

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri  
Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di  
Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang  
Seni dan Budaya Yogyakarta

**JURNAL**



Ditulis oleh :

Nama : Adhe Rachman Sulistyono

Nomor Mahasiswa : 13311364

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

## JURNAL


Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta

Nama : Adhe Rachman Sulistyio  
Nomor Mahasiswa : 13311364  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 September 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

  
Dra. Suhartini., M. Si

## **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja Pegawai PPPPTK Seni Dan Budaya Yogyakarta**

ADHE RACHMAN SULISTYO  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Islam Indonesia

Jl. Prawiro Kuat, Ringroad Utara, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta  
INDONESIA

[Adherachmans01@gmail.com](mailto:Adherachmans01@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, responden diperoleh sebanyak 101 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji F, analisis regresi berganda, dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Kedua, karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang lebih besar tidak langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta dalam menciptakan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan keterikatan kerja. Usaha tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** *Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja*

### **Abstract**

This research aimed at figuring out the extent to which job characteristics, perceived organizational support and self-efficacy affect job satisfaction with work engagement serving as an intervening variable. In this research 101 of employees were taken as the respondents. The data were collected using questionnaires, which were then analyzed quantitatively and qualitatively. The quantitative analysis techniques used in this research were t-test, F-test, multiple regression analysis and path analysis.

The results of the research showed that, first, job characteristics and self-efficacy have a significant effect on work engagement, while perceived organizational support does not have any significant effect on work engagement, but together they have a significant effect on work engagement. Second, job characteristics and perceived organizational support have a significant effect on job satisfaction, while self-efficacy does not have any significant effect on job satisfaction, but together they have a significant effect on job satisfaction. Third, work engagement has a significant effect on job satisfaction. Fourth, job characteristics and perceived organizational support have a greater direct effect on job satisfaction, while self-efficacy has a greater indirect effect on job satisfaction through work engagement. The results of this research can be used as a reference for the

Center for the Development and Empowerment of Educators and Educational Personnel (PPPPTK) of Art and Culture of Yogyakarta in creating job satisfaction through job characteristics, perceived organizational support, self-efficacy and work engagement. This effort is expected to be able to improve employees' job satisfaction, and ultimately, support the achievement of organizational goals.

**Key Words:** *Job Characteristics, Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Work Engagement, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Didalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang selalu muncul dan dapat menghambat berjalannya kehidupan organisasi, sehingga organisasi diharuskan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah emosi yang muncul dari hasil penilaian seseorang terhadap suatu pekerjaan atau suatu pengalaman terhadap pekerjaannya (Colquitt *et al.*, 2013: 96). Dengan kata lain, bagaimana yang dirasakan individu terhadap suatu pekerjaan dan apa yang dipikirkan oleh individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi penting karena memiliki konsekuensi positif apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan memiliki konsekuensi negatif apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sangat dimungkinkan memunculkan atitut negatif seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan, seperti meningkatnya absensi, menimbulkan turnover, karyawan merasa stress, dan menurunkan kinerja karyawan. Dalam sudut pandang lain, terdapat berbagai konsekuensi positif yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja karyawan, konsekuensi tersebut berupa atitut positif yang dimunculkan karyawan seiringan dengan rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya, seperti meningkatnya motivasi, keterlibatan kerja, munculnya komitmen organisasi, munculnya organizational citizenship behavior, dan meningkatnya kinerja karyawan (Kreitner & Kinicki, 2013 : 171).

Kepuasan kerja diduga muncul akibat dari pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Desain pekerjaan yang mengandung lima dimensi inti atau model karakteristik pekerjaan mampu memunculkan rasa kebermaknaan akan pekerjaan bagi seorang karyawan, menciptakan rasa tanggungjawab karyawan akan kinerjanya, dan memperlihatkan kepada karyawan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan adanya konsep model karakteristik pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi seiringan dengan meningkatnya motivasi dari karyawan (Robbins & Judge, 2017: 283). Berkaitan dengan pengaruh dari model karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Millette & Gagne (2008), Hauff *et al.* (2015), dan Hung & Huang (2014) dengan hasil penemuan yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap munculnya kepuasan kerja.

Persepsi dukungan organisasi juga menjadi anteseden yang kuat dalam memunculkan kepuasan kerja karyawan, semakin karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka semakin meningkat juga rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Dugaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006), Hassan *et al.* (2014), Shacklock *et al.* (2013), dan Biswas & Bhatnagar (2013) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Efikasi diri diduga menjadi salah satu pemicu dari munculnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dugaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lai & Chen (2012) dan Borgogni *et al.* (2013) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki pengalaman dan kemampuan yang superior dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Kuru & Katsaras (2016) dan Dugleby *et al.* (2009) menyatakan bahwa efikasi diri atau tingkat keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuan dan kompetensinya tidak memiliki pengaruh yang penting bagi munculnya kepuasan kerja karyawan.

Selain dari pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri, kepuasan kerja juga diduga muncul akibat pengaruh dari keterikatan kerja karyawan, apabila keterikatan kerja karyawan terbangun maka salah satu konsekuensi yang timbul adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 610-615). Employee Engagement atau keterikatan karyawan merupakan konsep yang penting untuk dikembangkan oleh organisasi dalam 20 tahun terakhir. Sekarang, organisasi menggunakan konsep tersebut sebagai partner strategik dalam bisnisnya dimana pengaruh dari keterikatan kerja dapat menciptakan karyawan merasa sejahtera dalam pekerjaannya (Berdakar & Pandita, 2014: 47).

Keterikatan karyawan merupakan tingkat dimana seorang individu merasa terikat, merasa puas, dan merasa antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbinson & Judge, 2017: 117). Keterikatan karyawan merupakan payung yang melingkupi berbagai konsekuensi apabila hal tersebut terbangun dalam suatu organisasi, seperti komitmen organisasi, kepuasan dalam pekerjaan, dan variabel-variabel lain yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa ide dalam menciptakan atituf positif karyawan dalam bekerja dan memaksimalkan apa yang karyawan miliki secara bersamaan adalah dengan membuka payung keterikatan kerja karyawan.

Seseorang akan merasa terikat terhadap pekerjaannya ketika situasi dalam pekerjaannya memberikan *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological available*. Dimensi *psychological meaningfulness* dapat diciptakan oleh karakteristik pekerjaan. Dimensi *psychological meaningfulness* berarti seseorang mendapatkan rasa kembali atas investasi dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam memberikan kinerja (Kahn, 1990: 705). Dimensi tersebut sangat berkaitan dengan desain pekerjaan dimana terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan rasa kebermaknaan seseorang dalam suatu pekerjaan, salah satunya melalui tugas. Tugas atau pekerjaan yang dapat menciptakan kebermaknaan adalah tugas yang memberikan tantangan, keberagaman kemampuan, kreatifitas, otonomi, dan mendapatkan prosedur yang jelas dalam melakukan suatu pekerjaan (Kahn, 1990: 705).

Berkaitan dengan hubungan karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Saks (2006), Kittredge (2010), Krishnan *et al.* (2015), dan Mostert *et al.* (2011) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dan keterikatan kerja, dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan anteseden yang kuat dalam memunculkan rasa terikatnya karyawan terhadap pekerjaannya.

Dimensi *psychological safety* dapat diciptakan oleh persepsi dukungan organisasi. Dimensi *psychological safety* berarti rasa mampu seorang karyawan untuk menunjukkan diri dalam bekerja dan tidak merasa takut akan konsekuensi negatif yang timbul dari kinerjanya (Kahn, 1990: 705). Anggota dari organisasi merasa aman dalam lingkungan kerjanya ketika terdapat keterbukaan dan dorongan supportif dari organisasi, hal tersebut dapat tercipta ketika ada dorongan sosial dari organisasi.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada keyakinan umum seseorang bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2001: 42). Dapat dikatakan ketika seorang karyawan percaya bahwa organisasi memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka mereka akan membalasnya dengan sebuah rasa keterikatan baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasinya.

