

PENGARUH KEJELASAN PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIER DENGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

¹⁾Rizanna, ²⁾Akmal, ³⁾Listiana Sri Mulatsih

Prodi Magister Sains Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : ¹⁾rizannakurnia@gmail.com ²⁾drakmal210@gmail.com ³⁾listiana@bunghatta.ac.id

A. PENDAHULUAN

Komitmen menjadi salah satu pondasi sekaligus aset berharga yang dimiliki pegawai. Dimana komitmen sebagai salah satu dasar penentu arah kedepannya karier pegawai nanti akan dibawa kemana. Komitmen wajib dimiliki oleh pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan.

Apabila dalam instansi pemerintahan tidak memiliki komitmen maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan bagi instansi tersebut, komitmen dapat menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ketika ia bekerja. Komitmen dalam bekerja untuk mencapai sebuah karier sangat kompleks dan memiliki banyak hasil. Di dalam kesuksesan sebuah karier dituntut adanya suatu komitmen, dimana komitmen seseorang terhadap kariernya terlihat dari kesabaran membangun karier yang dipilihnya, seseorang yang berkomitmen terhadap karier tidak akan mudah kalah dengan tantangan yang menghadang di depannya.

Menurut Ingrianti (2017), komitmen karier adalah sebuah sikap seseorang atau individu dalam mencapai tujuan karier yang diinginkannya. Dalam kesuksesan karier, perlu adanya suatu komitmen, yang mana komitmen individu terhadap kariernya tercermin dari kesabaran membangun karier yang dipilihnya. Wickramasinghe (2016), menyatakan bahwa orang-orang yang berkomitmen untuk berkarier, mereka akan mengalami keberhasilan yang subjektif, misalnya memiliki perasaan yang lebih positif untuk berkarier dalam profesinya dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki komitmen kejelasan peran dan tugas.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat, adanya pegawai yang tidak serius dalam bekerja, adanya pegawai bekerja hanya sekedar pemenuhan kebutuhan pengambilan absen, setiap ada program yang dilaksanakan oleh atasan tidak dihiraukan oleh pegawai, sarapan pagi dengan teman kantor dalam waktu yang lama dan lain-lain.

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah dan Sekretariat

DPRD Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat. Menurut Sekaran (2006), populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 112 Orang.

Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi atau sub kelompok dari populasi. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 112 orang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan dan pendidikan. Berikut ini akan diuraikan demografi responden sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	70	64,2
Perempuan	39	35,8
Total	109	100,0
Umur		
17-27 Tahun	8	7,3
28-38 Tahun	38	34,9
39-49 Tahun	46	42,2
50-60 Tahun	17	15,6
Total	109	100
Masa kerja		
1-10 Tahun	42	38,5
11-30 Tahun	57	52,3
30-40 Tahun	10	9,2
Total	109	100
Pendidikan terakhir		
SLTA	36	33,0
D3	9	8,3
S1	43	39,4
S2	21	19,3
Total	109	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat profil responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 orang dengan persentase 64,2% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang dengan persentase 35,8%.

Tabel
Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability
dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kejelasan Peran (X1)	0.931	0.946	0.745
Kepuasan Kerja (Z2)	0.912	0.929	0.653
Komitmen Karier (Y)	0.913	0.929	0.622
Lingkungan Kerja (X2)	0.911	0.928	0.618
Stres Kerja (Z1)	0.871	0.911	0.718

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.2 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kejelasan peran 0,931, kepuasan kerja 0,912, komitmen karier 0,913, lingkungan kerja 0,911 dan stres kerja 0,871 atau dengan kata lain semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Nilai *Composite Reliability* variabel kejelasan peran 0,946, kepuasan kerja 0,929, komitmen karier 0,929, lingkungan kerja 0,928 dan stres kerja 0,911, atau dengan kata lain semua variabel memiliki nilai *Composite Reliability* besar dari 0,70. Selanjutnya nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel kejelasan peran 0,745, kepuasan kerja 0,653, komitmen karier 0,622, lingkungan kerja 0,618 dan stres kerja 0,718, atau dengan kata lain semua variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) besar daro 0,50.

Tabel
Deskripsi Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Min.	Max	Mean	TCR	Kesimpulan
Komitmen Karier	109	1.00	4.38	2.8417	56,83	Rendah
Kejelasan Peran	109	1.00	4.80	3.2679	65,36	Cukup Jelas
Lingkungan Kerja	109	2.13	5.00	3.7695	75,39	Cukup Baik
Stres Kerja	109	1.50	5.00	3.0573	61,15	Rendah
Kepuasan Kerja	109	1.00	4.86	3.6855	73,71	Cukup Puas

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel komitmen karier memiliki skor rata-rata 2,84 dan nilai TCR sebesar 56,83% termasuk dalam kategori tidak baik, variabel kejelasan peran memiliki skor rata-rata 3,26 dan nilai TCR sebesar 65,36% berada pada kategori cukup baik, variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata 3,76 dan nilai TCR sebesar 75,39% berada pada kategori cukup baik, variabel stres kerja memiliki skor rata-rata 3,05 dan nilai TCR sebesar 61,15% berada pada kategori rendah, selanjutnya variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3,68 dan nilai TCR sebesar 73,71

berada pada kategori cukup puas.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting dalam penelitian terhadap Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD yaitu: (1) Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap komitmen karier. (2) Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. (3) Kejelasan peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. (4) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karier. (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karier. (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (7) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. (8) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karier. (9) Stres kerja tidak memediasi hubungan antara kejelasan peran terhadap komitmen. (10) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen karier.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Harahap, Erni Febrina. (2021). The Spetial Concentration of Manufacturing Industry Workforce: Is There a Change ?. *Jurnal Ipteks Terapan (Research of Applied Science and Education)*, 15 (1), 34-47.
- [2] Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202-209.
- [3] Sekaran, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Wickramasinghe, V. (2016). The mediating effect of job stres in the relationship between work-related dimensions and career commitment. *Journal of Health, Organisation and Management*, 30(3), 408–420.