



SEMEABB 2018

Prosiding online: <http://semeabb.ijbe-research.com>



PERAN KETERLIBATAN KERJA DALAM MEMODERASI DAMPAK KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Suhartini¹, Adhe Rachman Sulisty²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

¹suhartini@uii.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima : 17-08-2018

Terbit : 25-10-2018

Kata Kunci:

Keterlibatan Kerja
Karakteristik Pekerjaan
Dukungan Organisasi
Etifikasi Diri
Kepuasan Kerja

DOI:

10.5281/zenodo.1476783

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi yang dirasakan, dan etifikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening*. Responden dalam penelitian ini adalah 101 karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Seni dan Budaya Yogyakarta. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *t-test*, *F-test*, analisis regresi berganda dan analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil. Pertama, karakteristik pekerjaan dan etifikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, tetapi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kedua, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan etifikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang lebih besar pada kepuasan kerja secara langsung, dan etifikasi diri memiliki pengaruh yang lebih besar pada kepuasan kerja secara tidak langsung melalui keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk P4TK untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan akhirnya, mendukung pencapaian tujuan organisasi.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.