

KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL

Nabhita Maulia Ulfah¹⁾, Robertus Rina Ngongo²⁾

Universitas Pembangunan Nasional "veteran" Yogyakarta, Yogyakarta

Email: maulianabita@gmail.com

Universitas Pembangunan Nasional "veteran" Yogyakarta, Sumba Barat Daya

Email: robertngongo1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasional. Subyek penelitian ini adalah pegawai non medik di RSUD Sleman. Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sensus. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *SmartPLS* 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman. 2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman.

Kata kunci: karakteristik individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to analyze the influence of individual characteristics on employee job satisfaction mediated by organizational commitment. The subjects of this study were non-medical employees in Sleman Public Hospital. This study includes a quantitative approach with sampling techniques using total sampling or census techniques. Data collection in this study uses a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used is SmartPLS 3.0. The results of this study indicate that 1) individual characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction of Sleman Public Hospital staff. 2) Characteristics of individuals have a positive and significant effect mediated by organizational commitment to job satisfaction of Sleman Public Hospital staff.

Keywords: individual characteristics, job satisfaction, organizational commitment

PENDAHULUAN

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik individu merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman karyawan yang merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola

berpikirnya bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2007). Sesuai dengan teori dari Herregel (1996), yang mengemukakan ada pengaruh antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja. Dengan demikian karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari dimensi kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan situasi objek atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Jadi, semakin tinggi tingkat kemampuan, semakin baik sikap dan minat pegawai yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. (Yuliarso, dkk.,2013).

Variabel lain yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasional. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya. Komitmen juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Prapti, dkk, 2004).

Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam mempelajari perilaku pegawai dalam suatu organisasi karena berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai saat bekerja. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi dapat membantu proses peningkatan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Komitmen Organisasi adalah perilaku pegawai berupa identifikasi dan keterlibatan diri terhadap organisasi (Luthans, 2011). Dalam menjalankan semua aktivitas, sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peranan karyawan sebagai pengelolanya. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam perusahaannya atau organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Imada, 2016).

Pengaruh karakteristik individu dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional, berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai di rumah sakit sesuai dengan kemampuan pegawainya, yang memiliki sikap dan minat yang baik terhadap pekerjaannya akan berdampak pada komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan

tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan penjelasan tersebut jika komitmen organisasional tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga meningkat serta mampu menguatkan pengaruh karakteristik individu secara positif dan signifikan. Dalam penelitian ini, komitmen organisasional digunakan sebagai variabel mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Sleman yang merupakan organisasi sektor publik yang berhubungan langsung dengan penyediaan *services and goods* untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Selain sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah, RSUD Sleman yang memiliki posisi sedikit berbeda dengan pesaingnya yaitu dalam hal pelanggan, dimana pelanggan utamanya mayoritas merupakan masyarakat menengah ke bawah. Kepuasan pelanggan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang tinggi. Untuk menunjang peningkatan manajemen di semua bidang diperlukan tenaga yang profesional seperti dokter, para medis dan administratornya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri (As'ad, 2004).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian, yaitu: (1) mengetahui pengaruh secara langsung karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman, (2) mengetahui pengaruh karakteristik individu secara tidak langsung yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi lainnya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya. Selain itu menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Mangkunegara (2009), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain: Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*), Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*). Sedangkan indikator kepuasan kerja dapat diketahui sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yaitu atasan (supervisi), tingkat gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi karir.

Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Faktor-faktor Karakteristik Individu

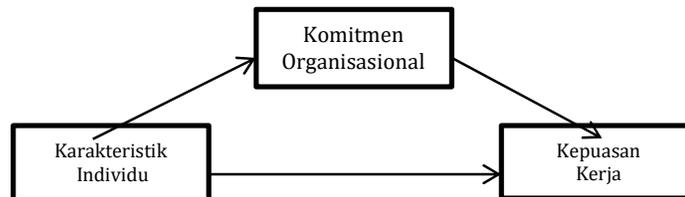
Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Sedangkan indikator karakteristik individu dapat diketahui sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robins (2010) yaitu kemampuan (*ability*), minat (*interest*), nilai (*value*), sikap (*attitude*).

Komitmen Organisasional

Menurut Kreitner (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Selain itu menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan indikator komitmen organisasional dapat diketahui sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008) yaitu Komponen afektif (*affective commitment*), Komponen normatif (*normative commitment*), Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*).



Gambar 1: Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1:** Karakteristik individu berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman.
- H2:** Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasional pegawai RSUD Sleman.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non medik RSUD Sleman yang ada di Kabupaten Sleman. Sampel yang digunakan adalah sampel sensus berjumlah 86 orang. Dari 86 orang meliputi bidang pelayanan medis dan keperawatan (seksi pelayanan medis & seksi keperawatan), bidang penunjang dan sarana (seksi pelayanan penunjang & seksi sarana pelayanan kesehatan), bidang tata usaha (sub.bag keuangan dan akuntansi, sub.bag kepegawaian, sub.bag umum dan rumah tangga, sub.bag perencanaan dan rumah tangga).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Kemudian dianalisis dengan software SmartPLS 3.0. model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model. Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, ditunjukkan bahwa hasil reliabilitas nilai *Composite Reliability* (CR) masing-masing adalah 0,988, 0,980 dan 0,987. Hal ini berarti seluruh variabel yang diteliti mempunyai koefisien reliabilitas yang baik dan dapat diterima dengan jelas. Validitas dinilai dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE untuk konstruk karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasional masing-masing adalah 0,912, 0,859, 0,785.

