

Analisis Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pada Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Kota Semarang

Gita Sugiyarti

gitaavyuaris@gmail.com

Triyas Wulan Meiliana

triaswu@yahoo.com

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh otonomi kerja pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan peran moderasi budaya organisasi pada pedagang kaki lima di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. Sampel sebanyak 173 pedagang kaki lima yang berada di kawasan tersebut.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap otonomi kerja (rhitung 6,941 > rtabel 0,332). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 koefisien regresi sebesar 0,170. Artinya hipotesis pertama diterima. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap otonomi kerja (rhitung 5,387 > rtabel 0,412). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,110, sehingga hipotesis ke dua diterima. Variabel moderating budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (rhitung 0,433 > rtabel 0,188). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,078. Sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (rhitung 0,594 > rtabel 0,175). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,005.

Kata Kunci: otonomi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, pedagang kaki lima

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pedagang kaki lima (PKL) ialah suatu usaha yang dijalankan oleh seseorang bermodal relatif sedikit bergerak di bidang produksi dan penjualan barang-barang /jasa-jasa untuk memenuhi kebutuhan kelompok tertentu di masyarakat, usaha pada tempat-tempat strategis dengan suasana lingkungan informal (Ar. Manoj Panwar; Vikas Garg, 2015). Permasalahan yang dihadapi PKL adalah semakin berkembangnya krisis moneter yang melanda secara berkepanjangan menimpa Indonesia, mengakibatkan terpuruknya kegiatan ekonomi. Agar tetap bertahan hidup mereka menciptakan lapangan kerja sendiri dengan modal keterampilan terbatas. Dengan perjalanan waktu para PKL tetap

ada hingga sekarang PKL dianggap mengganggu pengguna jalan sebab mereka berjualan sampai keruas jalan. PKL cenderung menempati lokasi-lokasi strategis dekat keramaian konsumen, tidak memperhatikan tata letak kota sehingga mengganggu arus lalu lintas.

Kota Semarang merupakan salah satu ibu kota provinsi Jawa Tengah memiliki PKL cukup besar, menempati ruang-ruang publik di kota Semarang di antaranya PKL terorganisasi maupun tidak terorganisasi. Berdasarkan Perda No. 11 Tahun 2000 yang mengatur pedagang kaki lima, Perumahan Tlogosari menjadi salah satu tempat yang boleh digunakan untuk berjualan. Perumahan Tlogosari tergolong cukup besar, karena memiliki luas daerah ±280,5ha yang terhimpun dalam 28 RW dan 249 RT, dibangun sekitar tahun 1989an. Wilayah ini cukup dekat ±10 km

dengan pusat kota dan Universitas Swasta.

Pada tahun 2015 terdapat 35.774 jiwa, yang terdiri dari 17.186 laki-laki dan 18.588 perempuan, dan terhimpun dari 9.653 KK. Para pedagang yang menjamur di kawasan Perumnas Tlogosari ini telah menjadikan pinggir jalan utama kompleks Perumahan Tlogosari menjadi ramai dengan Pedagang Kaki Lima (PKL). Banyaknya PKL di Perumnas ini mendorong pemerintah melakukan perubahan aturan dalam tata ruang Perumnas Tlogosari.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dibuat perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah ada hubungan timbal balik antara otonomi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi PKL?
- 2) Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan antara otonomi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi PKL?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris bahwa:

- 1) Untuk menganalisis dan menguji seberapa banyak otonomi yang diberikan kepada PKL.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja para PKL.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis apa jenis budaya organisasi yang berlaku kepada PKL.

2. Telaah Pustaka

2.1. Pengertian Otonomi Kerja

Otonomi kerja (*job autonomy*) merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam

merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Astriana, 2010). Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi (Hackman & Oldham 1976; Langfred & Moyer, 2004).

Chung (1977) menekankan bahwa otonomi memiliki dampak pada metode kerja, kecepatan kerja dan penetapan tujuan. Individu dengan otonomi memiliki kebebasan untuk mengendalikan laju kerja dan mengatur proses kerja dan prosedur evaluasi. Otonomi dan kemandirian tidak sama dengan pekerja otonom dapat bergantung pada komunikasi interpersonal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling bergantung (Dee, Henkin & Chen, 2000).

