

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH JAKARTA TIMUR

Mei Handayani¹, Widya Parimita², Suherdi³

Universitas Negeri Jakarta

Email: meihandayani00@gmail.com¹, widya_parimita@unj.ac.id², suherdi@unj.ac.id³

Abstract

This study aims to determine the effect of psychological empowerment on organizational commitment which is mediated by job satisfaction in private vocational school teachers in the East Jakarta area. The population in this study amounted to 182 respondents, and the sample was taken using a random sampling technique with a total sample of 125 respondents. This study uses quantitative research methods and uses SEM (Structural Equation Modeling) analysis techniques using the Smart PLS 3.0 program. The model used in this study is a causal modeling or relationship and influence. In this study, a mediation variable detection test was carried out using the Sobel Test. The results of this study indicate that psychological empowerment has a direct positive and significant effect on organizational commitment, then job satisfaction has a direct positive and significant effect on organizational commitment, then psychological empowerment has a direct positive and significant effect on job satisfaction, and psychological empowerment has a direct effect indirectly positive and significant to organizational commitment mediated by job satisfaction.

Keywords: Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organization Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur. Populasi pada penelitian ini berjumlah 182 responden, dan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 125 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah mode sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh. Dalam penelitian ini dilakukan uji deteksi variabel mediasi dengan menggunakan *Sobel Test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta pemberdayaan psikologis berpengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan sebuah negara salah satunya bergantung dengan bagaimana pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Dikutip dari Sindonews (2021) ketersediaan sumber daya manusia pada guru merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan yang akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan pembangunan negara, guru merupakan komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan secara terus menerus dengan baik,

potensi sumber daya guru perlu untuk terus bertumbuh dan berkembang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Guru merupakan salah satu komponen dalam dunia pendidikan yang harus diperhatikan kualitas dan komitmennya terhadap sekolah. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru-guru di sekolah terutama di sekolah-sekolah swasta masih pada tingkat yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi ditandai dari masalah *turnover*. Berkaitan dengan hal tersebut, rendahnya komitmen organisasi guru terhadap organisasinya yang disebabkan dari masalah *turnover* juga mengacu dari data berikut:

Tabel 1 Data Turnover Guru di Sekolah Swasta di Wilayah Jakarta

Wilayah	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Jakarta Selatan	2091	2288	2118
Jakarta Timur	2918	3127	2881
Jakarta Pusat	287	883	826
Jakarta Barat	1751	1850	1839
Jakarta Utara	1146	1181	1146

(Sumber: <https://jakarta.bps.go.id/>)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Jakarta mengenai jumlah guru di SMK swasta diperoleh bahwa di wilayah Jakarta Timur dari 3 tahun terakhir yang memiliki nilai *turnover* tertinggi dibandingkan dengan wilayah lainnya, mencerminkan bahwa jumlah guru tersebut tidak stabil yang artinya masih adanya kenaikan dan penurunan. Mengacu pada data tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di wilayah Jakarta Timur, dan untuk memperkuat data tersebut peneliti melakukan pra riset kepada 30 responden guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur mengenai keinginan untuk pindah.

Gambar 1 Persentase Turnover Intention



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan perolehan hasil pra riset tersebut, bahwa masih tingginya angka keinginan pindah pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur dengan persentase sebesar 56,7%. Mengenai hal ini, dapat diketahui bahwa masih rendahnya komitmen guru terhadap

organisasinya. Komitmen organisasi guru tentunya mempengaruhi tujuan yang ingin diperoleh dari organisasi tersebut. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur, dan hasil wawancara dengan beberapa guru SMK Swasta di wilayah Jakarta Timur terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