Berkaitan dengan hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja masih terdapat hasil penelitian yang berbeda antara penelitian yang dilakukan oleh Rich (2010), Burns (2016), dan Jin & McDonald (2016) dengan hasil penelitian oleh Nusantria (2012). Hasil penelitian dari Rich

(2010), Burns (2016), dan Jin & McDonald (2016) tersebut ditemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Nusantria (2012), penelitian tersebut menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Telkom tepatnya di Semarang memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditemukan oleh Saragih *et al.*, (2013) pada analisis regresi hirarki yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Dimensi *psychological available* dapat diciptakan efikasi diri dari seorang karyawan. Dimensi *psychological available* berarti rasa memiliki sumber fisik, emosional, dan psikologis yang diperlukan untuk menginvestasikan diri dalam melakukan suatu pekerjaan (Kahn, 1990:705). Dimensi tersebut dapat dicapai apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri terhadap status serta kemampuannya dalam menangani suatu pekerjaan. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuan dan kapabilitasnya dalam mengerjakan suatu tugas (Robbinson & Judge, 2017: 258). Dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat mengisi kondisi *psychological available* yang nantinya dapat menimbulkan keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berkaitan dengan hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yakin & Erdil (2012), Schaufeli & Salanova (2007), dan Mache *et al.* (2014), dari penelitian tersebut ditemukan bahwa karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya ketika karyawan merasa yakin terhadap kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang seni dan budaya (PPPPTK) Yogyakarta merupakan organisasi naungan pemerintah yang memiliki fungsi utama untuk membina, mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru pada sekolah menengah kejuruan kelompok seni dan kerajinan (SMK-SK) se Indonesia. Dapat dikatakan bahwa peran dan tugas dari organisasi PPPPTK cukup vital bagi perkembangan Indonesia di bidang seni dan budaya sehingga PPPPTK harus mampu mengelola kepuasan kerja pegawai agar nantinya anggota organisasi PPPPTK dapat bekerja dengan baik.

Menilai kepuasan kerja dan kinerja dari anggota pegawai negeri sipil organisasi PPPPTK dapat dilihat melalui Daftar Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3), penilaian tersebut terdiri dari tiga unsur utama yaitu nilai perilaku kerja, nilai perilaku, dan nilai prestasi. Pada organisasi PPPPTK penilaian perilaku kerja pegawai organisasi PPPPTK dilihat dari bagaimana orientasi pelayanan yang diberikan oleh pegawai, integritas yang dimiliki pegawai, komitmen pegawai, tingkat kedisiplinan pegawai, kerja sama dengan pegawai lain dan bagaimana tingkat kepemimpinan dari seorang pegawai (apabila menjabat sebagai pimpinan dalam suatu bidang).

Berdasarkan hasil penilaian kinerja melalui Daftar Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3) PPPPTK, perbandingan hasil kinerja pegawai dari organisasi PPPPTK pada tahun 2015 dan 2016 melalui rekapitulasi DP3 menunjukkan bahwa hampir semua pegawai organisasi PPPPTK merupakan pegawai yang dikategorikan sebagai pegawai yang memiliki kinerja baik (76-90). Nilai tersebut cukup memuaskan karena angka tersebut adalah nilai total dari nilai perilaku kerja, nilai perilaku, dan nilai prestasi.

Dari perbandingan kinerja pegawai PPPPTK pada tahun 2015 dan 2016 terlihat bahwa terjadi penurunan pada beberapa indikator yang membentuk nilai perilaku kerja pegawai PPPPTK yaitu komitmen pegawai PPPPTK menurun sebesar 15,5% atau sebanyak 47 dari 303 pegawai mengalami penurunan komitmen, orientasi pelayanan menurun sebesar 2,6% atau sebanyak 8 pegawai mengalami penurunan orientasi pelayanan, integritas menurun sebesar 6,6% atau sebanyak 20 pegawai mengalami penurunan integritas, kedisiplinan pegawai menurun sebesar 6,6% atau sebanyak 20 pegawai mengalami penurunan kedisiplinan, dan kerjasama pegawai menurun sebesar 5,6% atau sebanyak 17 pegawai mengalami penurunan kerjasama.

Hal tersebut diduga bahwa tingkat keterikatan kerja dan kepuasan kerja pegawai PPPPTK terhadap pekerjaannya belum terbangun dengan baik, pegawai belum merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga timbul atitut negatif dari karyawan seperti menurunnya komitmen, orientasi pelayanan, integritas, kedisiplinan, dan kerjasama yang dimiliki oleh pegawai.

Berkaitan dengan permasalahan dan hubungan yang diungkapkan diatas dapat dikatakan bahwa munculnya kepuasan kerja karyawan diduga berasal dari terikatnya karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan terikatnya karyawan terhadap pekerjaan diduga ditimbulkan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Melihat pentingnya organisasi PPPPTK dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dan mengelola karyawan agar terikat terhadap pekerjaannya serta mengungkapkan gap penelitian dari hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dan hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja yang diutarakan diatas maka penelitian ini dilakukan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja**

Seseorang akan merasa terikat terhadap pekerjaannya ketika ia mendapatkan kondisi psikologis yang terdiri dari *meaningfulness*, *safety*, dan *availability* saat bekerja. Seseorang akan mendapatkan *meaningfulness* ketika tugas yang diberikan kepada seseorang karyawan penuh tantangan, bervariasi, menunjang kreatifitas, memiliki otonomi, dan diberikan penjelasan yang jelas mengenai tujuan dan prosedur dalam suatu pekerjaan. Selain itu *meaningfulness* dapat dicapai ketika terdapat *role characteristics* dan interaksi ketika bekerja. Sedangkan kondisi psikologis *safety* dapat dicapai ketika terdapat sistem sosial, hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya manajerial, dan norma organisasi.

Untuk kondisi psikologis *availability* dapat dicapai ketika terdapat celah untuk memberikan kontribusi di dalam suatu pekerjaan, terdapat energi emosional yang dapat dituangkan saat bekerja, terdapat tingkat kepercayaan diri terhadap status serta kemampuannya, dan diberikannya pekerjaan yang dapat berpengaruh bagi orang lain (Kahn, 1990: 692-724). Persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan atau sebagai prediktor munculnya keterikatan kerja. Secara simultan menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan keterikatan organisasi (Saks, 2006: 613).

Ketika karyawan dilibatkan dalam setiap aktivitas pekerjaan, diberikan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kompetensi yang unik, diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan keputusan akan menimbulkan rasa terikat karyawan terhadap pekerjaan, keterikatan kerja karyawan organisasi *non-profit* secara signifikan disebabkan oleh pekerjaan mereka yang bermakna bagi kepentingan umum dan kesesuaian nilai karyawan dengan nilai yang diusung oleh organisasi (Akingbola & van den Berg, 2017: 21). Penelitian lain juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Kittredge, 2010: 36). Ketika organisasi memberikan pekerjaan yang dapat memotivasi dan memiliki dampak sosial maka karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya (Krishnan *et al.*, 2015: 64).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya keterikatan kerja, karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya apabila persepsi yang dirasakan oleh individu tinggi (Rich, 2010: 625). Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi menjadi variabel independen dan prediktor dari timbulnya keterikatan kerja karyawan (Burns, 2016: 32). Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa secara spesifik ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja (Jin & McDonald, 2016: 13). Berseberangan dengan penelitian diatas, terdapat penelitian di Indonesia yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan

terhadap keterikatan kerja, ada pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Semarang hanya saja dengan tingkat signifikansi yang melebihi 0,05 (Nusantria, 2011: 21-22).

Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, kepercayaan diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan dimensi keterikatan kerja (Yakin & Erdil, 2012: 374). Penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari munculnya keterikatan kerja, efikasi diri merupakan prediktor sangat cocok untuk memunculkan keterikatan kerja (Schaufeli & Salanova, 2007: 190-191). *Personal resources* yang terdiri dari efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja (Sukmawati *et al.*, 2015: 18).

Seseorang akan terikat terhadap pekerjaannya apabila terdapat kondisi psikologis kebermaknaan, kondisi psikologis keamanan, kondisi psikologis ketersediaan (Kahn, 1990: 692-724).

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1a: *Terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja.*
- H1b: *Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.*
- H1c: *Terdapat pengaruh positif signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja.*
- H1d: *Terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja.*

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa faktor yang penting untuk menggerakkan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menarik, hubungan yang baik antar karyawan dengan manajer dan koleganya dalam dunia kerja (Hauff *et al.*, 2015: 717-719). Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *variety*, otonomi, identitas, umpan balik, kerjasama, dan *friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hung & Huang, 2014: 618-619). Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap atituf positif karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya adalah kepuasan kerja (Milette & Gagne, 2008: 18).

Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hasan *et al.*, 2014: 656, Biswas & Bhatnagar, 2013: 33). Penelitian lain juga membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Shacklock *et al.*, 2013: 162).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu yang percaya diri terhadap kompetensinya dan percaya bahwa dirinya dapat mengontrol pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Borgogni *et al.*, 2013: 134). Hasil penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki pengalaman dan kemampuan yang superior dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lai & Chen, 2012: 388). Berseberangan dengan hasil penelitian diatas terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi yang penting antara kepuasan kerja dengan efikasi diri (Kuru & Katsaras, 2016: 12). Hasil penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Duggleby *et al.*, 2009: 2379).

