

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/340249761>

# Pengaruh Work Content dan WorkContext terhadap Komitmen Organisasional dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Article · February 2011

CITATION

1

READS

8

1 author:



Yuni Siswanti

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

29 PUBLICATIONS 10 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



to help families who did not own land and occupied Winongo Ex Station in the former railway line in Glondong Tirtonirmolo village, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. the citizens have the clarity on the status of the land occupied by the possession of surat kekancingan or official certificate from the Yogyakarta palace. [View project](#)

# JAMBSP

JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN BISNIS DAN SEKTOR PUBLIK

Jamb. 7 No. 2 – Februari 2011

## DAFTAR ISI

Firdaus M Sitohang	142	Pengaruh Komunikasi Intern, Lingkungan Kerja, Keterampilan Teknis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Berkah Sidoarjo
Andi Wibowo	163	Pengaruh Variabel Makro Ekonomi Terhadap Kinerja Reksadana Pendapatan Tetap Di Indonesia
Yuni Siswanti	183	Pengaruh <i>WorkK Content</i> Dan <i>Work Context</i> Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja
Saiful Rahman Yuniarto	197	Desain Sistem Informasi Reservasi Paket Wisata Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Sektor Jasa Trevel
Endah Sulistyowati	212	Pemilihan Investasi Melalui Evaluasi Harga Saham Dengan Menggunakan <i>Capital Asset Pricing Models (CAPM)</i> Dan Analisis Fundamental Pada Perusahaan Telekomunikasi
Indah Martati	229	Pemahaman Para Pelaku Bisnis Tentang <i>Corporate Social Responsibility</i> Di Kabupaten Kutai Kartanegara
Saparila Worokimasih	252	Penguatan Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Untuk Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah

PENGARUH *WORK CONTENT* DAN *WORK CONTEXT* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL DIMEDIASI  
OLEH KEPUASAN KERJA

Yuni Siswanti  
yuni\_sis2@yahoo.co.id

Universitas Pembangunan Negara Yogyakarta

*Abstract*

*The aim of this study is investigate mediating effect of job satisfaction relation among work content and work context to organizational commitment. Population was employee in PT. Adhi Karya at seventh division, Sampel in this study are 87 employees. Testing instrument used to test validity and reliability. The overall instruments those used in this study were perceptive instruments. Data obtained from responden use questionnaire with likert scale. Data analysis used regression analysis from Baron and Kenny model's (1986). The result of study showed that: (1) job satisfaction has mediating effect about relation among work content to organizational commitment (H1 has supported), (2) job satisfaction has mediating effect about relation among work context to organizational commitment (H2) has supported.*

*Keywords: work content, work context, job satisfaction, and organizational commitment*

PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini, tuntutan dalam hal kemampuan Sumber daya Manusia (SDM) menjadi satu hal yang cukup krusial. Tidak dapat dipungkiri, pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh SDM yang terlibat dalam organisasi. Semakin baik kualitas SDM, maka semakin baik pula kinerjanya. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Beberapa fenomena yang berakibat pada menurunnya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), ketergantungan kerja, mangkir dan pergantian pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh pimpinan karena

dapat menghasilkan kinerja yang positif seperti yang diharapkan (Davis dan Newstrom, 1985).

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Pandangan awal mengenai hubungan antara kepuasan dengan produktivitas pada dasarnya dapat disimpulkan dalam suatu pernyataan, yaitu "seorang pekerja yang merasa bahagia merupakan seorang pekerja yang produktif" (Robbins, 2002). Pekerja yang produktif biasanya memiliki motivasi tinggi untuk bekerja.

Berhubungan dengan motivasi, salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg yakni teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Fokus teori ini adalah ada (1) faktor yang membuat orang merasa puas dan (2) faktor yang membuat orang merasa tidak puas. Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu *Work Content* dan *Work Context*.

Beberapa literatur mengindikasikan sejumlah variabel dalam work content. Definisi mengenai isi pekerjaan (*Work Content*) adalah faktor yang berhubungan dengan isi/content dari pekerjaan, yang disebut sebagai *motivating factors*. Bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karena faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*No Job Satisfaction*). *Motivating factors* terdiri dari faktor-faktor tersebut adalah: Ketergantungan tugas, Keterlibatan kerja dan Otonomi kerja.