No	Faktor-Faktor	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pemberdayaan Psikologis	26	86,7%	4	3,3%
2	Budaya Organisasi	21	70%	9	30%
3	Kepuasan Kerja	25	83,3%	5	16,7%
4	Keterlibatan Kerja	15	50%	15	50%
5	Lingkungan Kerja	23	76,7%	7	23,3%
6	Persepsi Dukungan Organisasi	19	63,3%	11	36,7%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra riset yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh faktor tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pemberdayaan psikologis dengan persentase sebesar 86,7% dan kepuasan kerja dengan persentase sebesar 83,3%. Oleh karena itu, peneliti memilih faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu tentunya akan mampu membuat seseorang bertahan dan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasinya, sehingga hal ini tentunya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi tersebut (Wahyuni & Supartha, 2019). Menurut Arifuddin (2018) komitmen organisasi merupakan keberpihakan individu pada organisasi dan tujuan dari organisasi tersebut, sehingga ada keinginan kuat dalam bertahan untuk pencapaian organisasi tersebut.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha untuk tetap bertahan pada organisasinya, dan bagaimana individu tersebut berusaha untuk mencapai tujuan organisasinya, menurut Haryokusumo (2017) komitmen organisasi seorang individu apabila memiliki komitmen organisasi yang kuat akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki pandangan yang positif serta berusaha berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Menurut Meyer & Allen (1993) dan telah digunakan oleh penelitian terdahulu Grego (2019) Karriker (2019) ; dan Keskes (2018), dimensi dari komitmen organisasi adalah *affective commitment*, *continue commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan atau hubungan antara individu dengan organisasinya yang dapat memunculkan rasa keinginan untuk tetap bertahan dan keberpihakannya terhadap organisasinya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pemberdayaan Psikologis

Menurut Andreas (2021) pemberdayaan psikologis adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh seseorang tersebut tentang tugas dan pekerjaannya serta bagaimana peran yang dimilikinya di perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Lubbi (2022) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Menurut Spreitzer (1995), Moghimi (2013), Amundsend (2015), dimensi dari pemberdayaan psikologis adalah *meaning* (kebermaknaan), *competence* (kompetensi), *self determination* (determinasi diri), dan *impact* (dampak).

Menurut Ahmad & Lukito (2021) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan yang kuat yang dimiliki oleh individu akan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya terkait dengan kompetensi dan keterampilannya, dimana pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau merasa diberdayakan dilingkungan kerjanya, sehingga adanya pemberdayaan psikologis mampu meningkatkan rasa kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan suatu keyakinan dan sikap seseorang mengenai pandangannya terhadap kompetensi dan keterampilannya yang dimilikinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya serta mengenai bagaimana perannya yang dimilikinya terhadap perusahaan atau organisasinya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan oleh seseorang mengenai bagaimana pandangannya terhadap pekerjaannya berdasarkan pengamatan atau penilaian yang dimilikinya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi tentunya akan mencerminkan perasaan – perasaan positif terhadap pekerjaan yang dimilikinya dan tentunya akan menciptakan rasa senang sehingga hal ini akan memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan prestasi kerja yang diinginkan (Kurniawan et al., 2019).

Menurut Anggreyani (2020) kepuasan kerja adalah penilaian individu tentang seberapa puasny dengan pekerjaan yang dimilikinya berdasarkan dengan kriteria yang terkait dengan situasi kerja dan berdasarkan perbandingan kepuasan dengan orang lain. Menurut Pratama (2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang terdiri dari rasa senang dan puas terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut menggambarkan perilaku yang menunjukkan semangat kerja, disiplin, dan memperoleh prestasi kerja.

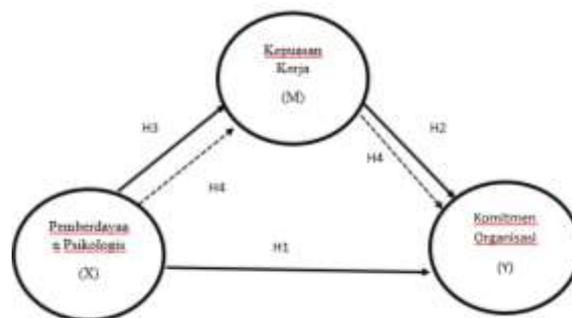
Menurut Robbins & Judge (2015) dan telah digunakan oleh penelitian terdahulu Dwifungsiana (2019) Nurhasan (2017); Wianti (2018) dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang dimiliki oleh seseorang mengenai perasaan rasa puas dan positif terhadap pekerjaannya berdasarkan pada kriteria penilaian yang dijadikan acuan. Kepuasan kerja tentunya dapat menciptakan rasa senang dan tentunya akan mempengaruhi bagaimana pencapaian tujuan yang diinginkan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pertanyaan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2 Konstelasi Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Keterangan:

X1 : Variabel bebas

X2 : Variabel intervening

Y : Variabel terikat

—————> : Arah pengaruh

- - - - -> : Arah pengaruh tidak langsung

1. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Terhadap pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODE

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner melalui *google form* serta wawancara. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis.