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H2a: *Terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.*
- H2b: *Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.*
- H2c: *Terdapat pengaruh positif tidak signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.*
- H2d: *Terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.*



### **Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Saks, (2006) membuktikan bahwa ketika keterikatan kerja dan keterikatan organisasi oleh karyawan muncul maka konsekuensi yang timbul adalah kepuasan kerja. Keduanya (job engagement dan organizational engagement) mempengaruhi atau sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Ramos & Almeida, (2017), hasil dari penelitian ini terindikasi bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Mache *et al.* (2014), hasil regresi pada penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja dan kualitas kehidupan pegawai klinik spesialis operasi di Jerman.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis berikut:

H3: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.*

### **Pengaruh secara langsung atau tidak langsung Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja atau melalui Keterikatan Kerja**

Saks, (2006) membuktikan bahwa keterikatan kerja karyawan dapat memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dari 42 persen menjadi 15 persen setelah dipengaruhi oleh variabel keterikatan kerja, dengan kata lain lebih besar pengaruh langsung variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja.

Penelitian oleh Yakin & Erdil, (2012) menemukan bahwa efikasi diri tidak hanya berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan, efikasi diri juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini dibuktikan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis berikut:

H4: *Terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja) dan terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung (efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja).*

## **Landasan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mengelola talenta manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Bohlander & Snell, 2013: 4). Esensi dari manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana sebuah organisasi mampu mempersatukan perbedaan-perbedaan yang melekat pada diri manusia atau karyawan dalam mencapai satu tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menciptakan luasnya variasi aktifitas, seperti menganalisis lingkungan kompetitif bagi sebuah organisasi dan mendesain pekerjaan yang diselaraskan dengan strategi organisasi, inilah cara sebuah organisasi dalam rangka memenangkan persaingan yang sangat kompetitif (Bohlander & Snell, 2013: 4). Perencanaan bisnis yang tepat dan menciptakan produk yang mutakhir dengan mudah dapat ditiru oleh pesaing, namun anggota organisasi yang produktif, berkinerja tinggi, dan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya akan sangat sulit untuk ditiru oleh pesaing (Bohlander & Snell, 2013 : 4). Pengetahuan dan kemampuan seorang individu dalam organisasi merupakan salah satu yang paling mampu menjadi pembeda dari apa yang dimiliki oleh organisasi pesaing, manusia juga merupakan sumber daya yang dapat diperbarui sehingga keberadaannya penting untuk dikelola agar perusahaan tetap mampu bersaing dalam industri yang sangat kompetitif.

Terdapat 10 aktivitas utama yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu melakukan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, *staffing*, desain pekerjaan,

pelatihan/pengembangan, penilaian, komunikasi, kompensasi, benefits, dan hubungan industrial (Bohlander & Snell, 2013: 6).

### **Karakteristik Pekerjaan**

Model karakteristik pekerjaan adalah teori desain pekerjaan yang mengandung tiga kondisi psikologis (kebermaknaan pengalaman kerja, tanggungjawab atas hasil kinerja, dan pengetahuan atas hasil kinerja) yang dirasakan oleh individu dengan maksud untuk meningkatkan kinerja, motivasi internal, merendahkan tingkat absensi dan *turnover* (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159). Berikut adalah komponen inti dari karakteristik pekerjaan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan umum yang dirasakan oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki arti bahwa apa yang diinvestasikan karyawan terhadap organisasi baik usaha yang maksimal maupun keterikatan afektif karyawan kepada organisasi nantinya akan dibalas dan dihargai sesuai dengan harapan mereka. Berikut adalah versi pendek mengenai persepsi dukungan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1997: 815) : organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan, kesesuaian tujuan dan nilai organisasi dengan karyawan, organisasi memberikan perhatian terhadap karyawan, organisasi peduli terhadap pendapat karyawan, organisasi bersedia membantu karyawan, organisasi bersedia memberikan pengampunan, organisasi bersedia memberikan peluang.

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kesempatan individu tersebut untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Kalkulasi efikasi diri melibatkan penilaian kognitif dari interaksi antara kemampuan yang dimiliki dengan peluang situasional dan hambatan yang ada (Kreitner & Kinicki, 2013 : 126). Singkatnya, efikasi diri yang dirasakan tidak terfokus pada jumlah kemampuan yang individu miliki, namun keyakinan yang dimiliki individu dalam melakukan aktivitas dalam berbagai keadaan (Bandura, 1997: 36). Terdapat tiga komponen utama skala pengukuran efikasi diri yaitu *Level*, *Generality*, dan *Strenght* (Bandura, 1977 dalam Bandura, 1997: 42-43).

### **Keterikatan Kerja**

Keterikatan seorang karyawan mengacu pada perilaku dimana seseorang secara penuh menuangkan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain *engagement* diartikan sebagai kebermanfaatannya yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam bekerja, ketika karyawan merasa terikat, karyawan akan memberikan dan mengekspresikan fisik, kognitif, emosi, dan mental dalam bekerja. Keterikatan kerja berseberangan dengan sikap *burnout*, dengan hal tersebut dikatakan bahwa keterikatan kerja adalah sikap positif yang timbul dari karyawan terhadap suatu pekerjaan yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli *et al.*, 2002: 75).

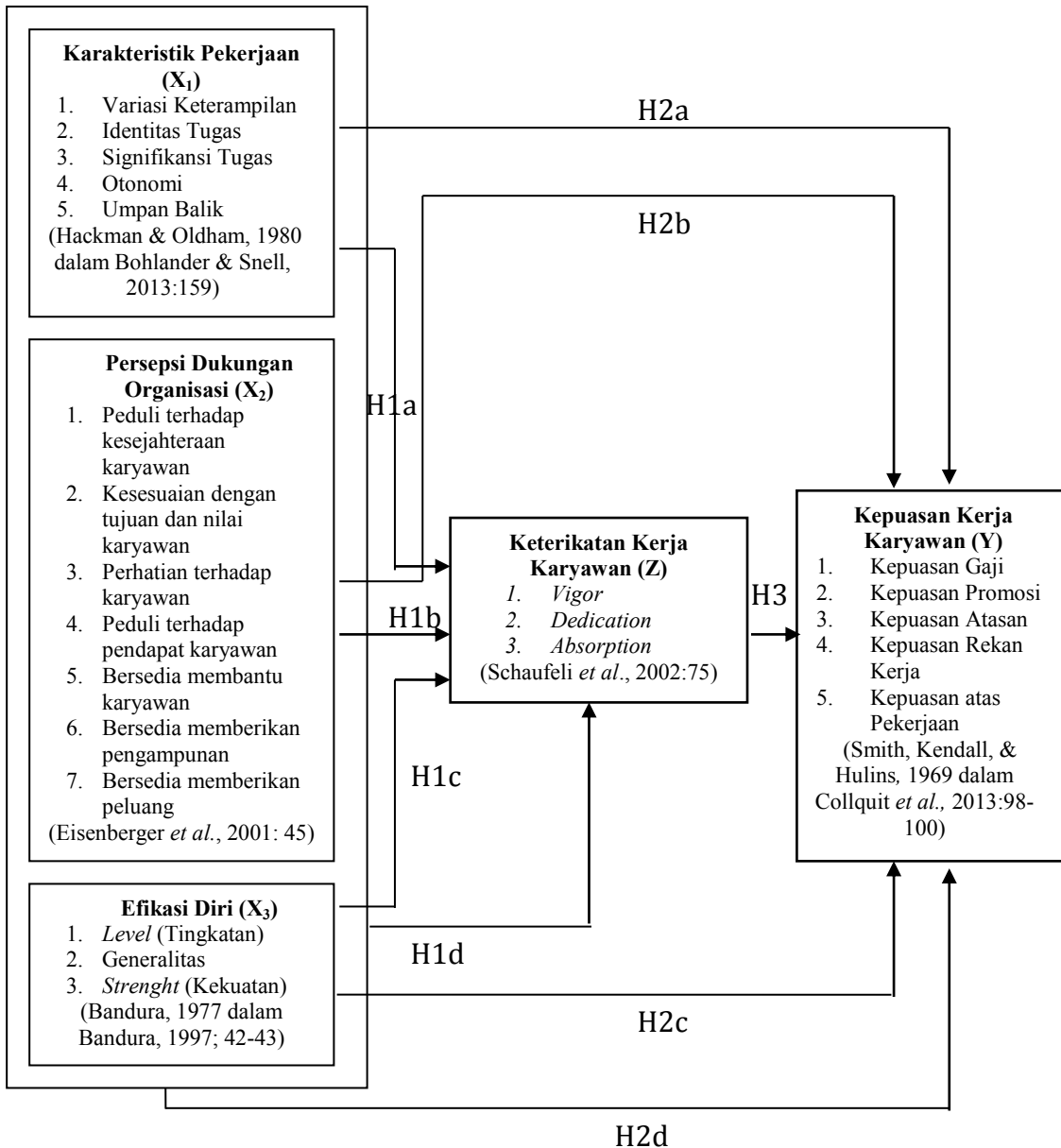
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana individu menyukai pekerjaannya. Didefinisikan secara formal bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan. Definisi tersebut menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep uniter, melainkan konsep yang relatif. Individu dapat mengalami kepuasan pada suatu aspek dan dapat tidak puas terhadap pekerjaan dari aspek yang lainnya (Kreitner & Kinicki, 2013 : 168). Terdapat aspek dari pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja (Smith, Kendall, & Hulins dalam Collquit *et al.*, 2013: 98-100) yaitu kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan atasan, kepuasan rekan kerja, kepuasan atas pekerjaan.