Tugas-tugas rumit adalah tugas yang cenderung bersifat baru atau bukan rutin. Semakin rumitnya tugas, akan semakin banyak kelompok memetik manfaat dari pembahasan antar anggota mengenai metode kerja alternatif. Jika tugas itu sederhana, anggota-anggota tidak perlu membahas alternative. Demikian pula jika ada tingkat saling ketergantungan yang tinggi antara-tugas yang harus dilakukan oleh anggota, mereka harus lebih banyak berinteraksi. Oleh karena itu komunikasi yang efektif dan tingkat konflik yang sangat relevan dengan kinerja kelompok jika tugas-tugasnya rumit. Dalam pekerjaan terjadi jika dikelompok organisasi atau lebih saling membutuhkan suatu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Semakin rumit tugas itu, semakin banyak mendapatkan manfaat dari diskusi antara rekan sekerja maupun anggota-anggotanya.

Ketergantungan terhadap tugas (*task interdependence*) terjadi jika dua atau lebih kelompok tergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya. Potensi meningkatnya konflik tergantung pada sejauh mana kadar dari saling ketergantungan antara satu kelompok dengan kelompok lain yang disebabkan oleh timbal balik. Menurut teori jaringan sosial, kesuksesan dalam hal ketergantungan satu dengan yang lain tergantung pada efektivitas pekerjaan yang

dilakukan oleh sejumlah anggota. Ketergantungan tugas tersebut perlu mempertimbangkan sejumlah faktor-faktor utama, termasuk ketidakpastian dalam mengembangkan sebuah sistem. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tetap dapat menurun akibat dari ketergantungan tugas yang tinggi.

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa kinerja yang ia tampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya (Robbins, 2003). Proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi menjadi dasar bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan serta dengan meningkatkan otonomi agar lebih produktif, dapat memuaskan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja yang tinggi akan berdampak signifikan bagi karyawan. Hasil riset Babin dan Boles (1996) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

Otonomi kerja (*Job Autonomy*) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kebebasan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Hackman dan Oldham, 1980). Otonomi kerja mengizinkan karyawan untuk bertanggung jawab dan memperhitungkan pekerjaannya secara personal untuk mencapai kinerja dan meraih kepuasan kerja. Beberapa studi menemukan bahwa otonomi berhubungan positif dengan kepuasan kerja. (Thatcher *et al.*, 2002).

*Work Context* adalah faktor untuk mempertahankan kepuasan kerja di dalam diri karyawan. Faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan pada seseorang yang berkaitan erat dengan suasana lingkungan pekerjaan. Faktor tersebut diantaranya yaitu dukungan manajemen atau dukungan organisasional (*organizational support*). Bila faktor tersebut dipenuhi maka akan mengurangi ketidakpuasan kerja (Gillies, 1996).

Dukungan organisasional didefinisikan sebagai tingkatan dimana dalam suatu organisasi peduli terhadap karyawannya dengan baik dan menghargai kontribusi para karyawan terhadap organisasi, yang artinya bahwa dukungan organisasi akan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Yoon and Lim, 1999). Adanya kinerja yang tinggi dari karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi itu sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja. (Yoon dan Lim, 1999).

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Divisi VII (Bali, NTB, dan Maluku). Dari latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: 1) Apakah *work content* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Divisi VII? 2) Apakah

## TINJAUAN TEORETIS

### *Work content*

*Work Content* merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi/*content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut *Factor Motivator*, bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Adanya suatu faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. *Factor Motivators* tersebut dapat berupa keterlibatan kerja, ketergantungan tugas, dan otonomi kerja (Gillies, 1996).

### Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa kinerja yang ia tampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya (Robbins, 2003). Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) Sangat dipengaruhi dan bisa didapat sebagai bentuk pengalaman-pengalaman kerja. Semakin positif pengalaman-pengalaman tersebut semakin tinggi keterlibatan kerjanya. keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka agar lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Robbins (1998).

### Ketergantungan tugas

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang penuh ketidakpastian adalah melakukan aktivitas-aktivitas dengan organisasi lain yang dapat menimbulkan saling ketergantungan (Thompson, 1967). Ketergantungan terhadap tugas (*task interdependence*) terjadi jika dua atau lebih kelompok tergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya. Potensi meningkatnya konflik tergantung pada sejauh mana kadar dari saling ketergantungan antara satu kelompok dengan kelompok lain yang disebabkan oleh timbal balik.