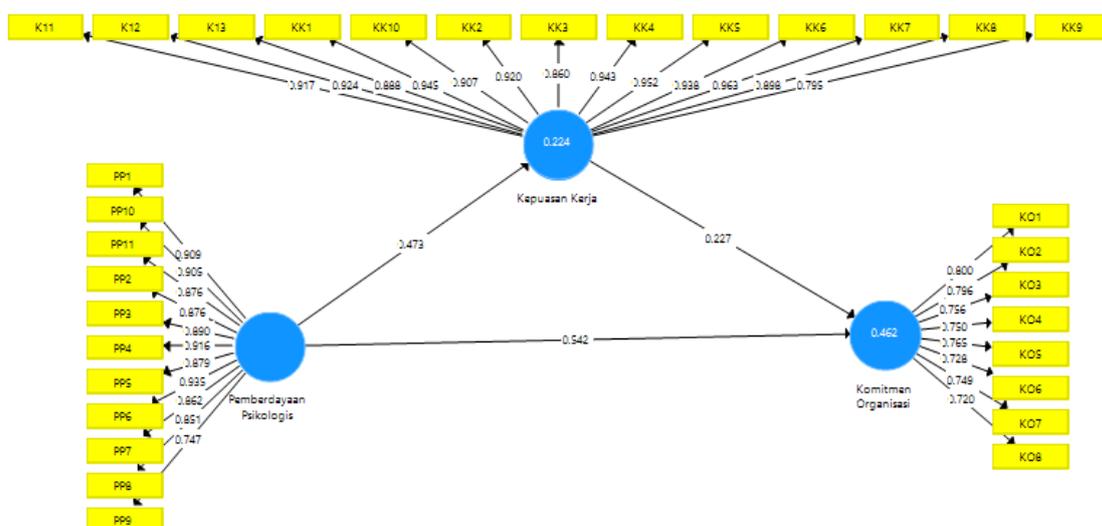
Model dalam penelitian ini menggunakan model analisis alur (*path analysis*), model ini dipilih karena dalam penelitian ini variabel *independent* dengan variabel *dependent* terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini menggunakan data primer untuk semua variabel yaitu variabel pemberdayaan psikologis (X1), variabel komitmen organisasi (Y), dan variabel kepuasan kerja (Z). Populasi pada penelitian ini adalah responden yang memiliki karakteristik sebagai guru SMK swasta, di wilayah Jakarta Timur, sekolah dengan akreditasi B, dan guru secara umum, sehingga populasi penelitian ini berjumlah 182 responden.

Adapun metode sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 125 responden. Teknik analisis pada penelitian ini adalah SEM (*Structure Equation Modeling*) yang dioperasikan dengan menggunakan program Smart PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Gambar 3 Outer Model



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Outer model merupakan suatu bentuk yang mendeskripsikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Adapun hasil perhitungan pada *outer model* yaitu:

1. *Convergent validity*

Konstrak dapat dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut ini hasil perhitungan *outer loading* yang telah dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan nilai *outer loading* diatas, dapat diketahui bahwa kontrak indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai > 0,7 sehingga dapat di simpulkan bahwa kontrak yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan valid.

2. *Discriminat validity*

Berdasarkan pada hasil *outer model*, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* pada kontrak pemberdayaan psikologis (PP), kepuasan kerja (KK) dan komitmen organisasi (KO) memiliki nilai kontrak yang lebih besar dibandingkan nilai kontrak lainnya.