## Kerangka Pikir Penelitian

Dari uraian dari hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening, secara sistematis digambarkan pada kerangka pikir di bawah ini:

## Kerangka Pikir Penelitian



**Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber: Data sekunder, diolah (2017)

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada organisasi dibawah naungan pemerintah, yaitu di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) bidang Seni dan Budaya sebelumnya bernama Pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPG) Kesenian Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Kaliurang KM. 12,5, Klidon, Sukoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data primer pertama diperoleh dari wawancara kepada staf dan pimpinan bagian kepegawaian PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Data primer kedua diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Kuesioner pada penelitian ini dibagikan secara personal kepada pegawai PPPPTK Seni dan Budaya dengan status PNS grade 5 ke atas.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ )

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan karakteristik pekerjaan adalah dimensi inti dari suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Indikator karakteristik pekerjaan terdiri dari variasi keterampilan (sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai aktivitas yang berbeda), identitas tugas (sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari keseluruhan pekerjaan), signifikansi tugas (sejauh mana pekerjaan memberikan dampak yang besar pada kehidupan pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi maupun dalam lingkungan eksternal), otonomi (sejauh mana pekerjaan menyediakan kebebasan kepada individu untuk melakukan penjadwalan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan), umpan balik (tingkat dimana informasi diberikan secara langsung dan jelas mengenai hasil kerja) (Hackman & Oldham, 1980 dalam Bohlander & Snell, 2013: 159).

#### Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_2$ )

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan persepsi dukungan organisasi adalah persepsi pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Indikator persepsi dukungan organisasi terdiri dari organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan, kesesuaian tujuan dan nilai organisasi dengan karyawan, organisasi memberikan perhatian terhadap karyawan, organisasi peduli terhadap pendapat karyawan, organisasi bersedia membantu karyawan, organisasi bersedia memberikan pengampunan, organisasi bersedia memberikan peluang (Eisenberger *et al.*, 2001: 45).

#### Efikasi Diri ( $X_3$ )

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Terdapat tiga komponen utama skala pengukuran efikasi diri yaitu *Strenght* (kepercayaan terhadap kemampuan mereka akan bertahan dalam usaha mereka meskipun ada banyak hambatan dan kesulitan), *Generality* (penilaian orang-orang sekitar mengenai bagaimana individu tersebut melakukan suatu aktivitas), dan *Level* (percaya terhadap kompetensi diri sendiri mengenai bagaimana cara dia menyelesaikan pekerjaan) (Bandura, 1977 dalam Bandura 1997: 42-43).

#### Keterikatan Kerja ( $Z$ )

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan keterikatan kerja karyawan adalah sikap positif yang timbul dari pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta terhadap pekerjaannya. Indikator keterikatan kerja (Schaufeli *et al.*, 2002: 75): tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam

menghadapi kesulitan, antusias dalam bekerja, pekerjaan memberikan inspirasi, pekerjaan memberikan rasa bangga, pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, pekerjaan memberikan tantangan, tenggelam dalam pekerjaan, fokus dalam bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja, sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai pekerjaannya atau pengalaman akan suatu pekerjaan. Pada penelitian ini, dalam mengukur kepuasan kerja menggunakan *facet job satisfaction* atau mengukur berbagai aspek yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja (Smith, Kendall, & Hulin dalam Collquit *et al.*, 2013: 98-100): gaji yang diterima layak, gaji yang sesuai harapan dan keinginan, gaji dapat memenuhi kebutuhan, kebijakan promosi adil, pemberian promosi berdasarkan keahlian dan kemampuan, organisasi senantiasa memberikan kebijakan promosi, pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan, pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan, pekerjaan mengharuskan menggunakan keterampilan yang penting.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item pernyataan dari variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja. Data yang diambil dari 101 responden selanjutnya diolah menggunakan *Software SPSS 23*. Perhitungan validitas item pernyataan pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid. Berdasarkan perhitungan uji validitas, terdapat satu item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, yaitu pada item pernyataan “Atasan saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang saya miliki” karena nilai  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$ . Sedangkan semua item pernyataan pada setiap variabel selain item tersebut dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan hasil uji validitas pernyataan menunjukkan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas terhadap butir pernyataan pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* pada penelitian ini dibandingkan dengan nilai kritis, nilai kritis yang digunakan adalah 0.7 (Ghozali, 2016: 48). Daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,7 (nilai kritis). Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel, hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach alpha* lebih dari nilai kritis (0,7).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan atau pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Seni dan Budaya Yogyakarta yaitu sejumlah 303 pegawai. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* atau teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 218). Teknik yang digunakan dalam menentukan *non-probability sampling* pada penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling* dengan memilih responden atau pegawai yang memiliki grade 5 keatas pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Seni dan Budaya Yogyakarta sejumlah 245 pegawai. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono: 2017: 218-219). Pemilihan pegawai ber status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan grade 5 ke atas sebagai responden di latar belakang oleh pertimbangan penulis mengenai kemampuan pegawai berstatus PNS yang diyakini mampu menjawab pertanyaan-

pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner, selain itu PNS dengan grade 5 ke atas diyakini memiliki tingkat orientasi mengenai kepuasan kerja yang sama. Hal tersebut didasari oleh latar belakang pendidikan pegawai yang berstatus PNS dengan grade 5 ke atas cenderung berpendidikan terakhir SMA/SMK hingga S3. Sedangkan pegawai PNS dengan grade 5 ke bawah mayoritas lulusan SD hingga SMA/SMK, dan ditempatkan pada pekerjaan lapangan, seperti pada bagian kebersihan, keamanan, dan lain-lain. Dikarenakan jumlah populasi pegawai P4TK bidang Seni dan Budaya Yogyakarta sejumlah 245 pegawai, peneliti menggunakan 101 pegawai (41,22 persen dari total pegawai dengan grade 5 ke atas).

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2015: 147). Pada penelitian ini yang termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel dan diagram grafik, sedangkan yang termasuk ke dalam analisis inferensial pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan analisis jalur.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Pada penelitian ini pengambilan keputusan uji multikolinieritas ditetapkan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2016: 103).

Berdasarkan analisis hasil uji multikolinieritas pada semua variabel independen penelitian ini didapati nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, hal tersebut menunjukkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi dan tidak terdapat variabel yang multikol.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan uji Glejser. Metode pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas dengan uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016: 134).

Berdasarkan analisis hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini didapati nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu, variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,585, variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,995, variabel efikasi diri sebesar 0,51, dan variabel keterikatan kerja sebesar 0,138. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

### **Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan apabila terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2011: 136).

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Uji parsial atau uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 171).

#### **Uji F (Simultan)**

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016: 171).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, populasi sebanyak 303 pegawai negeri sipil yang bekerja di organisasi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya Yogyakarta, jumlah tersebut merupakan jumlah total pegawai baik dari pegawai yang memiliki grade dibawah 5 sampai pegawai yang memiliki grade diatas 5.

Kuesioner disebarakan kepada seluruh pegawai dengan grade 5 ke atas di P4TK, dengan jumlah total pegawai sebanyak 163 orang, kemudian setelah kuesioner dibagikan kepada seluruh responden, besarnya jumlah kuesioner yang dikembalikan berjumlah 101 kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner penelitian ini adalah 61,96 persen. Total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data dan dapat diolah pada penelitian ini adalah 101 kuesioner.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 responden (50,5 persen), sedangkan usia responden didominasi oleh responden dengan usia lebih dari 46 tahun sebanyak 55 responden (54,5 persen). Pendidikan responden paling banyak yaitu dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 53 responden (52,57 persen) dan lama bekerja responden didominasi oleh responden yang telah bekerja lebih dari 26 tahun yaitu sebanyak 38 responden (37,62 persen).