Penelitian ini menggambarkan bahwa otonomi kerja menjadi hal yang penting bagi banyak hasil kerja yang positif. Gellatly and Irving (2001), Langfred dan Moyer (2004) menemukan efek positif dari otonomi kerja terhadap kinerja pekerjaan. Otonomi pekerjaan meningkatkan kinerja karena pekerja dengan otonomi kerja yang tinggi akan merasa bahwa dia dipercaya untuk melakukan tugas tersebut. Ini akan berdampak positif untuk motivasi intrinsik mereka dan efektivitas dalam bekerja.

Saragih (2011) menjelaskan bahwa otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam pekerjaan penjadwalan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya. Pearson, *et al.*, (2009), mengembangkan tiga skala penilaian (indikator) dalam otonomi

kerja: *work method*, *work schedule*, dan *work criteria*. *Work method* otonomi merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Work schedule* otonomi merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas. *Work criteria* otonomi merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Otonomi kerja secara signifikan berpengaruh dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.2. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan nilai personal, yang mengacu sebagai sikap loyal pada organisasi / perusahaan.” (Robbins, 2006). Hatmoko (2006), mendefinisikan komitmen organisasi ialah loyalitas karyawan pada organisasi untuk mencapai sasaran, nilai-nilai, kesediaan dan kemauan berusaha menjadi sesuatu bagian perusahaan, keinginan bertahan. Banyak studi yang dilakukan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kekuatan identitas, keterlibatan karyawan mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sedang komitmen organisasi berkaitan dengan pencapaian pemberdayaan organisasi (Mc. Neese-Smith, 1996).

Adanya komitmen diharapkan kinerja pegawai meningkat. Luthans (2006) menjelaskan komitmen organisasi adalah sebuah sikap merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan

organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Dari sini hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H2: Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh dengan otonomi kerja.

2.3. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya (Riggio, 2000). Semua aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan kepuasan (atau ketidakpuasan). Kepuasan kerja ialah secara individu seseorang mempunyai sifat yang berbeda sehingga mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal itu disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu yang terlibat dalam suatu organisasi (Trisnowati, 2011).

Rose (2001) menjelaskan kepuasan kerja terdapat dua dimensi utama, yaitu sumber intrinsik dan ekstrinsik. Sumber intrinsik tergantung pada karakteristik orang itu sendiri seperti inisiatifnya mengambil sifat, transaksi dan hubungannya dengan atasannya dan kinerjanya sendiri. Sumber-sumber ekstrinsik meliputi keuntungan finansial seperti bonus, peringkat atau kenaikan jabatan dan keamanan kerja. Beberapa peneliti telah menemukan suatu cara yang menghubungkan antara otonomi dan kepuasan kerja. Individu merasa bangga dengan pekerjaan mereka jika mereka diberi otonomi (Mehmood, Irum, Ahmed & Sultana, 2012). Setiap organisasi yang ingin sukses dan mempertahankan karyawan harus memastikan bahwa karyawannya puas. Organisasi dengan jumlah

karyawan yang kepuasannya lebih besar memiliki kecenderungan untuk menjadi lebih efektif dan pekerja yang puas lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas (Robbins & Judge, 2007).

Menurut Veithzal Rivai (2009) indikator kepuasan kerja meliputi: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) promosi, (3) kelompok kerja, (4) kondisi kerja, (5) tingkat upah/gaji, (6) pengawasan. Dari sini hipotesis berikut dapat dirumuskan: H3: Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh dengan otonomi kerja.

2.4. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Apabila budaya organisasi negatif akan berdampak negatif pula bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Schein (Sigit Soehardi, 2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok tertentu telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi

internal, dan yang berjalan cukup lama untuk dipandang sah, dan oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berfikir dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Denison (2000), menjelaskan empat prinsip integratif hubungan timbal balik antara budaya organisasi dengan efektifitas kerja organisasi. Empat prinsip meliputi keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*).