Tabel 3 Convergent validity

	Kepuasan	Komitmer	Pemberdayaan Psikologis
K11	0.917	0.455	0.430
K12	0.924	0.466	0.434
K13	0.888	0.412	0.401
KK1	0.945	0.441	0.481
KK10	0.907	0.479	0.417
KK2	0.920	0.429	0.449
KK3	0.860	0.279	0.307
KK4	0.943	0.471	0.411
KK5	0.952	0.429	0.457
KK6	0.938	0.477	0.473
KK7	0.963	0.485	0.461
KK8	0.898	0.522	0.500
KK9	0.795	0.287	0.313
KO1	0.444	0.800	0.685
KO2	0.455	0.796	0.686
KO3	0.324	0.756	0.393
KO4	0.293	0.750	0.427
KO5	0.353	0.765	0.388
KO6	0.320	0.728	0.402
KO7	0.316	0.749	0.405
KO8	0.351	0.720	0.324
PP1	0.419	0.570	0.909
PP10	0.396	0.606	0.905
PP11	0.348	0.548	0.876
PP2	0.436	0.572	0.876
PP3	0.365	0.580	0.890
PP4	0.518	0.647	0.916
PP5	0.399	0.629	0.879
PP6	0.469	0.638	0.935
PP7	0.381	0.546	0.862
PP8	0.467	0.482	0.851
PP9	0.342	0.402	0.747

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 3 Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pemberdayan psikologis	0.772
Kepuasan kerja	0.833
Komitmen organisasi	0.575

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE pada variabel pemberdayaan psikologis sebesar 0,772, pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,833, dan pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,575, sehingga ketiga variabel dinyatakan valid yaitu kontrak dapat menjelaskan 50% atau lebih varian itemnya.

4. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Apabila nilai $> 0,7$ dapat dikatakan memiliki bahwa konstruk tersebut memiliki reabilitas yang tinggi.

Tabel 10 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Pemberdayan psikologis	0.974
Kepuasan kerja	0.985
Komitmen organisasi	0.915

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *compesite reliability* pada variabel pembedayaan psikologis sebesar 0,974, selanjutnya nilai pada kepuasan sebesar 0,985, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,915 ketiga nilai tersebut $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut telah memenuhi syarat penelitian dan reliabilitas.

5. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliabiliti*. Apabila variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Tabel 11 *Cronbach's Alpha*

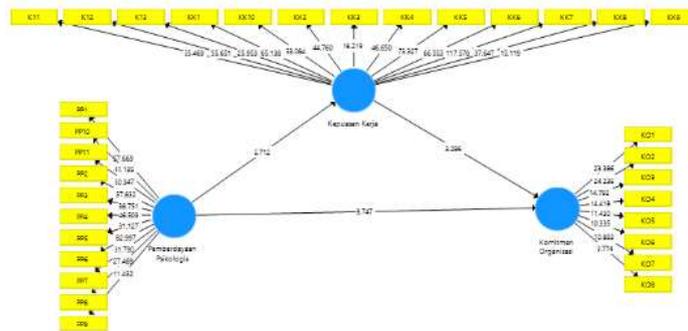
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pemberdayan psikologis	0.970
Kepuasan kerja	0.983
Komitmen organisasi	0.899

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui *cronbach's alpha* pada variabel pemberdayaan psikologis sebesar 0,970, selanjutnya nilai pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,983, dan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,899, ketiga nilai tersebut $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut telah memenuhi syarat penelitian dan reliabilitas.

Inner Model

Gambar 4 Inner Model



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Adapun hasil perhitungan pada *inner model* sebagai berikut:

1. R – Square

Tabel 13 R -Square

	R- Square	Keterangan
Kepuasan kerja	0,224	Lemah
Komitmen organisasi	0,462	Sedang

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R-Square pada kepuasan kerja (Z) sebesar $0,224 < 0,25$ menunjukkan bahwa kemampuan pemberdayaan psikologis dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. nilai R- Square pada variabel komitmen organisasi (Y) sebesar $0,462 > 0,25$ menunjukkan bahwa kemampuan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

2. F – Square

Tabel 14 F -Square

	Pemberdayan Psikologis	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Pemberdayaan Psikologis		0,433	0,288
Komitmen Organisasi			
Kepuasan Kerja		0,075	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan data diatas diketahui, bahwa pengaruh antara konstruk pemberdayaan psikologis dengan konstruk kepuasan kerja sebesar $0,288 > 0,15$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keduanya memiliki pengaruh yang sedang. selanjutnya konstruk pemberdayaan psikologis dengan variabel konstruk komitmen organisasi sebesar $0,433 >$

0,35, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keduanya memiliki pengaruh yang kuat, dan selanjutnya konstruk kepuasan kerja dengan konstruk komitmen organisasi sebesar $0,075 < 0,15$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keduanya memiliki pengaruh yang lemah dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Pengujian VIF ini dilakukan untuk mengetahui uji multikolinearitas.