### Otonomi kerja

Otonomi kerja (*Job Autonomy*) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kebebasan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Hackman dan Oldham, 1980). Faktor otonomi kerja merupakan salah satu faktor pendukung di dalam kinerja karyawan. Beberapa orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat mereka ingin beroperasi tanpa adanya pengawasan yang ketat. Yang artinya tingkat sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang besar kepada seseorang dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan

prosedur yang digunakan untuk memungkinkan pekerja merasa bertanggung jawab secara pribadi serta diberi kebebasan untuk mengendalikan pelaksanaan tugasnya supaya lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

#### *Work Context*

*Work Context* adalah suatu kondisi yang mempertahankan kondisi kerja pada diri karyawan untuk tetap selalu memotivasi karyawan. Apabila tidak adanya kondisi tersebut maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. *Work context* dalam penelitian ini adalah dukungan organisasional.

Dukungan organisasional dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara fair dan memenuhi kebutuhan mereka (Randall *et al.*, 1999). Dukungan organisasional merupakan keyakinan yang dibentuk setiap karyawan terhadap sejauh apa perusahaan menilai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Eisenberger *et al.*, 1986). Rhoades & Eisenberger (2002) berpendapat bahwa pembentukan dari persepsi dukungan organisasional didorong oleh kecenderungan karyawan. Riset menemukan, bahwa dukungan organisasional yang terpersepsikan berhubungan dengan *outcomes* organisasional (Eisenberger *et al.*, 1986). Dukungan organisasional yang terpersepsikan ternyata menghasilkan sikap kerja yang lebih positif (Randall *et al.*, 1999).

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robins (2001), kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Menurut McShane dan Glinow (2005) kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang tentang pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan pekerjaan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang tidak merasa terpuaskan memiliki perasaan-perasaan yang negative. Karena pada kenyataannya peneliti menilai kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cukup beragam. Beberapa diantaranya adalah: bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, ada hubungan negative antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi, serta kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover* (Robins, 2001).

Karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya (*dissatisfaction*) akan mengekspresikan dalam sejumlah cara. Sebagai contoh, mereka memutuskan keluar dari pekerjaan, melakukan komplain, bersikap pasif, sering tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi antara lain oleh *thinking process* yang dirasakan seseorang. Bila *rethinking process* berada pada kondisi bagus dan jernih, akan berdampak pada kepuasan kerja tinggi. Hasil riset Williams dan Hazer (1986) menemukan bahwa ketidakpuasan atas pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui komitmen organisasional. Hal ini dapat dikatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasional. Hasil riset Wening (2005) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

#### **Rerangka Pemikiran Dan Hipotesis**

##### ***Work Content – kepuasan kerja – komitmen organisasional***

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keberadaan kondisi-kondisi yang menyebabkan kinerja karyawan, karena kepuasan pekerjaan selalu dihubungkan dengan isi pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hasil riset Williams dan Hazer (1986) menemukan bahwa ketidakpuasan atas pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui komitmen organisasional. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasional. Hasil penelitian Siswanti (2006) pada perawat di beberapa rumah sakit swasta menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil riset Wening (2005) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

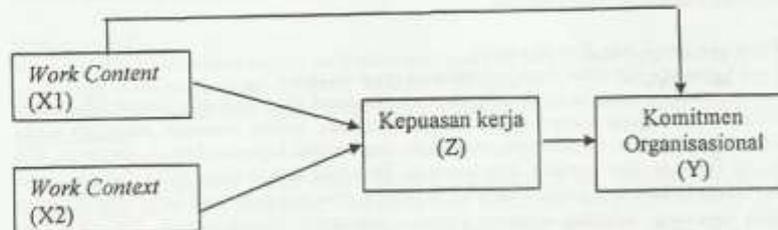
**Hipotesis 1: work content berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.**

##### ***Pengaruh work context terhadap kepuasan kerja***

*Work Context* merupakan faktor pendukung kinerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan, karena kondisi dari *Work Context* dapat berpengaruh pada kegiatan karyawan sehingga dapat menyebabkan kepuasan maupun ketidakpuasan. Hasil penelitian (Blake et al, 2003; Thorsteinson, 2003) menyebutkan bahwa *Work Context* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian Siswanti (2006) pada perawat di beberapa rumah sakit swasta menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil riset Wening (2005) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

**Hipotesis 2: Work Context berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja**

Rerangka teoretis Work Content dan Work Context Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Entervening)



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey yang dimaksud dengan membatasi sampel sehingga dikumpulkan dari bagian populasi untuk mewakili populasi walaupun informasi diperoleh dari bagian populasi tetap diharapkan dapat mewakili seluruh populasi penelitian.

##### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Divisi VII (Bali, NTB, dan Maluku). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dimana sample yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar representative atau mewakili. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *judgment sampling* (pengambilan sampel keputusan). Penggunaan *judgment sampling* dimaksudkan agar sampel yang dipilih menyesuaikan diri dengan kondisi tertentu dari peneliti, yakni: karyawan minimal sudah bekerja di instansi tersebut 2 tahun. Asumsinya, karyawan yang mampu menyesuaikan diri minimal 3 tahun masa kerja sudah merasakan kepuasan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan masa kerja 3 tahun juga dapat dilihat bahwa tingkat keterlibatannya dalam organisasi tersebut cukup tinggi.

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis*.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item kuesioner mengelompok sesuai dengan kelompok (variabelnya), karena nilai loading factornya lebih dari 0,40 sehingga semua item dapat dimasukkan dalam olah data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan andal karena koefisien alpha lebih dari 0,60

(Burhan, 2002). Hasil uji reliabilitas item pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach	Keterangan
<i>Work Content</i>	0,9582	Reliabel
<i>Work Context</i>	0,9454	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,7933	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,7680	Reliabel

Uji Hipotesis

Model statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 / X_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = \alpha + \beta X_1 / X_2 \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = \alpha + \beta Z \dots\dots\dots (3)$$

$$Y = \alpha + \beta X_1, X_1 + \beta Z \dots\dots\dots (4)$$

- Y = Variabel Komitmen Organisasional (variabel dependen)
- Z = Variabel kepuasan Kerja (Variabel mediasi/variabel intervening)
- X<sub>1</sub> = Variabel Work Content (Variabel independen)
- X<sub>2</sub> = Variabel Work Context (Variabel independen)
- α = konstanta
- β = koefisien variabel independen dan variabel mediasi/intervening

Uji H1 dan H2 (pengaruh / efek pemediasian dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi (model Baron dan Kenny , 1986) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (1) Work Content / Work Context = α + β (Komitmen Organisasional)
- (2) Work Content /Work Context = α + β (Kepuasan Kerja)
- (3) Kepuasan Kerja = α + β (Komitmen Organisasional)
- (4) Work Content /Work Context = α + β (Kepuasan Kerja) + α + β (Komitmen Organisasional)

Bila β pada persamaan (1) tidak signifikan, maka kepuasan kerja menjadi variable *full mediation*. Bila β pada persamaan (4) signifikan tetapi signifikansinya lebih kecil daripada β pada persamaan (1), maka kepuassan kerja menjadi *partial mediation*. Apabila

hasil persamaan (1) signifikan, sedangkan persamaan (4) tidak signifikan, maka kepuasan kerja adalah *non mediated variable*.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskripsi Responden Penelitian

- a. Usia  
Usia responden rata-rata 31-40 tahun, yakni sebesar 46%, sisanya 21-30 tahun sejumlah 41%, dan yang lain lebih dari 40 tahun.
- b. Jenis Kelamin  
Berdasar jenis kelami, jumlah karyawan pria lebih banyak yakni 89,7% dan 10,3 adalah wanita.
- c. Masa Kerja  
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sekitar 80% telah berpengalaman lebih dari 3 tahun.

### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2  
Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji	Independen Variabel	Dependen. Variabel	Konstanta	$\beta$	t	Sign.
Tahap 1	Work Content	Komitmen Organisasional	1,236	0,761	2,872	0,032
Tahap 2	Work Content	Kepuasan Kerja	2,437	0,463	2,63	0,028
Tahap 3	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	1,563	0,175	2,406	0,018
Tahap 4	Work Content + Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	1,635	0,764	2,273	0,008

Hasil uji hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh signifikan *Work Content* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII:

- 1). Uji tahap 1 signifikan ( $\beta = 0,761$ ;  $t = 2,872$ ; Sign. 0,032), karena signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2). Uji tahap 4 signifikan ( $\beta=0,764$ ;  $t=2,273$ ; Sign. 0,008), karena signifikansi di lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis 1 terdukung, artinya ada pengaruh signifikan *Work Content* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII. Karena uji tahap 1 menunjukkan koefisien signifikansi kurang dari 0,05, maka ada pengaruh langsung *work content* terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi *partially mediated variable* (menjadi variabel pemediasi yang parsial).

