

PENGARUH VARIABEL BEBAS WAKTU TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS DYADIC SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN DHARMASRAYA

Adelfina Lubis¹ Surya Dharma²

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bung Hatta

Email: finaadellubis@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the causal relationship of age to job satisfaction, explain the relationship of tenure to job satisfaction, explain the dyadic age to job satisfaction, explain the causal relationship of age to job satisfaction moderated by dyadic quality, and explain the relationship of tenure to job satisfaction moderated by dyadic quality. This study uses a data collection method by distributing questionnaires directly. The objects of this study were all employees of the Dharmasraya Regency Agriculture Service, processed with the help of the Stata/SE 17 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that age and tenure have a positive effect on job satisfaction, and dyadic quality does not affect job satisfaction, so dyadic quality as a moderating variable cannot be tested as a moderator of age and tenure to job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, age, tenure, dyadic quality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal usia terhadap kepuasan kerja, menjelaskan hubungan masa kerja terhadap kepuasan kerja, menjelaskan usia dyadic terhadap kepuasan kerja, menjelaskan hubungan kausal usia berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh kualitas dyadic, dan menjelaskan hubungan masa kerja terhadap kepuasan kerja yang di moderasi oleh kualitas dyadic. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pertanian Kabupaten Dharmasraya, diolah dengan bantuan alat analisis Stata/SE 17. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa usia dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kualitas dyadic tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga kualitas dyadic sebagai variabel pemoderasi tidak dapat diuji sebagai pemoderasi usia dan masa kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, usia, masa kerja, kualitas dyadic

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan peraturan No. 06/2016, Dinas Pertanian merupakan gabungan tugas pengamanan dan pelayanan BP3K, perubahan ini yang dapat mengakibatkan sikap dan perilaku pegawai masih belum mampu bekerja secara tim dalam kesatuan organisasi Dinas Pertanian. Organisasi tidak hanya menginginkan karyawan yang memiliki intelektual tinggi, namun organisasi juga membutuhkan karyawan yang berdedikasi, memiliki kinerja, setia pada pekerjaan dan organisasinya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehari-hari dan mampu bekerjasama dengan tim. Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh karyawan, maka penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian yang terkait dengan usia, masa kerja, kepuasan kerja dan kualitas dyadic. Lashwati & Widiawati (2018) berpendapat bahwa secara logika semakin tua usia seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kesabaran dan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi pada lingkungan kerjanya, sehingga cenderung mudah terpuaskan. Hafidha et al (2016) berpendapat bahwa semakin lama pegawai bekerja pada perusahaan tersebut mengindikasikan pegawai semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sangat mampu menguasai pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki pun

semakin meningkat pula sehingga pegawai akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Robbins (2006: 103) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Robbins & Judge (2008: 99) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang, yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik seseorang. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2008:64) usia mempengaruhi tingkat produktivitas seorang individu dalam organisasi. Pekerja muda cenderung memiliki energi lebih untuk beradaptasi dengan teknologi baru, sementara pekerja yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman yang lebih kaya, meskipun mereka menghadapi tantangan dalam mengimbangi perubahan teknologi. Menurut Hamali (2016:159) masa kerja merupakan salah satu indikator seberapa kuat engagement karyawan dengan tempatnya bekerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan juga akan mengindikasikan semakin kecil peluang karyawan tersebut mengundurkan diri sehingga semakin didapat ikatan emosional kuat yang pada akhirnya dapat memicu upaya positif dalam berkontribusi. Menurut Riasnugrahani (2024:81) kualitas hubungan dyadic antara atasan dan bawahan yang dikenal sebagai *leader member exchange* (LMX), dimana bawahan yang memiliki hubungan kualitas dyadic yang tinggi dengan atasan mereka.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Usia Terhadap Kepuasan Kerja

Pekerja yang lebih tua cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya karena mereka memiliki hubungan yang baik terhadap rekan kerjanya, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2010) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka. Selain itu penelitian Zein et al (2016) menemukan pengaruh usia terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin lanjut usia seseorang, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

H₁: Usia Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat. Masa kerja menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian Haedar et al (2015) menemukan masa kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena masa kerja karyawan pada PT. Hadji kalla sangat baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian Zainaro (2017) menemukan bahwa masa kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Semakin baik masa kerja perawat maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat yang diperoleh.

H₂ : : Masa Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kualitas Dyadic Terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas hubungan dyadic yang baik antara atasan dan bawahan akan menghasilkan interaksi yang lebih positif, peningkatan motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam hubungan dyadic yang baik, terdapat komunikasi yang terbuka, kepercayaan, penghargaan, dan dukungan emosional, yang semuanya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Javed & Ahmed (2021) menemukan kualitas dyadic mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan mempertimbangkan peran kepercayaan dan komunikasi. Temuan menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap

organisasi melalui peran kepercayaan dan komunikasi yang terbuka. Penelitian Zhao & Sheibert (2006) menemukan pengaruh kualitas dyadic terhadap kepuasan kerja sering dibahas dalam konteks hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, yang mencakup dimensi-dimensi seperti komunikasi, saling kepercayaan, dan dukungan emosional.