Tabel 15 F -Square

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Pemberdayaan Psikologis
Kepuasan Kerja		1,288	
Komitmen Organisasi			
Pemberdayaan Psikologis	1,000	1,288	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji VIF tersebut dapat diketahui bahwa masingmasing indikator variabel pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi $< 5,00$ yang berarti bahwa model pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4. Pengaruh langsung (*direct effect*) – *patch coefficients*

Tabel 16 Path Coefficients

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Devition (STDEV)	T -Statistics (O/STDEV)	P- Value
Pemberdayaan Psikologis -> Komitmen Organisasi	0,542	0,545	0,062	8.747	0,000
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,227	0,228	0,069	3.286	0,001
Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja	0,473	0,480	0,070	6.712	0,000

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

5. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Tabel 17 Indirect Effect

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Devition (STDEV)	T -Statistics (O/STDEV)	P- Value
Pemberdayan Psikologis -> Komitmen	0,108	0,109	0,037	2.896	0,004

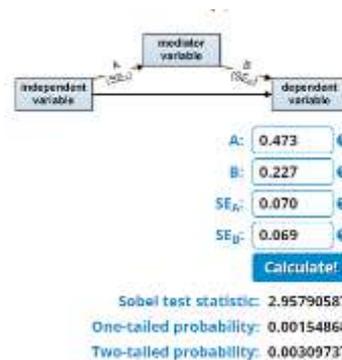
Organisasi ->					
Kepuasan					
Kerja					

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

6. Sobel Test

Uji sobel dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan dependen secara signifikan dimediasi oleh variabel *intervening* atau mediasi.

Gambar 5 Sobel Test



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Hasil dari hasil perhitungan secara *online* dengan menggunakan alat analisis secara *online* menunjukkan hasil yang sama yaitu nilai Z sebesar $2,95790587 > 1,96$ dengan taraf kesalahan sebesar 5% hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi.

H₁ : Pembedayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, dilihat berdasarkan pada nilai *original sampel* sebesar 0,542, sedangkan pada $T_{statistik}$ sebesar $8,747 > 1,96$ serta pada hasil *P value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H₁ dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini juga didukung menurut Hidayatul Khusnah (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang artinya pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safari et al., 2020), (Yani et al., 2016), dan (Sukrajap, 2016).

H₂ : Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, dapat dilihat berdasarkan pada nilai *original sampel* sebesar 0,108, sedangkan pada $T_{statistik}$ sebesar $3,180 > 1,96$ serta pada hasil *P value* sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini didukung menurut Kose (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasinya juga akan meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018), (Wibawa & Putra, 2018), dan (Wianti, 2018).

H₃ : Pernerdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, dilihat berdasarkan pada nilai *original sampel* sebesar 0,473, sedangkan pada $T_{\text{statistik}}$ sebesar 6,712 > 1,96 serta pada hasil *P value* sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H₃ dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung menurut Dwifungsiana (2019) yang menyatakan bahwa tingginya pemberdayaan psikologis karena individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Ghani, 2015), (Armanu & Mandayanti, 2016), dan (Yani et al., 2016).

H₄ : Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, hal ini dapat dilihat berdasarkan pada nilai *original sampel* sebesar 0,108, sedangkan pada $T_{\text{statistik}}$ sebesar 2,896 > 1,96 serta pada hasil *P value* sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H₄ dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan menurut oleh Munir (2018) menyatakan bahwa semakin individu merasa diberdayakan dan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya, hal ini menunjukkan semakin adanya rasa puas dan merasa terberdayakan maka dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini, relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yani et al., 2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan secara empiris berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi yang artinya hipotesis pertama dapat diterima, sehingga pemberdayaan psikologis mempengaruhi komitmen organisasi pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa diberdayakan ditempat kerjanya, sehingga tentunya akan merasa percaya diri dalam menjalani aktivitas pekerjaanya
2. Pada hipotesis kedua terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang artinya hipotesis kedua

diterima, sehingga kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada guru SMK swasta di wilayah Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan pekerjaannya tentunya akan lebih berkomitmen untuk organisasinya.