Tabel 3  
Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji	Independen Variabel	Dependen. Variabel	Konstanta	$\beta$	t	Sign.
Tahap 1	Work Context	Komitmen Organisasional	1,578	0,532	2,462	0,026
Tahap 2	Work Context	Kepuasan Kerja	2,731	0,218	2,428	0,041
Tahap 3	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	1,472	0,317	2,261	0,029
Tahap 4	Work Context + Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	1,312	0,326	2,823	0,027

Hasil uji hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh signifikan *Work Context* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII:

- 1). Uji tahap 1 signifikan ( $\beta=0,32$ ;  $t=2,462$ ; Sign. 0,026), karena signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- 2). Uji tahap 4 signifikan ( $\beta=0,326$ ;  $t=2,823$ ; Sign. 0,027), karena signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis 2 terdukung, artinya ada pengaruh signifikan *Work Context* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII. Karena uji tahap 1 menunjukkan koefisien signifikansi kurang dari 0,05, maka ada pengaruh langsung *work context* terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi *partially mediated variable* (menjadi variabel pemediasi yang parsial).

Hasil uji hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh signifikan *Work Content* terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja pada Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII: terdukung. Hasil ini berarti mendukung hasil riset sebelumnya seperti yang telah dilakukan Galup dan Jiang (2008) bahwa *Work Content* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil riset Williams dan Hazer (dalam Wening, 2005) menemukan bahwa ketidakpuasan atas pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui komitmen organisasional. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasional. Hasil riset ini mendukung penelitian Siswanti (2006) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil riset ini juga mendukung penelitian Wening (2005) menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *work content* terhadap komitmen organisasional harus melalui kepuasan kerja. *Work content* yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berdampak lebih lanjut pada peningkatan komitmen organisasional karyawan. Dalam setting PT. Adhi Karya, hal ini cukup beralasan mengingat perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi bangunan. Di perusahaan ini setiap karyawan dituntut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, otonomi kerja yang kuat, dan ketergantungan kerja yang solid antara karyawan satu dengan yang lain. Semakin tinggi keterlibatan kerja, otonomi kerja dan ketergantungan kerja dari setiap karyawan di PT Adhi Karya akan menunjukkan bahwa *work content* mereka tinggi. Untuk menghasilkan bangunan yang bagus sesuai keinginan rekanan, setiap karyawan harus saling bekerja sama secara solid. Ketergantungan kerja di sini bukan berarti karyawan tidak sangat tergantung pada teman kerjanya, melainkan apabila satu pekerjaan bangunan tidak diselesaikan bersama-sama dan bertahap sesuai jadwal kerja, maka berdampak pada hasil bangunan yang kurang maksimal.

Hasil uji hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh signifikan *Work Context* terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja pada Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII: terdukung. Hasil ini pun mendukung riset-riset sebelumnya yang menemukan bahwa Hasil penelitian (Blake *et al*, 2003; Thorsteinson, 2003) menyebutkan bahwa *Work Context* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hasil riset ini mendukung penelitian Siswanti (2006) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil riset ini juga mendukung penelitian Wening (2005) menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil riset Wening (2005) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *work context* terhadap komitmen organisasional harus melalui kepuasan kerja. *Work context* yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berakibat lebih lanjut pada peningkatan komitmen organisasional karyawan. Di PT. Adhi Karya, yang bergerak di bidang konstruksi bangunan, setiap

karyawan membutuhkan dukungan organisasional yang tinggi dari manajemen perusahaan. Ketika manajemen perusahaan memberikan dukungan yang cukup kepada para karyawan, maka menunjukkan bahwa tingkat *work context* perusahaan tersebut tinggi. Untuk menghasilkan bangunan yang berkualitas tinggi sesuai keinginan rekanan, setiap karyawan juga dituntut mampu berkomunikasi secara baik dengan pihak manajemen perusahaan agar setiap ada masalah dapat diselesaikan bersama-sama. Pemahaman *work context* yang bagus dari setiap karyawan akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerjanya, dan selanjutnya akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil uji hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh signifikan *Work Content* terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja pada Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII: terdukung.