H₃ : Kualitas Dyadic Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Moderasi Kualitas Dyadic Pada Pengaruh Usia Terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas dyadic yang baik dapat memperkuat hubungan antara usia dengan kepuasan kerja, dengan kata lain, hubungan yang baik dengan atasan dapat membantu semua kelompok usia merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian Ng & Feldman (2010) menemukan bahwa usia karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Usia yang lebih tua berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena faktor seperti kestabilan dalam pekerjaan dan keinginan untuk menghindari perubahan besar. Karyawan yang lebih tua lebih cenderung merasa menjadi bagian dari *ingroup*, terutama jika mereka bekerja lebih lama dan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja. Penelitian Eisenberger (1997) menemukan bahwa kualitas dyadic, atau kualitas hubungan antara individu dan orang lain di tempat kerja, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara usia dan kepuasan kerja.

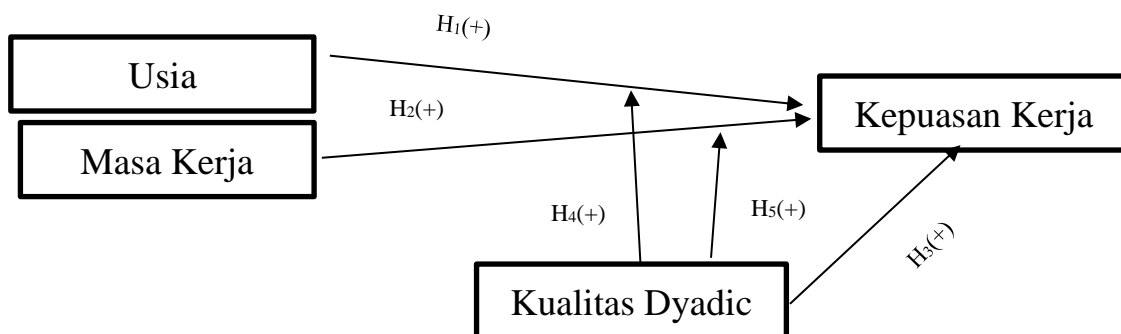
H₄: Kualitas Dyadic Memoderasi Hubungan Antara Usia Terhadap Kepuasan Kerja

Moderasi Kualitas Dyadic Pada Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Masa kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung pada pengalaman, adaptasi dan peluang pegawai, oleh karena itu membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam organisasi seperti dinas, dimana kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja dan pencapaian target. Hal ini sejalan dengan penelitian Gonzalez & Smith (2020) menemukan bahwa Kualitas dyadic antara rekan kerja atau atasan bawahan sebagai faktor yang memoderasi pengaruh masa kerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Hubungan yang sehat akan meningkatkan kepuasan kerja, sementara hubungan yang penuh konflik antara rekan kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, terlepas dari berapa lama seseorang bekerja di tempat tersebut. Selain itu penelitian Ting (2022) menemukan bahwa kualitas dyadic dalam hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan atasan atau antar rekan kerja dapat memperkuat pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja panjang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki kualitas dyadic hubungan interpersonal yang baik.

H₅ : Kualitas Dyadic Memoderasi Hubungan Antara Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. MODEL PENELITIAN



4. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian Dharmasraya yang berjumlah 110. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode sensus. Dimensi pengukuran kepuasan kerja menurut Anthony et al dalam Mas'ud (2004: 185) terdiri dari kepuasan dengan gaji yang terdiri dari 4 item pernyataan, kepuasan dengan promosi terdiri dari 4 item pernyataan, kepuasan dengan rekan sekerja terdiri dari 4 item pernyataan, kepuasan dengan penyelia terdiri dari 4 item pernyataan, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri terdiri dari 4 item pernyataan. Dimensi usia menurut Ng & Feldman (2010) yaitu usia kronologis yang dimana merupakan usia yang dihitung berdasarkan tahun kelahiran. Dalam SDM, usia kronologis sering digunakan untuk menentukan pengalaman kerja dan usia pensiun karyawan.