**Tabel 1. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Variabel		SR	R	T	ST
Karakteristik Pekerjaan	F	0	0	70	31
	%	0%	0%	69.30%	30.70%
Persepsi Dukungan Organisasi	F	0	0	85	16
	%	0%	0%	84.16%	15.84%
Efikasi Diri	F	0	1	59	41
	%	0%	0.99	58.42%	40.59%
Keterikatan Kerja	F	0	0	68	33
	%	0%	0%	67.33%	32.67%
Kepuasan Kerja	F	0	0	87	14
	%	0%	0%	86.14%	13.86%

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada variabel independen karakteristik pekerjaan terdapat 70 pegawai (69,30 persen) dengan kategori karakteristik pekerjaan tinggi, 31 pegawai (30,70 persen) dengan kategori karakteristik pekerjaan sangat tinggi, dan tidak terdapat pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Pada variabel independen persepsi dukungan organisasi terdapat 85 pegawai (84,16 persen) dengan kategori persepsi dukungan organisasi tinggi, 16 pegawai (15,84 persen) dengan kategori persepsi dukungan organisasi sangat tinggi, dan tidak terdapat pegawai yang merasakan persepsi dukungan organisasi dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Pada variabel independen efikasi diri terdapat 59 pegawai (58,42 persen) dengan kategori efikasi diri tinggi, 41 pegawai (40,59 persen) dengan kategori sangat tinggi, dan tidak terdapat pegawai yang memiliki efikasi diri dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah.

**Hipotesis 1a** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja” terbukti.

**Hipotesis 1b** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja” **tidak terbukti**.

**Hipotesis 1c** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja” terbukti.

**Hipotesis 1d** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja” terbukti.

**Hipotesis 2a** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 2b** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 2c** “Diduga terdapat pengaruh positif tidak signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 2d** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja” terbukti.

**Hipotesis 3** “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja” terbukti.

**Hipotesis 4** “Diduga terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja) dan terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung (efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja” terbukti.

## Pembahasan

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 1a,1b, dan 1c)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.009	.265		.036	.947
	X1	.566	.091	.498	6.249	.000
	X2	.104	.094	.085	1.109	.270
	X3	.332	.071	.345	4.652	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer, diolah (2017)

### Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,566 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya hipotesis 1a “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi prediktor yang kuat dari munculnya keterikatan kerja. Karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang tinggi akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 613). Penelitian lain juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Kittredge, 2010: 36).

Ketika pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang bermakna, mengetahui sejauh mana dirinya menjadi kunci dari kualitas kerja unit, dan mengetahui sejauh mana baik atau buruk pekerjaan yang dilakukannya maka munculah rasa terikatnya pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan dilibatkan



dalam setiap aktivitas pekerjaan, diberikan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kompetensi yang unik, diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan keputusan akan menimbulkan rasa terikat karyawan terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja karyawan secara signifikan disebabkan oleh pekerjaan mereka yang bermakna bagi kepentingan umum dan kesesuaian nilai karyawan dengan nilai yang diusung oleh organisasi (Akingbola & van den Berg, 2017: 21).

Karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta terbilang tinggi, hal tersebut terlihat dari rata-rata jawaban dari butir pernyataan karakteristik pekerjaan. Ketika organisasi memberikan pekerjaan yang dapat memotivasi dan memiliki dampak sosial maka karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya (Krishnan *et al.*, 2015: 64). Adanya desain pekerjaan dengan model karakteristik pekerjaan akan menimbulkan rasa kebermaknaan kerja yang nantinya memunculkan rasa terikatnya pegawai terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 602).

### **Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,104 dengan nilai signifikansi yaitu 0,270, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_{a1b}$  ditolak. Artinya hipotesis 1b “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja” tidak terbukti.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya keterikatan kerja, karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya apabila persepsi yang dirasakan oleh individu tinggi (Rich, 2010: 625). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi menjadi variabel independen dan prediktor dari timbulnya keterikatan kerja karyawan (Burns, 2016: 32). Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa secara spesifik ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja (Jin & McDonald, 2016: 13).

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tingkat signifikansi pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.

Dari tiga penelitian diatas didapati beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan pertama terletak pada jumlah responden yang digunakan dalam mengolah data, untuk penelitian terdahulu nomer 1 jumlah responden pada penelitian tersebut sebanyak 245 pemadam kebakaran, untuk penelitian terdahulu nomer 2 jumlah responden penelitian tersebut sebanyak 382 karyawan perusahaan kesehatan yang berada pada 16 departemen yang berbeda-beda, untuk penelitian terdahulu nomer 3 jumlah responden penelitian tersebut sebanyak 1251 karyawan yang berasal dari agensi pemerintahan.

Perbedaan kedua terletak pada penggunaan teori yang digunakan, pada penelitian terdahulu nomer 1 menggunakan teori keterikatan kerja yang terdiri dari (physical engagement (Brown & Leigh's, 1986), emotional engagement (Russel & Barret's, 1999), dan cognitive engagement (Rothbard's, 2001)) sedangkan pada penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan teori gabungan dari beberapa teori mengenai persepsi dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Krishnan & Marry, (2012), Rhoades & Eisenberger, (2002), dan Setton, Bennet & Liden, (1996). Pada penelitian terdahulu nomer 3 menggunakan teori persepsi dukungan organisasi dari Myung & Bruce, (2016) dan teori keterikatan kerja dari Li, Li, & Shi, (2010) dan Storm, Sears, & Kelly, (2013).

Kemudian dari ketiga penelitian terdahulu menggunakan alat analisis dan metode analisis yang berbeda dengan penelitian ini. Pada penelitian terdahulu nomer 1 menggunakan alat analisis SEM, penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan analisis regresi hirarki, dan penelitian terdahulu nomer 3 menggunakan alat analisis OLS.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan oleh sampel dan jumlah responden pada penelitian, apabila responden penelitian semakin besar jumlah dan kompleksitasnya maka estimasi mengenai statistik akan konsisten, penentuan sampel random dengan jumlah sampel yang besar akan mengurangi tingkat variability (keberagaman) data sehingga penelitian jauh akan bias dan lebih efisien (Filho *et al.*, 2001: 39-40).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu nomer 4 yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja, ada pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Semarang hanya saja dengan tingkat signifikansi yang melebihi 0,05 (Nusantria, 2011: 21-22).

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu nomer 5 yang menyatakan dalam hasil analisis regresi hirarki bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan baik keterikatan terhadap organisasi maupun keterikatan terhadap pekerjaannya (Saragih *et al.*, 2013: 9).

Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil yang tidak signifikan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pekerjaan pada pegawai ditambahkan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara pada Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian lembaga PPPPTK Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta yaitu Bapak Machludin Budiyanto. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa individu yang ada di PPPPTK memang sudah mencintai pekerjaannya terutama individu yang mendalami seni dan budaya baik dari latar belakang pendidikan maupun individu yang berkecimpung dalam hal kesenian seperti musik, kriya, batik, dan lain sebagainya. Pegawai P4TK dengan latar belakang seni dan budaya berbeda dengan individu yang bekerja di organisasi lain tepatnya pada bagian pengadministrasian dimana setiap harinya berkaitan dengan kertas dan tulis-menulis.

Dari pernyataan diatas disebutkan bahwa orang seni bekerja karena asik dan memiliki minat mendalam dengan pekerjaannya, mereka bekerja tanpa digajipun akan tetap merasa senang dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai P4TK sudah mengetahui bahwa gaji merupakan imbalan yang memang akan diberikan organisasi kepada mereka apabila mereka mampu menyelesaikan target-target dari Sasaran Kinerja Pegawai setiap individu sehingga hal yang diutamakan adalah bagaimana mereka bekerja dengan baik dan mencintai pekerjaannya bukan dari imbalan yang diberikan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut yang diduga menjadi sebab tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.

Pegawai yang merasakan dukungan organisasi tinggi cenderung memberikan atitut positif terhadap pekerjaannya, dengan adanya balas jasa berupa materi atau sosial tertentu maka pegawai membalasnya dengan kontribusi yang lebih kepada organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986: 500-501).

### **Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel efikasi diri terhadap keterikatan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,332 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1c}$  diterima. Artinya hipotesis 1c “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja” terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, kepercayaan diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan dimensi keterikatan kerja (Yakin & Erdil, 2012: 374). Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari munculnya keterikatan kerja, efikasi diri merupakan prediktor sangat cocok untuk memunculkan keterikatan kerja (Schaufeli & Salanova, 2007: 190-191).

Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *personal resources* yang terdiri dari efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja

(Sukmawati *et al.*, 2015: 18). Penelitian lain juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Mache *et al.*, 2014: 494).

Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, lebih aktif, dan mampu menangani tantangan ataupun kesulitan di dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi mampu bertahan meskipun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tantangan terus berdatangan (Mache *et al.*, 2014: 496). Semakin tinggi tingkat efikasi diri individu maka semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai kesuksesan (Robbins & Judge, 2017: 258).

**Tabel 3. Hasil Uji F Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja (Hipotesis 1d)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.267	3	2.089	49.314	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.109	97	.042		
	T	10.376	100			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, (2017)

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja**

Hasil uji F pada Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Artinya variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri berpengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja dan hipotesis 1d terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja (Kittredge, 2010: 20). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi merupakan antecedent munculnya keterikatan kerja, karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap munculnya keterikatan kerja (Saks, 2006: 611).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika terdapat kondisi psikologis kebermanaknaan kerja (ditimbulkan dari karakteristik pekerjaan), kondisi psikologis safety (ditimbulkan dari persepsi dukungan organisasi), dan kondisi psikologis availability (ditimbulkan dari efikasi diri) maka seorang pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta akan memunculkan rasa terikatnya terhadap pekerjaan yang mana nantinya akan menciptakan atitut positif pegawai terhadap pekerjaan maupun organisasi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Seseorang akan terikat terhadap pekerjaannya apabila terdapat kondisi psikologis kebermanaknaan, kondisi psikologis keamanan, dan kondisi psikologis ketersediaan (Kahn, 1990: 692-724). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Kahn, (1990) dimana pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa terikat terhadap pekerjaannya ketika pekerjaan mereka didesain dengan desain pekerjaan model karakteristik pekerjaan, kemudian tersedianya dukungan dari organisasi, dan keyakinan individu akan kemampuan dan kompetensinya.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 2a, 2b, 2c)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.564	.253		2.235	.028
	X1	.500	.086	.513	5.802	.000
	X2	.306	.090	.290	3.422	.001
	X3	.010	.068	.013	.153	.879

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, (2017)

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2a}$  diterima. Artinya hipotesis 2a “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja” terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kelima dimensi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Ali *et al.*, 2014: 50). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap atitut positif karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya adalah kepuasan kerja (Milette & Gagne, 2008: 18). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variety, otonomi, identitas, umpan balik, kerjasama, dan friendship memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hung & Huang, 2014: 618-619).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa faktor yang penting untuk menggerakkan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menarik, hubungan yang baik antar karyawan dengan manajer dan koleganya dalam dunia kerja (Hauff *et al.*, 2015: 717-719). Pegawai yang diberi pekerjaan menantang, pekerjaan yang teridentifikasi dari awal hingga akhir, pekerjaan yang berdampak besar terhadap lingkungan internal ataupun eksternal, diberi otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan diberi informasi yang jelas mengenai hasil kerja atau kinerjanya akan memunculkan persepsi yang positif terhadap organisasi, sehingga mereka terpacu dan termotivasi untuk bekerja lebih keras, ketika mereka puas terhadap pekerjaannya maka dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya mereka akan memberikan kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,306 dengan nilai signifikansi yaitu 0,001, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2b}$  diterima. Artinya hipotesis 2b “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja” terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hasan *et al.*, 2014: 656). Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Shacklock *et al.*, 2013: 162). Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Biswas & Bhatnagar, 2013: 33).

Pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi tinggi merasa bahwa setiap kali mereka membutuhkan dukungan yang terkait dengan pekerjaan maupun hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan mereka maka organisasi selalu bersedia membantu, selain itu persepsi dukungan organisasi juga memberikan kepastian kepada pegawai bahwa organisasi akan membantu mereka untuk menjalankan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Rhoades *et al.*, 2001: 825).

Setiap kali organisasi memberikan dukungan terhadap pegawai, mereka merasa dihargai dan dihormati, sebaliknya ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan dari organisasi maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja dan menjadi lebih rajin. Berdasarkan prinsip timbal balik ini, karyawan yang memiliki persepsi akan dukungan organisasi tidak hanya membantu bawahan dan kolega mereka tetapi juga meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka sendiri (Chiang & Hsieh dalam Hasan *et al.*, 2014: 654).

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta menimbulkan atituf positif antara mereka dengan pekerjaannya, sehingga memunculkan motivasi intrinsik yang nantinya memacu pegawai untuk selalu bekerja dengan lebih baik. Pegawai akan merasa puas ketika organisasi selalu mendukung dan memberikan bantuan kepada karyawan didalam lingkungan pekerjaan.

### **Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,010 dengan nilai signifikansi yaitu 0,879, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2c}$  diterima. Artinya hipotesis 2b “Diduga terdapat pengaruh positif tidak signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja” terbukti.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu yang percaya diri terhadap kompetensinya dan percaya bahwa dirinya dapat mengontrol pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Borgogni *et al.*, 2013: 134). Hasil penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki pengalaman dan kemampuan yang superior dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lai & Chen, 2012: 388).

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa variabel efikasi diri yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tingkat signifikansi pengaruh dari variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Dari dua penelitian diatas didapati beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan pertama terletak pada jumlah responden yang digunakan dalam mengolah data, untuk penelitian terdahulu nomer 1 jumlah responden pada penelitian tersebut sebanyak 820 karyawan kerah putih, untuk penelitian terdahulu nomer 2 jumlah responden penelitian tersebut sebanyak 616 karyawan tingkat bawah.

Perbedaan kedua terletak pada penggunaan alat ukur (kuesioner) yang digunakan, pada penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan alat ukur atau teori kepuasan kerja yang berbeda dengan penelitian ini. Pada penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan teori kepuasan kerja yang dikembangkan sendiri oleh Lai & Chen, (2012) disesuaikan sendiri dengan obyek penelitiannya. Kemudian dari kedua penelitian terdahulu menggunakan alat analisis yang berbeda dengan penelitian ini, penelitian terdahulu nomer 1 dan nomer 2 menggunakan alat analisis SEM.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan oleh sampel dan jumlah responden pada penelitian, apabila responden penelitian semakin besar jumlah dan kompleksitasnya maka estimasi mengenai statistik akan konsisten, penentuan sampel random dengan jumlah sampel

yang besar akan mengurangi tingkat variability (keberagaman) data sehingga penelitian jauh akan bias dan lebih efisien (Filho *et al.*, 2001: 39-40). Dengan meningkatkan ukuran sampel, efek yang ditemukan secara statistik akan signifikan, sampai pada ukuran sampel yang sangat besar hampir semua efeknya akan signifikan (Filho *et al.*, 2013: 45).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi yang penting antara kepuasan kerja dengan efikasi diri (Kuru & Katsaras, 2016: 12). Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Duggleby *et al.*, 2009: 2379).

Penelitian Kuru & Katsaras, (2016) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja, pada penelitian terbukti bahwa tidak ada korelasi antara variabel kepuasan kerja dan efikasi diri yang dimiliki perawat di Yunani. Pada penelitian ini Kuru & Katsaras, (2016) menambahkan bahwa seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya karena aspek-aspek pada pekerjaan seperti kepuasan terhadap gaji yang sesuai dengan harapan, dan pemilihan tempat dimana perawat kerja (sisi pelayanan) yang sesuai dengan keinginan perawat berada. Kuru & Katsaras, (2016) juga menambahkan bahwa hasil tersebut kemungkinan besar disebabkan karena jumlah sampel yang sedikit.

Kemudian penelitian oleh Dugleby *et al.*, (2009), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut, Dugleby *et al.*, (2009) menambahkan data secara kualitatif bahwa responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan bahwa harapan mereka akan keuangan, dukungan dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi maupun energi yang responden miliki sangatlah buruk, begitu juga pada rekan kerja yang tidak sesuai dengan harapan yang responden inginkan, sehingga memunculkan keputusan.

Temuan Dugleby *et al.*, (2009) menawarkan landasan bagi pengembangan strategi untuk memodifikasi lingkungan kerja sehingga mendorong harapan dari seorang anggota organisasi, strategi tersebut ialah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung anggota dalam bekerja dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendorong harapan anggota, memperbaiki hubungan antar anggota, dan memberikan bantuan anggota dari segi keuangan (bantuan uang bagi karyawan yang memiliki beban keuangan).

Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil yang tidak signifikan pada hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pegawai ditambahkan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara pada Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian lembaga P4TK Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta yaitu Bapak Machludin Budiyo. Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari pegawai P4TK Seni dan Budaya tercipta ketika target dalam (SKP) sasaran kerja pegawai bisa terlaksana dengan baik, hasil pekerjaan yang pegawai lakukan bisa dimanfaatkan oleh *customer*, dan lembaga dapat memenuhi fungsi dan tugasnya. Selain itu pegawai akan puas terhadap pekerjaannya ketika mereka diberi *reward* dari organisasi salah satunya adalah berupa remunerasi.