3. Pada hipotesis ketiga terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja yang artinya hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, pemberdayaan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja pada guru SMK swasta di Jakarta Timur.
4. Pada hipotesis keempat terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja yang artinya hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, melalui peningkatan kepuasan kerja bagi responden tentunya akan meningkatkan komitmen organisasinya sehingga mereka akan lebih setia dan loyal terhadap organisasinya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran yang peneliti berikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 2,899 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Peneliti berharap bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti dan menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi seperti halnya lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan lain sebagainya sehingga dapat membuahkan hasil yang lebih baik lagi.
2. Guru sebagai responden dan juga pimpinan sekolah maupun lembaga pendidikan sebaiknya dapat memahami lebih dalam mengenai pentingnya dari pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan juga komitmen organisasi guna menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghani Kanesan Abdullah, ., Tareq Ziad Almadhoun, ., & Ying-Leh Ling, . (2015). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Commitment Among Malaysian Secondary School Teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3(3), 34–42.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Ananda, P. C. F. (2021, November 29). Guru dan SDM Menuju 2045. *Sindonews*.
- Andreas Wahyu Gunawan. (2012). *Pemberdayaan Psikologis Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afekif* (pp. 1–17).

- Anggreyani, N. M., Gustibagus, I., & Satrya, H. (2020). Effect of Job Satisfaction, Employee Empowerment and Job Stress Towards Organizational Commitment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 108–113.
- Arifuddin, Nasir, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizen Behavior dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2), 211–217.
- Armanu, F. R., & Mandayanti, N. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram). *Journal Aplikasi Manajemen*, 01(1).
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- Dwifungsiana, A., Setyanta, B., Mahmud, A. N., Buamonabot, I., Syahdan, R., Arilaha, M. A., Fahri, J., . N., Sudarwo, R., Anfas, A., Buamonabot, I., Rustam, K., Sulastri, F., Irawati, N., Welsa, H., Rahmawati, I. N., Salihan, Mahrawati, M., Suandi, S., ... Tinumbia, N. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Produktivitas*, 2(1), 1.
- Fahrizal, F., & Utama, I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255024.
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Haryokusumo, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Yogyakarta, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Autentik pada Emosi Positif, Kepercayaan, dan Harapan Serta Dampaknya pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Upb*, 2004, 41–56.
- Hidayat, A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2533>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hidayatul Khusnah, R. S. P. (2017). Hidayatul Khusnah & Riyan Sisiawan Putra, Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi. *Accounting and Management Journal*, 1(2), 145–156.

- Karriker, J. H., & Hartman, N. S. (2019). The harder they must fall?: Leadership self-efficacy as hindrance to millennials' leadership development. *International Leadership Journal*, 11(1), 55–77.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Leader-Member Exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: *Dialektia: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(Februari), 21–31.
- Köse, S. D., & Köse, T. (2017). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-1901025459>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Moghimi-firozabad, M. (2013). The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizen Behavior. *Journal Basic Applied Scientific Research*, 3(5), 237–244.
- Munir, S., Imran, A., & Khan, K. S. (2018). Role of Job Satisfaction as a Mediation of The Academicians Psychological Empowerment and Organizational Commitment. *Governance and Management Review*, 3(2), 59–86.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Putra, D. I. G., & Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Safari, A., Adelpah, A., Soleimani, R., Heidari Aqagoli, P., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2020). The Effect of Psychological Empowerment on Job burnout and Competitive advantage: The Mediating Role of Organizational Commitment and Creativity. *Management Research*, 18(1), 47–71. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2019-0935>
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi*

- Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
<https://doi.org/10.2307/256865>
- Stephen Robbins, T. A. J. (2015). *Essentials of Organizational Behavior (12th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 22–45.
- Suryani, I., Halimatussakdiah, H., & Sofa, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif. *Epigram*, 17(1), 19–26.
<https://doi.org/10.32722/epi.v17i1.3312>
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>
- Wianti, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan the American Club Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 47–55.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2790>
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3027–3058.
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.