Hasil uji hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh signifikan *Work Context* terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja pada Perusahaan Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VII: terdukung.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Penelitian ini hanya mengambil objek di salah satu perusahaan konstruksi bangunan. Ada baiknya penelitian lanjutan mencoba mengambil objek yang sama sekali berbeda, misalnya: instansi pariwisata, perindustrian, Pemda maupun perusahaan jasa lainnya atau perusahaan manufaktur maupun UMKM.
2. Hasil pengumpulan data menunjukkan tingkat *respon rate* yang cukup, karena dari 90 kuesioner yang dibagikan, 87 kuesioner memenuhi syarat untuk dianalisis. Hal ini sangat membantu, karena semakin besar *respon rate*, semakin baik pula tingkat validitas dan reliabilitasnya. Pengisian kuesioner akan jauh lebih baik dilakukan dengan ditunggu oleh peneliti sehingga apabila ada pertanyaan yang tidak jelas, dapat langsung dijelaskan oleh peneliti. Menurut peneliti langkah ini akan menghasilkan nilai yang lebih objektif karena apabila ada kuesioner yang kurang dipahami oleh responden, dapat langsung dijelaskan oleh peneliti.
3. Hasil pengujian berdasarkan pada data *cross sectional* sehingga menimbulkan terjadinya bias. Penelitian lanjutan dapat mencoba menggunakan metode pengumpulan data *time series*, misalnya: kuesioner dibagikan pada bulan pertama

penelitian, kemudian diulang lagi oleh peneliti untuk menyebar kuesioner yang sama dengan responden sama, pada bulan kedua atau bulan ketiga. Apabila jawaban mereka tidak jauh berbeda dari kuesioner tahap pertama, maka hasil riset tersebut dapat digeneralisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Babin, B.J. and Boles, J.S. 1996. The effects of Perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction, *Journal of Retailing* 72 (1): 57-75
- Davis, Keith dan Newstrom, W. John. 1985. *Human Behavior at work. Seventh Edition*. Inggris: McGraw-Hill Inc.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 7 (1): 500-507.
- Galup, Stuart D., Klein, Gary., dan Jiang, James. J 2008. The Impacts of Job Characteristics on is Employee Satisfaction: A Comparison between Permanent and Temporary Employees. *The Journal of Computer Information Systems*. Summer 48 (4).
- Gillies .D.A. 1996. *Nursing Management: A Systems Approach*. 2nd ed. Philadelphia: W. B. Saunders Company.
- Hackman, J.R., dan Oldham, G. R. 1980. *Work-Design*. addison-Wesley. Reading. MA.
- Randall, S. Schuler, Sunan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Mid 2. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Essential of organizational Behavior*. 5<sup>th</sup> ed. San Diego: State University.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Mary Coulter Manajeme*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa : T. Hermaya. Indonesia : PT Intan Sejati Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi kesembilan. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks. Gramedia Grup.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International Inc. New Jersey. New York.

- Siswanti, Yuni. 2006. Pengaruh Pemediasian Komitmen Organisasional dalam Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Intent to Leave*: Studi Pada Rumah Sakit di Yogyakarta. *Benefit*. 10 (2). Desember.
- Soehardi, Sigit. 2000. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Thatcher, J.B., stepina, L. P. dan Boyle, R.J. 2002. Turnover of Information Technology workers: Examining Empirically the Influence of attitudes, Job Characteristics, and External Markets. *Journal of Management Information Systems*. (19) 3.
- Thompson, J. 1967, *Organizations in Action*, McGraw-Hill.
- Thorsteinson, T.J. 2003, Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 7 (6): 151-177.
- Wening, Nur. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Empirika*. 18(1).
- Williams, L. J., dan Hazer, J. T. 1986. Antecedents & Consequences of Satisfaction & Commitment in Turnover Intention Models: a Re-analysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*. 71: 29-231.
- Yoon, Jeongkoo & Jur, Cheol Lim. 1999. Organizational support in the workplace : *The Case of Korean Hospital Employees*. *Human Relation*. 52 (7): 923-945.