 0.519 nilai $t = 6,379$, $p = 0,000$, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar β_5 0.645 nilai $t = 7,367$, $p = 0,000$. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja maupun terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut SDM adalah salah satu bagian unsur terpenting kedudukannya dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja di suatu institusi pemerintah maupun swasta juga mempunyai urgensinya yang sama. Keberadaan Pegawai mempunyai potensi yang luar biasa dibandingkan dengan sumberdaya organisasi lainnya. Perusahaan atau organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang baik tentu akan mempengaruhi kinerja output yang ditargetkan.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai memiliki tujuan atau kepentingan masing-masing yang kadang sulit untuk diketahui oleh organisasi, seperti mencari kesejahteraan hidup yang layak maupun ketenangan spiritual. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka diharapkan para pekerja mampu mengoptimalkan kinerjanya dalam bekerja dengan didorong oleh rasa aman dan nyaman dalam mengerjakan aktivitasnya.

Kesuksesan organisasi juga bisa ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dalam menumbuhkan komitmen organisasi pegawai. Tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai terhadap organisasi akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen

organisasi pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Hal tersebut juga banyak terjadi dalam organisasi pemerintahan maupun swasta, komitmen organisasi merupakan bagian inti dan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan tertentu.

Dalam bukunya Priansa (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi pegawai juga bisa wujudkan dalam sikap penerimaan akan ketentuan dan aturan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang telah disepakati oleh semua pihak. Adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi juga merupakan salah satu wujud bentuk komitmen organisasi. Komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Hasil penelitian Putra dan Sintaasih (2016) juga berpendapat yang sama bahwa komitmen organisasi bisa tercapai apabila organisasi mampu mewujudkan kepuasan kerja dan memberikan dukungan organisasi. Pegawai akan memiliki rasa komitmen yang tinggi dikala para pegawai merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan, gaji sesuai dengan harapannya, dan rekan kerja saling memberi support dan dorongan serta adanya dukungan organisasi yang diberikan baik dalam bentuk keadilan, arahan dan dukungan dari atasan dan penghargaan organisasi maupun kondisi pekerjaan yang menyenangkan. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

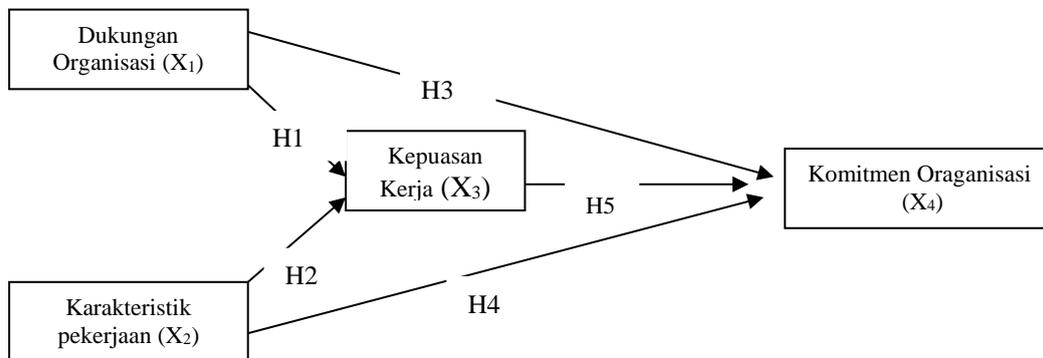
Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi serta memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan-kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan akan mencerminkan rasa memiliki dalam diri karyawan tersebut terhadap organisasi, sehingga apa yang pegawai lakukan dapat menimbulkan rasa puas atau tidak puas. Pakpahan (2017) dalam penelitiannya tentang Analisis Aspek Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 33.5% terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco

Penta, Tbk. Selain itu, kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya.

Putra dan Sintaasih (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional mengemukakan dukungan organisasional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasional yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Metria dan Riana (2018), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai mengemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin tinggi komitmen organisasional pegawai maka kinerja akan semakin meningkat dan akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

Steers (dalam Astuti, Subagyo & Adriyanto, 2010) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi pendahulu dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional menurut Gibson (1997) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Glisson dan Durick (dalam Astuti, Subagyo & Adriyanto, 2010) yang mengambil obyek pada pekerja pelayanan tenaga kerja menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berkorelasi erat dengan komitmen organisasional. Demikian juga Bhuian dan Menguc (2002) memberikan dukungan untuk pengaruh karakteristik pekerjaan dalam dimensi otonomi, variasi, dan umpan balik terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan landasan teori diatas maka dapat dibuat model penelitian yang terlihat pada Gambar 1



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dapat dirumuskan 5 (lima) pernyataan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Dukungan organisasional mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H2: Karakteristik pekerjaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H.3: Dukungan Organisasional mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H4: Karakteristik Pekerjaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H5: Kepuasan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi

Porter dan Mowdat dkk (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi). Robbins dan Judge (dalam Poltak dan Sinambela, 2019) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Terwujudnya situasi yang kondusif manakala organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang

organisasi memihak pada organisasi. Komitmen organisasi amat dibutuhkan dalam hal ini.

Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Minner (dalam Sinambela, 2019: 536) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek diantaranya (1) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi. (2) Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi. (3) Keinginan yang kuat untuk menggunakan keanggotaan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Afandi (2018: 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakii seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Sinambela (2018) dalam bukunya mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut: "saya senang melakukan tugas yang beraneka" yang berbeda dari pemikiran objektif misalnya melalui pernyataan "pekerjaan saya rumit" dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan "saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan". Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya

Handoko (dalam Hendrayanti, 2017) mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana para karyawan memandang pekerjaannya". Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaannya. Hal ini dari persepsi pegawai terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dalam diri pegawai yang dibawa sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar, seperti lingkungan, kebijaksanaan dan prosedur, kondisi kerja, sistem pengupahan dan lain-lain.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga

sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Priansa, 2018: 476).

Allen dan Wilburn (dalam Sinambela, 2019) menyatakan kajian atas kepuasan seharusnya komprehensif dan meliputi empat kategori, yaitu: a. Pekerja itu sendiri; b. Pekerjaan itu sendiri; c. Organisasi itu sendiri, d. Lingkungan di mana pekerja dan organisasi berada.

Dukungan Organisasi

Eisenberg et.al (dalam Yoon and Lim, 1999) mengemukakan bahwa dukungan organisasi akan meningkatkan keterlibatan organisasi, penampilan yang diharapkan dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat turnover dan absensi pegawai. Dengan temuannya ini, konsep mengenai dukungan organisasi mulai diterima diantara para akademisi sebagai salah satu faktor kunci yang sangat berperan dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Ristaningtyas, 2016) mengemukakan dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Purnami (2017) dalam penelitian mengemukakan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin meningkatnya persepsi dukungan organisasi maka komitmen organisasi semakin meningkat di RS. Bali Méd Karangasem.

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengidentifikasi tiga aspek dukungan organisasi, ketiga aspek tersebut adalah Keadilan, Dukungan atasan, Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan. Bentuk dari penghargaan organisasi meliputi Gaji, Keamanan dalam bekerja, Kemandirian dan Pelatihan.

Karakteristik Pekerjaan

Hackman & Oldham dalam Irawati (2021) Teori karakteristik pekerjaan berkaitan erat dengan tugas itu sendiri yang merupakan kunci yang dapat memotivasi karyawan. Pekerjaan yang membosankan dan monoton menghambat motivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, pekerjaan yang menantang meningkatkan motivasi.

Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Agung Wahyu Handaru, dkk (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pt "X" Jakarta "Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT "X". Begitujuga karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT "X"

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Irawati, 2021), ada lima dimensi pokok yang dapat digunakan untuk mengukur pekerjaan utama yakni (1) Keanekaragaman keterampilan (skill variety), Keragaman keterampilan (skill variety) yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktifitas yang berlainan dalam penyelesaian pekerjaan, yang meliputi penggunaan beberapa keterampilan dan bakat dari pegawai. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang bervariasi akan membuat pegawai merasa tidak mudah bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya. Selain itu, pekerjaan yang menggunakan banyak ketrampilan dan bakat akan membuat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan berharga, (2) Identitas tugas (identity task), Kejelasan tugas (task identity), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian yang menyeluruh dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata. (3) Arti tugas (task significance), Signifikansi tugas (task significance) yaitu tingkat dimana pekerjaan mempunyai pengaruh yang terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dengan yang berada di dalam maupun di luar organisasi. (4) Otonomi (autonomy), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan kemandirian serta keleluasaan substansial kepada pegawai dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang diinginkan untuk menyelesaikan pekerjaan.(5) Umpan balik (feedback), Umpan balik (feedback) yaitu tingkat dimana dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai diberikan berupa informasi langsung dan jelas tentang efektifitas pelaksanaan kerja.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yaitu sebanyak 350 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling acakan (Bungin, 2019:116) yang didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Penelitian sejumlah 78 orang. Variabel dalam penelitian ini yaitu: variabel dependen Komitmen organisasi (X_4) meliputi 4 aspek yaitu Kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, Penerimaan nilai-nilai organisasi, kesediaan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, Keinginan yang kuat untuk menggunakan keanggotaan dalam organisasi. Variabel *intervening* Kepuasan kerja (X_3) dengan meliputi 4 aspek yaitu, Pekerja itu sendiri, Pekerjaan itu sendiri, Organisasi itu sendiri dan Lingkungan di mana pekerja dan organisasi berada. Variabel independen Dukungan organisasi (X_1) meliputi 3 aspek yaitu Keadilan yang diterima pegawai, Dukungan atasan kepada pegawai, Penghargaan yang diberikan. Variabel independen Karakteristik pekerjaan (X_2) meliputi 5 aspek yaitu Keanekaragaman keterampilan, Identitas tugas, Arti tugas, otonomi, Umpan balik.