Dimensi pengukuran masa kerja menurut Ivana et al (2022) yaitu dilihat dari lamanya waktu bekerja di suatu perusahaan. Dimensi pengukuran kualitas dyadic menurut Liden dan Maslyn dalam Mas'ud (2004: 276) terdiri dari profesional respect dengan 3 item pernyataan, loyalty dengan 3 item pernyataan, affect dengan 3 item pernyataan, contribution dengan 3 item pernyataan. Penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk yaitu Analisis Faktor Konfirmatori (AFK/CFA) sebagai teknik untuk mengukur validitas. Hair et al (2014) menjelaskan bahwa jika setiap item pernyataan yang memiliki nilai faktor loading diatas 0,50 dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid, namun sebaliknya jika item pertanyaan tersebut memiliki nilai faktor loading dibawah 0,50, menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut tidak valid. Setelah itu untuk mengetahui reliabilitas sebuah variabel digunakan nilai cronbach alpha minimal 0,5 semakin dekat koefisien keandalan dengan 1 .0 maka akan semakin baik (Sekaran, 2006). Sedangkan metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda dan pengujian hipotesis moderasi dengan menggunakan stata SE 17.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen	Jumlah Item Valid	Kisaran Faktor Loading	CR
Kepuasan Kerja	17	0,76-0,93	0,80
Kualitas Dyadic	12	0,51-0,98	0,87

Sumber data: Data diolah dengan stata (2025)

Berdasarkan hasil olahan data diatas dapat disimpulkan variabel kepuasan Kerja ditemukan 17 pernyataan yang valid dengan kisaran factor loading 0,76 – 0,93. Kemudian untuk variabel kualitas dyadic ditemukan 12 item pernyataan valid dengan kisaran factor loading 0,51 – 0,98.

Uji Hipotesis

Tabel 2 : Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Coef.	Sig	alpha	Ket
Usia	1,12	0.000	0,05	H ₁ Diterima
Masa Kerja	1,36	0.000	0,05	H ₂ Diterima
Kualitas Dyadic	-0,14	0,497	0,05	H ₃ Ditolak

Sumber Data: Data diolah dengan Stata (2025)

Pembahasan

Pengaruh Usia Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa usia memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 1,12 dengan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel usia kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk

menyimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini dapat dimaknai bahwa semakin lanjut usia seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian Zein et al., (2017) yang menemukan bahwa usia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja operator.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik tersebut juga memperlihatkan bahwa variabel masa kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,36 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel masa kerja kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini dapat dimaknai bahwa masa kerja menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena pegawai yang masa kerjanya lebih lama mampu memberikan kinerja yang lebih baik, dimana apabila kinerja baik maka kepuasan kerja pegawai meningkat. Hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan penelitian Haedar et al., (2015) yang menemukan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hadji Kalla Palopo.

Pengaruh Kualitas Dyadic Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik untuk variabel kualitas dyadic memiliki koefisien regresi sebesar -0,14 dengan nilai signifikansi sebesar 0,497 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kualitas dyadic besar dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan tidak cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa kualitas dyadic berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Hal ini bisa terjadi karena tidak semua pegawai menilai hubungan dengan atasan sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Javed & Ahmed (2021) yang menemukan bahwa kualitas dyadic mempengaruhi kepuasan kerja dengan mempertimbangkan kepercayaan dan komunikasi.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai Usia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya, masa kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya, dan kualitas dyadic tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan semua bagian struktural pada pegawai dinas pertanian Kabupaten Dharmasraya sebagai responden penelitian dan menambah jumlah responden laki-laki.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Gonzalez, R. & Smith, S. (2020). Work experience and satisfaction: The role of interpersonal relationships. *Journal of Human Resource Management*, 31(3), 452-469.
- Haedar., Saharudin, H, Herlangga. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*. Vol 02. No 01.
- Hafidha, Fitri, Daning. (2016). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*. Vol. 16. 177-186.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis : A Global Perspective* (7th ed). Person Education.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ivana, M., Rozi, A., & Primagraha, U. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Jurnal*

Ekonomi Bisnis. Vol 5(2).

- Javed, Ali dan Ahmad, Jusoh. (2021). Service Quality and Its Impact on Customer Satisfaction and Loyalty in Airline Industry: Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modelling (SEM) Approach. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* Vol. 27, No. 3.
- Lashwaty, N. D., & Widiawati, I. S. (2018). Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, dan Lingkunga Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan - Solo. *Jurnal EKA CIDA*, Vol 3(2), 20–40.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ng, E. S., & Feldman, D. C. (2010). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 991–1003.
- Riasnugrahani, Missiliana. (2024). *Rasa Terpanggil Dalam Pekerjaan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, K.H. (2010). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kantor Pusat Medan. *Jurnal Manajemen*. 6(4), 14-20
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ting, Y. (2022). The moderating role of interpersonal relationships in the relationship between job tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 654-663.
- Zainaro, Arifki, M. (2017). Pengaruh sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah. *Jurnal Kesehatan Holistik*, 11(1), 1-4.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. 2006. The Big Five Personality and Career Success: A Meta Analyti Review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 329-341.
- Zhein, D.R., Setyaningrum, R., Marlinae, L. (2016). Pengaruh usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal publikasi kesehatan masyarakat indonesia*. Vol.3(2).