Tabel 1. AVE, CR, Mean, STDEV, t- Value

	AVE	Composite Reliability	MEAN	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
KARAKTERISTIK INDIVIDU	0,912	0,988	0,912	0,027	34,359
KEPUASAN KERJA	0,859	0,980	0,854	0,034	25,318
KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,785	0,967	0,774	0,040	19,603

Sumber: Data Diolah

Hipotesis diuji dan dianalisis dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil koefisien regresi linier pada penelitian ini disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Path Coefficient (Mean, STDEV, t- values) Metode PLS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	Keterangan
KARAKTERISTIK INDIVIDU -> KEPUASAN KERJA	0,659	0,650	0,128	5,151	Signifikan
KARAKTERISTIK INDIVIDU -> KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,973	0,974	0,008	115,971	Signifikan
KOMITMEN ORGANISASIONAL -> KEPUASAN KERJA	0,336	0,345	0,129	2,601	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Pengujian pertama pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman. Dengan probabilitas 0,05 = 5% diperoleh t-tabel = 1,96. Berdasarkan data diperoleh t-hitung (5,151) > t-tabel 1,96, dengan koefisien regresi 0,659 maka hipotesis pertama terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman. Pengujian kedua pengaruh variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada RSUD Sleman. Dengan probabilitas 0,05 = 5% diperoleh t-tabel

= 1,96. Berdasarkan olah data diperoleh t-hitung (115,971) > t-tabel 1,96, dengan koefisien regresi 0,973 maka karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan olah data diperoleh t-hitung (2,601) > t-tabel 1,96, dengan koefisien regresi 0,336, maka komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada RSUD Sleman.

Tabel 3. Koefisien Determinasi R²

	R ²
KEPUASAN KERJA	0,1032
KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,0435

Sumber: Data Diolah

Dari tabel tiga di atas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu sebesar 10,31%, sisanya sebesar 89,68% faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Sementara komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan kepuasan kerja sebesar 4,35% dan sisanya 95,65% dipengaruhi faktor lain.

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja RSUD Sleman. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Mardijanto (2011) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung riset yang dilakukan oleh Kardila, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dari Herregel (1996), yang mengemukakan ada pengaruh antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja. Dengan demikian karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari dimensi kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan situasi objek atau ide-ide tertentu yang akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada RSUD Sleman. Penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Agung (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mardijanto (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kardila, dkk (2016) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bustomi, dkk (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu maupun komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ravindranath, *et all* (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan berhubungan satu sama lain. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori menurut Luthans (2011) komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam mempelajari perilaku pegawai dalam suatu organisasi karena berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai saat bekerja. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi dapat membantu proses peningkatan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman, semakin tinggi kapabilitas karakteristik individu pegawai RSUD Sleman maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasional pada RSUD Sleman. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat serta mampu menguatkan pengaruh karakteristik individu secara positif dan signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bapak Dr. Winarno, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga selaku Dosen Pembimbing 1, Bapak Dr. C. Ambar Pujiharjanto, ME., selaku Dosen Pembimbing 2, Bapak Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS., selaku Guru Besar Magister Manajemen, Ibu Dr. Dra. Wisnalmawati, MM., selaku Koordinator Prodi Magister Manajemen, Ibu Sri Astuti, SH, MM., selaku Kepala Bagian Kepegawaian

yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di RSUD Sleman, serta memberikan bimbingan dan bantuan selama penulis melakukan penelitian, Seluruh pegawai RSUD Sleman yang ikut terlibat dalam penelitian ini atas bantuan informasi dan kerjasamanya.

REFERENSI

- Agung, Ngurah Guruh Saputra., Vol: 5, No.1. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- As'ad, M.. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Bustomi, Syahrul, Murdjianto Purbangkoro, dan Budi Nurhardjo,. Bisma Jurnal Bisnis & Manajemen Vol:9, No.2 Juli 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu & Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*.
- Emin, Kahya, 2007. *The Effect of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performanc, International Journal of Industrial Ergonomics* 37 (2007) 515-523.
- Ghozali, Imam and H. Latan, *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Universitas Diponegoro, 2015.
- Hellregel Don, Slocum John W.1996. *Management*, Stevent Editions, South Western College Publising, Cincinnati Ohio, USA.
- Imada, Ulinnuha., 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan BMT UGT Sidogiri se-Surabaya*. Undergraduate Thesis. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Kardila, Tri.,Sjahrudin, H.T, Susilowati, T. 2016. *Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. Bongaya: E-Library STIE YPUBP Bongaya 2016 (2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makasar (STIEM) Bongaya*.
- Kreitner, Robert Dan Angelo Knicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.,New York.
- _____2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen sumber daya manusia*. perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mardijanto, Said. (2011). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Balung Jember. *THE INDONESIAN JOURNAL OF HEALTH SCIENCE*, Vol. 1, No. 2, Juni 2011.
- Molan, Benyamin, Alih Bahasa, Jilid Dua, Cetakan Pertama, Jakarta Indeks 2010.
- Prapti Iriana , Y.A, Lilis Endang Wijayanti, dan Inin Listyorini. 2004. Pengaruh Faktor *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Turn Over Intention* Akuntan Pendidik. Kompas. Jakarta
- Rachmawati, KV. Murwaningsih, dan Tri. Susilowati, Tutik (2013). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai*, E-journal 2543-9700-1-PB (tanggal akses: 23 januari 2015)
- Ravindranath, S., Joy, R., Thomas, J. (2014). *Exploring the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses*. *International Journal of Accounting and Business and Management*, 2(1), 16-18
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- _____. 2012. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Salemba Empat. Jakarta.
- Yuliarso, Totok; mijati, Noer (2013) Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol 1, No 2
Publisher: Fakultas Eko