Teknik pengumpulan data melalui formulir kuesioner. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah *skala Likert*. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan. Jawaban pernyataan *favorable* dengan skala penilaian sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, netral nilai 3, tidak setuju nilai 2 dan sangat tidak setuju diberi 1. Untuk jawaban pernyataan *unfavorable* diberi skor jawaban sangat setuju nilai 1, setuju nilai 2, netral nilai 3, tidak setuju nilai 4 dan sangat tidak setuju diberi 5.

Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas

Uji validitas skala penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Dasar perhitungannya, butir dinyatakan valid jika daya diskriminasinya rendah, dengan r minimal $\geq 0,25$. Teknik analisis korelasi antar butir menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26

Tabel.1

Hasil uji validitas dan reliabilitas butir butir skala

Variabel Penelitian	Jumlah Butir	Butir Tidak Valid	Butir Valid
Komitmen organisasi	24	1,2,3,6,11,12,14, 18	16
Kepuasan kerja	24	0	24

Dukungan organisasi	24	0	24
Karakteristik pekerjaan	30	23	29

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena nilai *koefisien Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari pada r tabel dengan standar probabilitas 0.05 kecuali butir nomer 1, 2, 3, 6, 11, 12, 14 dan 18 pada variabel komitmen organisasi dan butir nomer 23 pada variabel karakteristik pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan memiliki tingkat keajekan dan keandalan yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian

Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas pada skala penelitian menggunakan dua bentuk yaitu uji keterbacaan butir (Hadjar, 2016) dan uji koefisien alpha (α). Uji reliabilitas menggunakan konsistensi internal dengan teknik cronbach alpha. Dasar perhitungannya, butir dinyatakan reliabel jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari (\geq) 0,70 (Ghazali, 2016:47). Adapun rangkuman uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 2

Tabel.2

Hasil Uji Reliabilitas Butir Butir Skala Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Butir	Butir Tidak Valid	Butir Valid	Koefisien Cronbach Alpha
Komitmen organisasi (X_4)	24	1, 2, 3, 6, 11, 12, 14 dan 18	16	0,943 \geq 0,70
Kepuasan kerja (X_3)	24	0	24	0,886 \geq 0,60
Dukungan organisasi (X_1)	24	0	24	0,943 \geq 0,60
Karakteristik pekerjaan (X_2)	30	23	29	0,922 \geq 0,60

Berdasarkan Tabel 2 nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel $>$ 0,70 maka seluruh instrumen penelitian dinyatakan *reliable*

Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Hasil Uji Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	beta		

Dukungan Organisasi	-,036	,031	-,133	-1,167	,247
Karakteristik Pekerjaan	-,045	,037	-,139	-1,224	,225
Kepuasan kerja	-,069	,041	-,189	-1,674	,098

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas untuk model 3 dengan uji glejser di atas, diperoleh nilai *sig* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,098 menunjukkan lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa model 4 memenuhi kriteria homogen.

