

**PERAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI PEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA  
PEMBERADAYAAN PSIKOLOGIS DAN PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS BUNG HATTA)**

**Bayu Haryanto<sup>1</sup>, Listiana Sri Mulatsih<sup>2</sup>, dan Reni Yuliviona<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: [bayuharyantost@gmail.com](mailto:bayuharyantost@gmail.com), [listiana@bunghatta.ac.id](mailto:listiana@bunghatta.ac.id), [reniyuliviona@bunghatta.ac.id](mailto:reniyuliviona@bunghatta.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Pemberdayaan sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, terutama pada organisasi yang berhubungan langsung dengan publik seperti lembaga pendidikan tinggi. Sumber daya manusia yang handal dan berkompeten diperlukan oleh perguruan tinggi dalam menciptakan lulusan yang berdaya saing global agar dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan pengembangan zaman secara berkesinambungan. Pengelolaan perguruan tinggi tidak lepas dari peran tenaga kependidikan yang berfungsi sebagai pelaksana dalam penyelenggaraan proses pendidikan tinggi. Peran tenaga kependidikan dapat memberikan dukungan untuk menciptakan dan membantu meningkatkan mutu pendidikan. Perguruan tinggi dapat memberikan pemberdayaan terhadap tenaga kependidikan sehingga akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan mengungkap fenomena kepuasan kerja pada tenaga kependidikan, maka dilakukan survei awal terhadap 30 responden yang mengungkapkan bahwa hasil rata-rata presentase kepuasan kerja pada tenaga kependidikan berada dalam taraf angka yang tinggi dengan capaian sebesar 63,33%. Hasil observasi menunjukkan bahwa perubahan status dan jenjang karir sebagai salah satu penyebab rendahnya kepuasan kerja. Terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang menempatkan variabel keterikatan karyawan sebagai mediasi, khususnya antara pemberdayaan psikologis dan praktik sumberdaya manusia. Umumnya, penelitian terdahulu menggunakan objek organisasi pada sektor hotel dan industri. Masih terbatasnya pada organisasi pada sektor bidang pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendapatkan bukti hubungan antara pemberdayaan psikologi dan praktik sumberdaya manusia dengan kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan hubungan sebab akibat (kausal) pada 130 pegawai tenaga kependidikan di perguruan tinggi swasta di Kota Padang, Indonesia. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus [1]. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner [2]. Pengukuran variabel penelitian menggunakan kuesioner penelitian berdasarkan skala Likert-5 [3]. Kepuasan kerja diukur dengan 12 item pernyataan diadaptasi dari [4]. Keterikatan karyawan diukur menggunakan 11 item pernyataan yang dikembangkan dari [5]. Pemberdayaan psikologis diukur dengan 12 item pernyataan dari [6]. Praktik sumberdaya manusia diukur 14 item pernyataan dari [7]. Data yang didapatkan dipindahkan ke Microsoft Excel kemudian diolah dengan program SmartPLS versi 4.0.9.5 berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM). Evaluasi model pengukuran terdiri atas dua bagian yaitu: *convergent validity* dan *discriminant validity*. Terdapat empat penilaian *Convergent validity*: nilai *Outer Loading* > 0,7 [8], nilai *Cronbach Alpha (CA)* > 0,7 [8], nilai *Composite Reliability (CR)* > 0,7 [8], nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 [8]. *Discriminant validity*, menggunakan metode *Fornell-Larcker criterion* [9], metode *cross loading* [8] dan matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio* [10]. Peneliti melakukan analisis inner model dari nilai *R-square* ( $R^2$ ) dan *Q-square* ( $Q^2$ ) berdasarkan teori [11]. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian yang diukur berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan responden menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR). Setelah data valid, selanjutnya dilakukan pengujian *bootstrapping* menggunakan program SmartPLS sehingga diketahui hasil interaksi kausal dari efek langsung dan tidak langsung [12]. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dilihat melalui nilai *T-statistics* > 1,96 dan nilai *P-value* < 0,05 [11]. Untuk menguji efek mediasi dilakukan dengan cara yang dikembangkan oleh [13].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Structural Model Assessment* (SMA) untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. SMA merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui metode *bootstrapping* [9].

**Tabel 1 : Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung**

Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<b>Hubungan Langsung</b>				
Pemberdayaan Psikologis -> Keterikatan Karyawan Praktik Sumberdaya Manusia -> Keterikatan Karyawan	0,634	8,820	0,000	H1 diterima
Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja Praktik Sumberdaya Manusia -> Kepuasan Kerja Keterikatan Karyawan	0,038	0,545	0,586	H2 ditolak
Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja Praktik Sumberdaya Manusia -> Kepuasan Kerja Keterikatan Karyawan	0,194	2,428	0,015	H3 diterima
Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja Keterikatan Karyawan	0,532	7,354	0,000	H4 diterima
Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja Keterikatan Karyawan	0,058	0,705	0,481	H5 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1. memperlihatkan bahwa pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan karyawan memiliki nilai *original sample* 0,6434 dengan nilai T-statistik 8.820 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan memiliki nilai *original sample* 0.038 dengan nilai T-statistik 0,545 yang kecil dari 1,96, dan nilai P-value 0,586 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,194 dengan nilai T-statistik 2,428 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-value 0,015 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,532 dengan nilai T-statistik 7,354 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P-value 0.000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,058 dengan nilai T-statistik 0,705 yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai P-value 0,481 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05.

**Tabel 2 : Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Tidak Langsung**

Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis -> Keterikatan Karyawan -> Kepuasan Kerja Praktik Sumberdaya Manusia -> Keterikatan Karyawan -> Kepuasan Kerja	0,037	0,691	0,489	H6 ditolak
Pemberdayaan Psikologis -> Keterikatan Karyawan -> Kepuasan Kerja	0,002	0,303	0,762	H7 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 2. memperlihatkan bahwa pengaruh keterikatan karyawan sebagai mediasi antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,037 dengan nilai T-statistik 0,691 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value 0,489 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Pengaruh keterikatan karyawan sebagai mediasi antara praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,002 dengan nilai T-statistik 0,303 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value 0,762 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, praktik sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian praktik sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja serta keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan antara praktik sumberdaya manusia dan kepuasan kerja.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan pengembangan objek penelitian terhadap responden berdasarkan status pegawai (pegawai tetap dan pegawai kontrak), jenis pegawai (tenaga kependidikan dan dosen), status perguruan tinggi (negeri dan swasta), bentuk perguruan tinggi (universitas, instituit, akademi, politeknik, dan sekolah tinggi). Kemudian dapat mengembangkan variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik pekerjaan, loyalitas pegawai dan komitmen kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [2] Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- [4] Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan M. J. W. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*.
- [5] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.248>.
- [6] Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>.
- [7] Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835. <https://doi.org/10.2307/256713>.
- [8] Bagozzi, R. ., & Yi. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74–94.
- [9] Fornell, . and Larcker, D. . (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18.
- [10] Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarsted, M. (2017). A new criterion for assessing discriminant. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- [11] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- [12] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>.