Tingkat efikasi diri mempengaruhi bagaimana sikap seseorang menghadapi kesulitan, pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung untuk berusaha keras dalam menghadapi tantangan. Efikasi diri menciptakan spiral positif, dimana pegawai dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terikat terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai tersebut (Robbins & Judge, 2017: 258). Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih memungkinkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang dihargai sesuai dengan standar pribadinya, hal tersebut yang menyebabkan individu merasa lebih mendapatkan kepuasan dari suatu pekerjaan (Borgogni *et al.*, 2013: 131).

**Tabel 5. Hasil Uji F Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 2d)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.902	3	1.301	33.824	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.730	97	.038		
	T	7.633	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, (2017)

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja**

Hasil uji F pada Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Artinya variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis 2d terbukti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari lima dimensi pekerjaan dan dukungan organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap munculnya kepuasan kerja (Saks, 2006: 613). Faktor organisasi dan faktor personal diri individu memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Ketika organisasi mendesain pekerjaan dengan model karakteristik pekerjaan, kemudian organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan diiringi dengan tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka mereka akan puas terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 613).

Apabila individu diberikan tanggungjawab yang lebih mengenai penyelesaian tugas atau pekerjaan maka individu tersebut semakin puas terhadap pekerjaannya. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap atitut-atitut positif yang ditimbulkan karyawan terhadap pekerjaannya, salah satunya adalah kepuasan kerja (Saks, 2006: 613).

Semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Lai & Chen, 2012: 388).

**Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 3)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.422	.212		6.718	.000
	Z	.507	.070	.592	7.299	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah (2017)

### **Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,507 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000, dimana kriteria uji signifikansi terbukti apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Artinya hipotesis 3 “Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja” terbukti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja (Ramos & Almeida, 2017: 223).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap timbulnya kepuasan karyawan baik kepuasan kehidupan dan kepuasan akan pekerjaan (Mache *et al.*, 2012: 494-495). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa keterikatan kerja karyawan (keterikatan terhadap pekerjaan dan keterikatan terhadap organisasi) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja (Saks, 2006: 611).

Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik outcome dari pekerjaan. Keterikatan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan ketika melaksanakan tugas, dalam melakukan pekerjaan, dan menumbuhkan rasa berkomitmen pada suatu institusi, dampak dari keterikatan kerja karyawan lebih dalam lagi sangat berhubungan erat dengan variabel organisasional seperti kepuasan kerja (Mache *et al.*, 2014: 182).

Dengan semakin terikatnya pegawai terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja pegawai juga semakin puas (Saks, 2006: 611). Pegawai yang memiliki konsentrasi yang mendalam terhadap pekerjaan, memiliki dedikasi dan semangat akan senantiasa gigih dalam menghadapi kesulitan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang penuh makna serta selalu fokus dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut merupakan sebab dari munculnya kepuasan kerja.

### **Analisis Jalur**

Pengujian hipotesis intervening pada penelitian ini dilakukan dengan uji Sobel, pengujian ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel intervening (keterikatan kerja). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung  $t$  dari koefisien ( $P_1$ ,  $P_2$ ,  $P_3$ ) dan ( $P_7$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\text{koefisien } (P_1, P_2, P_3) \text{ dan } (P_7)}{S_{17} S_{27} S_{37}}$$

Nilai  $t$  hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, jika  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% dan  $df$  ( $n-5 = 101-2 = 96$ ), sehingga ditemukan  $t$  tabel 1,985. Artinya hipotesis kedelapan terbukti jika  $t$  hitung  $>$  1,985.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa:

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja, karena nilai  $t$  hitung (4,718) lebih besar dari  $t$  tabel (1,985) maka  $H_0$  ditolak. Artinya karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja, karena nilai  $t$  hitung adalah (1,093) lebih besar dari  $t$  tabel (1,985) maka  $H_a$  ditolak. Artinya persepsi dukungan organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

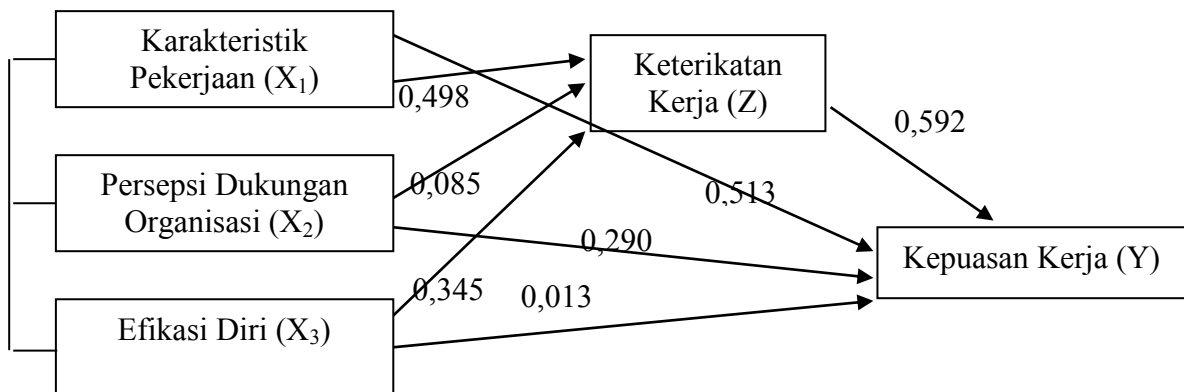
Efikasi diri memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja, karena nilai  $t$  hitung adalah (3,928) lebih besar dari  $t$  tabel (1,985) maka  $H_0$  ditolak.



Artinya efikasi diri berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

Sedangkan hasil dari analisis jalur pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung antara karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja daripada pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja, dan terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil uji *t* pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja dapat diperoleh gambar analisis jalur, nilai/skor dari analisis jalur diperoleh dari hasil *output* pengukuran menggunakan alat analisis SPSS yang tertera pada kolom *Standardized Coefficients* Tabel 2. yang menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan Tabel 4. yang menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap kepuasan kerja, dan Tabel 6. yang menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja. Angka tersebut menjadi nilai pada Gambar 2. analisis jalur sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur**  
Sumber: Data primer, diolah (2017)

**Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung untuk variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dibandingkan melalui keterikatan kerja dan terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung untuk variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, data menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. Artinya variabel keterikatan kerja dapat menjadi variabel intervensi hubungan antara karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lebih besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja secara langsung dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja (Saks, 2006: 612). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi keterikatan kerja diantara hubungan efikasi diri terhadap kepuasan kerja (Yakin & Erdil, 2012: 376).

Seseorang akan terikat terhadap pekerjaannya apabila terdapat kondisi psikologis kebermaknaan, kondisi psikologis keamanan, dan kondisi psikologis ketersediaan (Kahn, 1990: 692-724). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kondisi psikologis kebermaknaan ditimbulkan oleh

karakteristik pekerjaan, kondisi psikologis keamanan ditimbulkan oleh persepsi dukungan organisasi, sedangkan kondisi psikologis ketersediaan ditimbulkan oleh efikasi diri. Apabila terdapat ketiga variabel tercipta maka tidak dimungkinkan dapat menimbulkan keterikatan kerja, dan salah satu konsekuensi yang muncul ketika pegawai merasa terikat terhadap pekerjaannya adalah rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

### **Pembahasan Umum**

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada PNS grade 5 ke atas sebagai responden di P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, terdapat teori utama dalam setiap variabel. Teori-teori tersebut yaitu teori karakteristik pekerjaan oleh Hackman & Oldham (1980), teori persepsi dukungan organisasi oleh Eisenberger *et al.*, (2001), teori efikasi diri oleh Bandura (1997), teori keterikatan kerja oleh Schaufeli *et al.*, (2002) dan teori kepuasan kerja oleh Smith, Kendall, & Hulins, (1969).

Terdapat sepuluh hipotesis yang telah dianalisis dalam penelitian ini yang terdiri dari hipotesis 1a, 1b, 1c, 1d, 2a, 2b, 2c, 2d, 3 dan 4. Dari sepuluh hipotesis tersebut terdapat sembilan hipotesis yang terbukti signifikan dan terdapat satu hipotesis yang tidak terbukti signifikan. Mayoritas dari hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat hasil yang menyatakan terjadi hubungan yang positif.