Budaya organisasi memiliki dampak besar pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Para peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktivitas organisasi, efektivitas, kinerjanya, kepuasan kerja, komitmen, inovasi dan kepemimpinan dan pengambilan keputusan (Mehr, Emadi, Cheraghian, Roshani & Behzadi, 2012). Dari pembahasan ini hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H4: Budaya organisasi memainkan peran moderasi antara hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi. Kerangka konseptual berdasarkan hipotesis di atas disajikan pada Gambar 1.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bersifat cross sectional karena data yang dikumpulkan dengan bantuan kuesioner dari responden dan kemudian data dianalisis dengan bantuan SPSS. Variabel independen dalam penelitian ini adalah otonomi kerja. Untuk variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel moderatingnya adalah budaya organisasi.

3.1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2011), populasi adalah suatu wilayah generalisasi atas obyek atau subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah pedagang kaki lima di Perumnas Tlogosari Kota Semarang berjumlah 173 pedagang.

3.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PKL yang ada di perumnas Tlogosari Semarang. Pengambilan sampel menggunakan cara-cara tertentu didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Teknik pengambilan sampel dengan teknik *Insidental Sampling*, dengan bantuan kuesioner. Cooper dan Emory (1995), insidental sampling adalah teknik penentuan sampel, berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Alasan pengambilan sampel dengan cara Insidental Sampling ini dikarenakan pertimbangan jumlah pedagang yang ada di kawasan Perumnas Tlogosari Kota Semarang berganti-ganti setiap hari berjualan. Terdapat 200 kuesioner diberikan kepada para pedagang kaki lima yang berjualan di kawasan Perumnas Tlogosari Kota Semarang.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dapat dinyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid (rhitung > rtabel) dan

reliabel (nilai *Cronbach's Alpha* 0,07). Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap otonomi kerja (rhitung 6,941 > rtabel 0,332). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,170. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis diterima. Untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap otonomi kerja (rhitung 5,387 > rtabel 0,412). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,110. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis diterima. Untuk variabel moderating budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (rhitung 0,433 > rtabel 0,188). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,078. Sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (rhitung 0,594 > rtabel 0,175). Dengan demikian nilai Sig = 0,000 < 0,07 dengan koefisien regresi sebesar 0,005.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa perhitungan korelasi antar variabel memberikan kadar sumbangan pada masing-masing pasangan variabelnya, yaitu kepuasan kerja dengan otonomi kerja sebesar 17,0%, komitmen organisasi dengan otonomi kerja sebesar 11,0%, untuk moderating budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 7,8%, dan moderating budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 5%.

5. Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini berfokus pada empat variabel yaitu suatu variabel independen, dua variabel dependen dan moderator pada pedagang kaki lima di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. Peningkatan otonomi kerja ditemukan secara signifikan berhubungan dengan

peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tingkat dukungan yang signifikan juga ditemukan untuk peran moderasi budaya organisasi di antara hubungan otonomi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Otonomi pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena pedagang merasa bahwa mereka dipercaya oleh organisasi mereka untuk tugas-tugas. Ini menghasilkan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi dan kepuasan kerja dan pedagang lebih berkomitmen. Jika pedagang di suatu organisasi berkomitmen maka mereka akan melakukan upaya serius untuk belajar, berkembang dan tumbuh. Diharapkan ada penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki kawasan PKL di lingkungan sekitar.

Daftar Pustaka

- Ar. Manoj Panwar, Vikas Garg. (2015). Issues And Challenges Faced By Vendors On Urban Streets: A Case Of Sonipat City, India. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, Volume 3 Issue 2, ISSN 2349-4476.
- Cooper, R. Donald dan Emory, William C. (1996). *Metode penelitian bisnis*, edisi 5, jilid 1, Erlangga, Jakarta
- Gellatly, Ian R. & Irving P., Gregory (2001). "Personality, Autonomy and Contextual Performance for Managers. *Human Performance*", Vol.43, No.3, pg. 231-245
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.,
- Mehr, Emadi, Cheraghian, Roshani & Behzadi, 2012. "Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture in Staffs and Experts of Physical Education Offices of Mazandaran Province". *Pelagia Research Library*. 2012,2 (\$):1029-1033.
- Pearson, A., J.M. Pearson, C. Griffin. 2009. "Innovating with Technology: The Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict," *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*, 9:4, 2009, 41-65.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Rose, M. (2001). *Disparate Measurers in the Workplace. Quantifying Overall Job Satisfaction: New Evidence*. Colchester: Paper Presented at the 2001 British Household Panel Survey Research Conference.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lampiran

Gambar 1. Kerangka Konseptual

