

# PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN PRAKTEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA: KETERLIBATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Farah Tiara<sup>(1)</sup>, Sefnedi<sup>(2)</sup>, Dwi Fitri Puspa<sup>(3)</sup>

Program Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bung Hatta

[Farahtiar.ft@gmail.com](mailto:Farahtiar.ft@gmail.com)<sup>(1)</sup> [sefnedi@bunghatta.ac.id](mailto:sefnedi@bunghatta.ac.id)<sup>(2)</sup> [dwifp2012@yahoo.co.id](mailto:dwifp2012@yahoo.co.id)<sup>(3)</sup>

## A. PENDAHULUAN

Keberhasilan dari sebuah organisasi dinas perhubungan laut dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari usaha dalam memperhatikan system manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Susetyo *et al.*, 2014).

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat dengan menggunakan populasi sebanyak 115 orang yaitu seluruh pegawai yang dikelompokkan berdasarkan unit pelaksana teknis diantaranya Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur, KSOP Teluk Bayur, UPP Sikakap, UPP Siberut & UPP Siuban.

## Metode Analisis Data

### *Measurement Model Assessment (MMA)*

Uji yang dilakukan menggunakan *outer model*, yaitu;

- Convergent validity* yang terdiri dari *outer loading*  $> 0,7$
- Composite reliability*  $> 0,7$
- Average variance extracted (AVE)*  $> 0,5$
- Discriminant validity* dengan metode *Fornell-Larcker criterion* (Fornell dan Larcker).

### *R Square dan Q Square*

Hair, *et al.*, (2014) menjabarkan *R Square* (*uji goodness-fit model*) digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen). *R Square* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. *Q Square* (*predictive relevance*) digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya,

Nilai *Q square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Hair, *et al.*, 2014).

### *Structural Model Assessment (SMA)*

*Structural Model Assessment (SMA)* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas

dilakukan melalui *bootstrapping* Darmawan (2018). Pengujian Hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping non parametric* untuk menguji signifikansi koefisiennya Hair *et al.*, (2014).Kriterianya dapat dinyatakan diterima apabila memiliki *T statistic* > 1,96 dan *P values* < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen dan sebaliknya.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Hipotesis
Keterlibatan Pegawai -> Kepuasan Kerja	0.311	3.429	0.001	H5 diterima
Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja	0.046	0.449	0.654	H3 ditolak
Pemberdayaan Psikologis -> Keterlibatan Pegawai	0.240	2.631	0.009	H1 diterima
Praktek Sumber Daya Manusia -> Kepuasan Kerja	-0.025	0.183	0.855	H4 ditolak
Praktek Sumber Daya Manusia -> Keterlibatan Pegawai	0.004	0.026	0.980	H2 ditolak

  

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Hipotesis
Pemberdayaan Psikologis -> Keterlibatan Pegawai -> Kepuasan Kerja	0.075	2.068	0.039	H6 diterima
Praktek Sumber Daya Manusia -> Keterlibatan Pegawai -> Kepuasan Kerja	0.001	0.024	0.981	H7 ditolak

Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan pegawai memiliki nilai *original sample* 0,240, *T-statistics* 2.631 (besar dari 1,96) dan *P-Value* 0,009 (kecil dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) diterima.

Pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap keterlibatan pegawai memiliki nilai *original sample* 0.004, *T-statistics* 0.026 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0.980 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa praktek sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap

keterlibatan pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) ditolak.

Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0.046, *T-statistics* 0.449 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0.654 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) ditolak.

Pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* -0.025, *T-statistics* 0.183 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0.855 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa praktek sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) ditolak.

Pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0.311 *T-statistics* 3.429 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,001 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 5 (H<sub>5</sub>) diterima.

Pengaruh keterlibatan pegawai sebagai mediasi antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,075, *T-statistics* 2,068 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,039 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan pegawai memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 6 (H<sub>6</sub>) diterima.

Pengaruh keterlibatan pegawai sebagai mediasi antara praktek sumber daya

manusia dan kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,01, *T-statistics* 0,024 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,981 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan pegawai tidak memediasi hubungan antara praktek sumber daya manusia dan kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Dengan demikian, hipotesis 7 (H<sub>7</sub>) ditolak.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini membuktikan secara empiris Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Praktek Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Keterlibatan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi dengan jumlah responden sebanyak 115 orang pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.
2. Praktek Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.
3. Pemberdayaan Psikologis tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.
4. Praktek Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.
5. Keterlibatan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.

6. Keterlibatan Pegawai memediasi hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.
7. Keterlibatan Pegawai memediasi hubungan antara Praktek Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.

Saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan organisasi perangkat daerah lainnya di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi perangkat daerah lainnya.
2. Penelitian ini hanya meneliti pemberdayaan psikologis dan praktek sumber daya Manusia terhadap kepuasan kerja keterlibatan pegawai sebagai variabel mediasi, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel keterlibatan pegawai.
3. Kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat terbukti tergolong tidak baik. Untuk itu, indikator seperti gaji, promosi, rekan sekerja, pimpinan dan pekerjaan itu sendiri perlu mendapatkan perhatian lebih dan ditingkatkan melalui pemberian insentif atau bonus secara menyeluruh, dukungan dari pimpinan dan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar

pegawai merasa puas dengan kinerja yang mereka hasilkan dan usaha mereka dihargai dengan baik oleh instansi.

4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3.2.9 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program AMOS dan LISREL untuk menganalisis data.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Satu. Jakarta: Indeks*. Vol. 53.
- [2] Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, and Marko Sarstedt. 2014. *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, USA: Sage Publications, Inc.
- [3] Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu S. P. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 202.
- [5] Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. 2014. *Organizational Behavior & Management*.
- [6] Sefnedi, Dwi Fitri Puspa dan Farah Tiara (2023). *The Effect Of Psychological Empowerment and HR Practices On Job Satisfaction: The Role Of Employee Engagement As Mediator.*" *Internasional Journal of Business Management and Economic Review*.
- [7] Susetyo, Widyanto Eko, AMiartuti Kusmaningtyas, and Hendro Tjahjono. 2014. "Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1(1):83–93.