Dari hasil analisis hipotesis tersebut, mayoritas hasil menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini mendukung hasil penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Khan, (1990) yang membuktikan bahwa kondisi psikologis kebermaknaan (karakteristik pekerjaan), kondisi psikologis keamanan (persepsi dukungan organisasi), dan kondisi psikologis availability (efikasi diri) memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Namun, dengan penambahan variabel efikasi diri sebagai variabel independen dan menempatkan variabel keterikatan kerja sebagai variabel intervening, terjadi dua hasil penelitian yang menunjukkan tidak signifikan, yaitu pada pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini adalah penelitian lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh Saks, (2006) dimana pada penelitian tersebut tidak meneliti mengenai aspek personal dari individu karyawan yaitu efikasi diri. Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel anteseden dari keterikatan kerja mayoritas dilakukan pada perusahaan baik manufaktur maupun jasa, sedangkan untuk organisasi pemerintahan sangat sedikit sehingga belum ada penelitian yang menghasilkan variabel apa saja yang menjadi anteseden dari keterikatan kerja pegawai pemerintahan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi pemerintahan yang tentunya memiliki model pengelolaan sumber daya manusia dan struktur organisasi yang cenderung berbeda dengan perusahaan-perusahaan swasta. Selain itu, walaupun terdapat penelitian terdahulu yang meneliti variabel yang sama, namun perbedaan yang cukup signifikan dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penambahan variabel efikasi diri sebagai variabel independen dan meneliti mengenai tiga aspek yang dirasakan oleh karyawan, baik dari aspek pekerjaan, aspek dukungan organisasi, dan aspek keyakinan diri individu.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Karakteristik pekerjaan dan efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Persepsi dukungan organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap keterikatan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Efikasi diri memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja pegawai.

### **Saran**

#### **Bagi Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta**

Terdapat tiga hal yang dapat diusulkan menjadi saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pegawai. Pertama, pegawai diharapkan mampu menjaga rasa yakin terhadap kompetensi atau kemampuan pada diri sendiri. Kedua, pegawai harus mampu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang suportif. Ketiga, pegawai harus membangun kerjasama tim dan saling memberikan dukungan lisan terhadap rekan kerja baik yang mengalami kesulitan maupun tidak.

#### **Bagi Pimpinan dan Pihak Organisasi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta**

Terdapat empat hal yang dapat diusulkan menjadi saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Pimpinan dan Pihak Organisasi. Pertama, pimpinan dan organisasi diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi pelaksanaan kerja pegawai. Kedua, pimpinan diharuskan untuk memberikan contoh dan menyempatkan diri untuk mendampingi pegawai ketika pegawai terlihat kesusahan dalam melaksanakan suatu tugas. Ketiga, pihak organisasi maupun pimpinan diharapkan memberikan otonomi kepada pegawai untuk melakukan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Keempat, pihak organisasi ataupun pimpinan diharapkan mampu untuk membuat dan melaksanakan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang dipromosikan.

#### **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Terdapat tiga hal yang dapat diusulkan menjadi saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan lebih dalam mengenai keterikatan kerja dan dapat menjelaskan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja yang tidak terdapat pada penelitian ini, seperti variabel kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan kondisi kerja. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan lebih dalam mengenai kepuasan kerja dan dapat menjelaskan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tidak terdapat pada penelitian ini, seperti variabel lingkungan kerja, kerjasama pegawai, status, dan budaya organisasi. Ketiga, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih akurat maka diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang besar pada penelitian selanjutnya.

### **Daftar Pustaka**

- Akingbola, K. & van den Berg, A. H. (2017), Antecedents, Consequences, and Context of Employee Engagement in Nonprofit Organizations, *Review of Public Personnel Administration*: 1-29.
- Ali, M. A. S., Said, A. N., Yunus, M. N., Kader, A. F. S., Latif A. S. D.; Munap, R. (2014), Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction, *Social and Behavioral Sciences*, 129: 46-52.
- Bandura, A. (1997), *Self Efficacy The Exercise of Control*, United States of America: W.H Freeman and Company.
- Bedakar, M. & Pandita, D. (2014), A study on the drive of employee engagement in impacting employee performance, *Social and Behavioral Sciences*, 133: 106-115

- Biswas, S. & Bhatnagar, J. (2013), Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction, *The Journal For Decision Makers*, 38 (1): 27-40.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2013), *Managing Human Resources*, South-Western: Cengage Learning.
- Borgogni, L., Russo, D. S., Miraglia, M.; Vecchione, M. (2013), The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work, *Revue européenne de psychologie appliquée* 63 (3): 129–136.
- Burns, L. K. (2016), *Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement*. Master's Theses. SanJose State University.
- Colquitt, A. J, Lepine, A. J.; Wesson, J. M. (2013), *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Edisi ketiga, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dugleby, W., Cooper, D.; Penz, K. (2009), Hope, Self efficacy, Spiritual Well-being and Job Satisfaction, *Journal of Advanced Nursing*, 65 (11): 2376-2385.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchinson S.; Sowa, D. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S.; Lynch, P. (1997), Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82 (5): 812-820.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Raxwinkel, B., Lynch D. P.; Rhoades, L. (2001), Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 825-836.
- Filho, F. B. D., Paranhos, R., da Rocha, C. E., Batista, M., da Silva Jr, A. J., Santos, D. W. L. M.; Marino, G. C. (2013), When is statistical significance not significant?, *Brazilian Political Science Review*, 7 (1): 31-55.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedelapan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, S., Hassan, M.; Shoaib, M. (2014), Measuring the Impact of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Rewards on Employee's Satisfaction: Testing the Mediating Impact of Employee Engagement, *World Applied Sciences Journal*, 30 (5): 625-660.
- Hauff, S., Ritcher, F. N.; Tressin, T. (2015), Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture, *International Business Review*. 24 (4): 710-723.
- Hung, L. & Huang, C. M. (2014), An analysis of the relations among job characteristics, manager leadership behaviors, and employee's job satisfaction- The case of Taiwanese tax officials, *African Journal of Business Management*. 8 (15): 612-625.
- Jin, H. M. & McDonald, B. (2016), Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities, *American Review of Public Administration*, hal: 1-23.
- Kahn, A. W. (1990), Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692-724.
- Kittredge, A. (2010), *Predicting Work and Organizational Engagement with Work and Personal Factors*, Master's Theses, SanJose State University.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2013), *Organizational Behaviour*, Edisi kesepuluh, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Krishnan, R. *et al.* (2015), Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristics and Employee Characteristics, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4 (10): 58-67.
- Kuru, N. & Katsaras, T. (2016), Job satisfaction and Perceived Self-Efficacy among Greek Nurses, *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 5 (9): 08-14.
- Lai, C. M. & Chen, C. Y. (2012), Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organizational Performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*.3 (4): 387-391.

- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., Groneberg, A. D., Klapp, F. B.; Damzer, G. (2014), Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement, *IOS press*. 47 (4): 491-500.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp F. B.; Danzer, G. (2014), Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction, *The surgeon, journal of the Royal Colleges of Surgeons of Edinburgh and Ireland*, 12 (4): 181-190.
- Millette, V. & Gagne, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement, *Motivation and Emotion*. 32 (1): 11-22.
- Mostert, K., Peeters, M.; Rost, I. (2012). Work-home interference and the relationship with job characteristics and well-being: A south african study among employees in the construction industry. *Stress and Health*. 27: e238-e251.
- Nusantria, S. (2012), *Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi*, Skripsi Sarjana, Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ramos, O. A. & Almeida, D. H. (2017), Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination, *applied nursing research*. 36: 37-41.
- Rich, L. B., Lepine, A. J.; Crawford, R. E. (2010), Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *Academy of Management Journal*, 53 (3): 617-635.
- Robbinson, P. S. & Judge, T. A., 2017, *Organizational Behavior*, 17<sup>th</sup> edition, England: Pearson Education Limited.
- Saks, M. A. (2006), Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7): 600-619.
- Saragih, S. & Margaretha, M. (2013), Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan, *Seminar Nasional dan Call for Paper*, Universitas Kristen Maranatha.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013), *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*, 6th edition, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Schaufeli, B. W., Salanova, M., Roma, G. V.; Bakker, A. (2002), A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92
- Schaufeli, B. W. & Bakker, A. (2003), *Utrecht Work Engagement Scale*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, B. W. & Salanova, M. (2007), Efficacy or Inefficacy, that's the Question: Burnout and Work Engagement, and their Relationships with Efficacy Beliefs, *Anxiety, Stress, and Coping*. 20 (2): 177-196.
- Shacklock, K. Brunetto, Y., Teo, T. S.; Wharton, F. R. (2013), The Role of Support Antecedents in nurses' Intentions to Quit: the Case of Australia, *Journal of Advanced Nursing*, 70 (4): 811-822.
- Sugiyono. (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sukmawati, A., Maarif, S.; Ayu, R. D. (2015), Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1 (1):12-22.
- Yakin, M. & Erdil, O. (2012), Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants, *Social and Behavioral Sciences*, 58: 370-378.