Uji Normalitas

Tabel 4
 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

No	Variabel	Test of normality	Asymp. Sig	Kreteria. sig	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X ₄)	0,81	0,200	< 0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,73	0,200	< 0,05	Normal
3	Dukungan Organisasi (X ₁)	0,79	0,200	< 0,05	Normal
4	Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	0,71	0,200	< 0,05	Normal

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel sangat normal diatas 0.05

Metode Analisis Data

Analisis regresi I

Tabel 5
 Koefisien regresi analisis jalur variabel independen dan intervening terhadap dependen

N	Hubungan antar variabel	Lambang	Koofesia n jalur (p)	t	Sig (p)
1	Dukungan organisasi (x ₁) terhadap kepuasan kerja (x ₃)	β_1	0,430	5,775	,000
2	Karakteristik pekerjaan (x ₂) terhadap kepuasan kerja (x ₃)	β_2	0,535	7,178	,000
3	Dukungan organisasi (x ₁)	β_3	0,603	6,587	,000

	terhadap Komitmen Organisasi (x ₄)				
4	Karakteristik pekerjaan (x ₂) terhadap Komitmen Organisasi (x ₄)	β_4	0,591	6,379	,000
5	Kepuasan kerja (x ₃) terhadap Komitmen organisasi (x ₄)	β_5	0,645	7,367	,000

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa semua model jalur antar variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua hubungan jalur dinyatakan signifikan dan hipotesis penelitian diterima.

Analisis regresi II

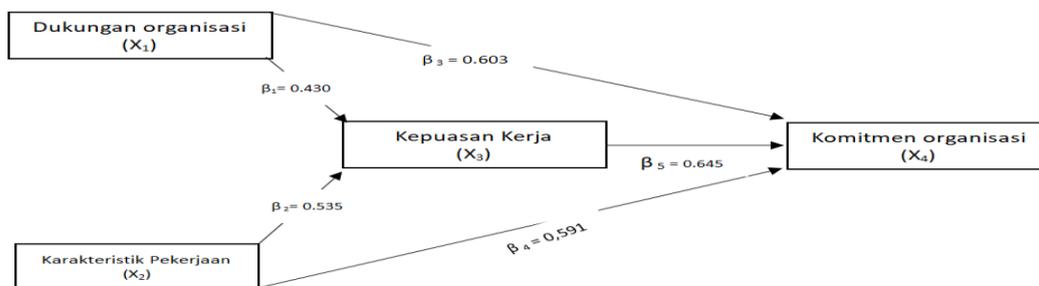
Tabel 6
 Koefisien korelasi (r kanan atas) antar variabel dan taraf signifikansinya (p kiri bawah)

Variabel	X ₄	X ₃	X ₁	X ₂
Komitmen Organisasi (x ₄)	1	,645**	,603**	591**
Kepuasan Kerja (x ₃)	<0,00	1	,829**	,856**
Dukungan Organisasi (x ₁)	<0,00	<0,000	1	,745**
Karakteristik Pekerjaan (x ₂)	<0,00	<0,000	<0,000	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (Dukungan Organisasi (x₁) dan Karakteristik Pekerjaan (x₂) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel dependen Komitmen Organisasi (x₄) maupun terhadap variabel intervening Kepuasan Kerja (x₃).

Berdasarkan analisis regresi model 1 dan model 2 maka gambar analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis jalur

Sehingga hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel.7
 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No	Variabel	Pengaruh	Kepuasan kerja (X ₂)	Komitmen organisai (X ₄)	total
1	Dukungan organisasi (X ₁)	Langsung		0,603	0,603
		Tidak Langsung	0,430	0,645	0,277
2	Karakteristik pekerjaan (X ₂)	Langsung		0,591	0,591
		Tidak Langsung	0,535	0,645	0,345

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap kepuasan kerja (H1)

Dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (x₃) dengan koefisien jalur β_1 sebesar 0.430 nilai $t = 5,775$ $p = 0,000$. Dengan demikian konsep Dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki. maka **H1** diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasna kerja, berarti semakin kuat dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasai. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dixon and Sagas (2007) maupun oleh Baliarti (2014)

Pengaruh karakteristik pekerjaan Terhadap kepuasan kerja (H2)

Karakteristik Pekerjaan (x₂) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (x₃) dengan koefisien jalur β_2 sebesar 0.535 nilai $t = 7.178$, $p = 0,000$. Dengan demikian karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka **H2** diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasna kerja. Hal ini berarti semakin tingginya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai kompetensinya akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Hal ini dapat terjadi karena atasan yang memberikan wewenang penuh dalam menjalankan pekerjaan mereka yang dapat didasari atas kebijakan maupun standart operasional dalam lembaga sehingga pada

akhirnya hal tersebut menyebabkan rasa nyaman serta kepuasan kerja dari karyawan sebagai akibat diberikan otonomi dalam bekerja.

Hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Sementara pengaruhnya cukup besar yaitu 0,535 atau dapat memberikan kontribusi sebesar 53%. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hauff (2015) maupun penelitian yang dilakukan Sulistyono (2017) dan Allen dan Wilburn (dalam Sinambela, 2019)

Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi (H3)

Hubungan variabel dukungan organisasi (x_1) dapat memengaruhi secara positif terhadap variabel komitmen organisasi (x_4) dengan koefisien jalur β_3 sebesar 0.603 nilai $t = 6,587$, $p = 0,000$. Dengan demikian dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, maka **H3** diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tingginya pegawai mendapatkan dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (H4).

Karakteristik pekerjaan (x_2) berpengaruh secara positif terhadap variabel komitmen organisasi (x_4) dengan koefisien jalur β_4 sebesar 0.519 nilai $t = 6,379$, $p = 0,000$. Dengan demikian karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, maka **H4** diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Pegawai yang diberi pekerjaan menantang, pekerjaan yang teridentifikasi dari awal hingga akhir, pekerjaan yang berdampak besar terhadap lingkungan internal ataupun eksternal, maupun diberi otonomi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan, dan diberi informasi yang jelas mengenai hasil kerja atau kinerjanya akan memunculkan nilai positif terhadap organisasi, sehingga mereka terpacu dan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan semangat. Semakin para pegawai merasa puas terhadap menyelesaikan pekerjaannya secara tidak langsung juga akan bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (H5)

Kepuasan kerja (x_3) berpengaruh secara positif terhadap variabel komitmen organisasi (x_4) dengan koefisien jalur β_5 sebesar 0.645 nilai $t = 7,367$, $p = 0,000$. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap komitmen organisasi, maka H5 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tingginya pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka menandakan semakin tingginya komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga menemukan dukungan tidak langsung variabel dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 7, dapat ditarik kesimpulan bahwa total pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, yaitu $0,603 < 0,277$. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi ditentukan langsung oleh dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan tanpa harus melalui kepuasan kerja.

Hal yang sama juga terjadi pada pengaruh tidak langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 7, dapat ditarik kesimpulan bahwa total pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, yaitu $0,519 < 0,345$. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi sebenarnya bisa ditentukan langsung oleh dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan tanpa harus melalui kepuasan kerja.

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin banyak dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai maka akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki. Keadilan yang diterima pegawai, dukungan atasan kepada pegawai serta Penghargaan yang diberikan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh semua unsur dan pimpinan lembaga dalam meningkatkan dukungan organisasi.

Karakteristik pekerjaan ternyata juga dapat memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini bisa berarti menandakan pegawai merasa mendapatkan keleluasan serta mendapatkan kendali penuh dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan cara karyawan yang dimiliki. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan keterampilan dalam bekerja, memberikan penugasan yang jelas, memberikan keleluasan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan umpan balik dalam hasil kerja pegawai.

Saran untuk para peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh, dukungan organisasi dan karakteristik terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain

yang juga mempengaruhi komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Perpustakaan Nasional RI.
- Astuti. S.D, Subagyo. H, Adriyanto. Y, 2010, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama), *Jurnal BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 15, Nomor 1, Juni, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
- Afandi. Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*, Pekanbaru Riau, Zanafa Publishing.
- Agung Wahyu Handaru, Halahudin Abdillah, Agung AWS Waspodu, 2013, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt "X" Jakarta, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol. 4, No. 2, 2013, UNJ, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan pProgram IBM SPSS 23*, Semarang, Badan Penerbit Undip, cetakan ke-16
- Handoko. T.H,, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan-1
- , 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press
- Hadjar, Ibnu, 1996, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1991. A *Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. 1 (1): 61–89.
- Priansa. D. J, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. AlfaBeta, cetakan -3
- Putra . I Dewa P.G.W, Sintaasih. D.K, dan Putra. M.S, 2016, Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN : 2337-3067 Universitas Udayana, Bali

- Pakpahan. Roida, 2017. Analisis Aspek Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, *Jurnal Cakrawala*, Volume XVII, no 1 Maret, AMIK BSI, Jakarta.
- Purnami, Putu, Ria. 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawanrumah Sakit Balimed Karangasem, *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 95-107.
- Purwaningsih, Indah. 2008. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Priansa. D. J, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. AlfaBeta, cetakan -3
- Steers, R.M and Porter, R.W, *Motivation And Behavior*, New York: McGrwa Hill, 1983
- Sinambela. Lijan.P dan Sinambela, Sarton, 2019, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran da Implikasi Kinerja*, Depok Bekasi, Rajawali pers,. Cetakan-1.

