

PENGARUH *DESIGN COMPONENTS* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN

¹Fika Rahmanita, ²Sulfi Purnamasari, ³Metha Lubis

^{1,2,3} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Pamulang

E-mail: dosen01930@unpam.ac.id

ABSTRACT

Organizational development is a form of organizational consistency in dealing with global developments. Organizational development begins with the stage of diagnosing problems in the organization. The results of the diagnosis can be a recommendation to provide solutions to the problems encountered. This research was conducted with the aim of knowing how the influence of design components and job satisfaction on lecturer performance. This research was conducted using a survey method with a quantitative approach which was developed using the causality method and SEM-PLS as a data analysis technique. The results showed that there were variables that affected performance, namely the design component and job satisfaction, while the influence of the design component on performance with job satisfaction as a moderating variable was not proven. The results of the study show that the design component influences performance, the design component influences job satisfaction, and is influenced by job satisfaction.

Keywords : *design components, job characteristics, job satisfaction, performance.*

ABSTRAK

Pengembangan organisasi merupakan bentuk konsistensi organisasi dalam menghadapi perkembangan global. Pengembangan organisasi dimulai dengan tahap mendiagnosa masalah dalam organisasi. Hasil diagnosis dapat menjadi rekomendasi untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komponen desain dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif yang dikembangkan dengan menggunakan metode kausalitas dan SEM-PLS sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu komponen desain dan kepuasan kerja, sedangkan pengaruh komponen desain terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi tidak terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen desain berpengaruh terhadap kinerja, komponen desain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan dipengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *design components, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja.*

PENDAHULUAN

Berbagai gangguan terjadi dan memaksa manusia untuk terus beradaptasi. Tidak terkecuali sektor pendidikan. Mahasiswa adalah penerus bangsa yang menentukan kualitas masa depan. Dosen sebagai pendidik profesional bertugas melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dosen memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan agar mahasiswa dapat beradaptasi dengan era disrupsi.

Kinerja dosen merupakan perilaku nyata seorang dosen sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi atau kegiatan karyawan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja bukan hanya kemampuan pegawai dalam memenuhi tugasnya sendiri tetapi juga kemampuan pegawai

untuk dapat membantu rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik demi efektifitas organisasi.

Kinerja tentunya sangat penting bagi perusahaan karena kinerja seorang pegawai berdampak langsung terhadap berjalannya sistem yang mendukung efektifitas organisasi. Setiap pegawai menjalankan perannya masing-masing dalam organisasi, tentunya setiap peran harus berjalan dengan baik agar sistem tetap berjalan. Beberapa pegawai telah memberikan peran lebih melalui inisiatif sendiri, seperti melebihi target, melakukan penghematan dengan tidak menggunakan fasilitas secara berlebihan, mencegah kerusakan fasilitas dan peralatan kantor, serta berinisiatif membantu rekan kerja.

Kinerja mencakup hal-hal di luar kualitas dan kuantitas karyawan yaitu kedisiplinan, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, inisiatif karyawan dalam memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan aktif memberikan ide dan gagasan bagi efektifitas kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, kinerja juga terkait dengan kemampuan pegawai dalam menyimpan dan melakukan tindakan pencegahan terhadap peralatan dan fasilitas kantor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitasnya (Robbins, 2017). Jadi kepuasan kerja yang dianggap positif dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang negatif akan menimbulkan rasa ketidakadilan yang akan menimbulkan penilaian negatif terhadap pekerjaan itu sendiri dan kerjasama dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang negatif dapat menyebabkan seseorang merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya sendiri. Sebaliknya kepuasan kerja yang positif akan menimbulkan rasa nyaman dan respek yang akan meningkatkan potensi diri. Dosen yang memiliki kepuasan kerja memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Dosen yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki disiplin yang tinggi, produktivitas kerja yang baik, memiliki inisiatif untuk bekerja dengan tim dan individu, serta merasa dihargai atas pekerjaan dan potensinya. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja agar seseorang dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang terlihat tetapi dapat dinilai dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk menunjang kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang akan dapat menikmati pekerjaannya, terlebih lagi mencintai pekerjaannya sendiri jika tujuan karyawan terpenuhi. Semakin banyak aspek tujuan individu tercapai, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Cummings dan Worley (2018) mengatakan hal-hal yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja yaitu desain komponen yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik tentang hasil. Variasi keterampilan adalah sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan itu. Identitas tugas adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian seluruh pekerjaan. Signifikansi tugas adalah sejauh mana pekerjaan memiliki dampak yang berarti pada kehidupan orang lain. Otonomi adalah

sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan dan fleksibilitas dalam penjadwalan pekerjaan dan menentukan metode pekerjaan. Umpan balik tentang hasil adalah sejauh mana pekerjaan memberikan informasi langsung dan jelas kepada karyawan tentang keefektifan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh komponen desain terhadap kepuasan kerja dosen, apakah ada pengaruh komponen desain terhadap kepuasan kerja dosen, apakah ada pengaruh kepuasan kerja pada dosen kinerja dan apakah ada pengaruh komponen desain terhadap kinerja dosen. dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

METODE

Penelitian dilakukan dengan metode penelitian survey melalui pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel melalui teknik probability sampling. Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, interpretasi hasil dilakukan oleh peneliti yang melakukan analisis data secara sistematis melalui daftar pertanyaan yang sama yang diajukan kepada sejumlah orang dan mencatat jawabannya (Neuman, 2013). Kuesioner digunakan sebagai instrumen metode pengumpulan data untuk memperoleh data primer dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya data pendukung berupa dokumen dan data perusahaan dan rumah sakit digunakan sebagai sumber data sekunder. Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner dari variabel laten penelitian yaitu kuesioner variabel kepemimpinan, kuesioner variabel motivasi, kuesioner variabel komitmen organisasi dan kuesioner variabel kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di tempat penelitian. Populasi dalam Sugiyono dijelaskan sebagai keseluruhan anggota yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kriteria kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari, dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2015). Sedangkan sampel adalah pengambilan sebagian dari populasi penelitian. Diketahui populasi penelitian sebanyak 98 orang, sehingga sampel penelitiannya adalah 79 orang karyawan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di lokasi penelitian. Kuesioner disampaikan langsung ke lokasi penelitian dalam bentuk kuesioner offline dan online. Data harus diisi langsung oleh pegawai di lokasi penelitian.

Hasil yang diperoleh dari analisis data penelitian menggunakan model persamaan struktural (SEM). Interpretasi hasil analisis data kemudian dikuantifikasi untuk membuat kesimpulan sesuai dengan data faktual di lapangan. SEM dengan metode alternatif Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai analisis data penelitian. PLS menganalisis data dengan mengevaluasi hasil signifikansi koefisien jalur melalui perhitungan algoritma PLS dan prosedur bootstrapping. Untuk mendapatkan hasil tersebut, analisis data dilakukan melalui dua tahap yaitu outer model dan inner model. Penilaian outer model dengan kriteria validitas dan reliabilitas data penelitian. Penilaian outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas data penelitian. Pada tahap ini kriteria yang digunakan adalah penilaian model pengukuran: (1) Validitas konvergen dan (2) Reliabilitas komposit (ρ_c).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis penelitian dilakukan dengan menunjukkan bagaimana mediasi antar dimensi dan pembahasan hasil penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah dosen di tempat penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner online. Hasil penelitian berupa interpretasi data dari jawaban responden dengan mengisi daftar pertanyaan yang disampaikan melalui media online oleh masing-masing responden sebagai sumber data primer yang diperoleh peneliti. Daftar pertanyaan dikirim melalui surat elektronik (email) langsung oleh peneliti kepada responden penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari variabel independen dalam penelitian ini yaitu kuesioner variabel komponen desain, dan kuesioner variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kuesioner variabel kepuasan kerja dan kuesioner variabel kinerja. Kuesioner yang digunakan adalah komponen desain kuesioner, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan total 42 pernyataan.

Evaluasi Outer Model (Measurement Model)

Evaluasi Outer Model atau Model Pengukuran Evaluasi outer model dilakukan sebagai analisis terhadap alat ukur penelitian. Menurut Hair, evaluasi terhadap alat ukur penelitian dilakukan dengan memperhatikan tiga ciri yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji kepraktisan (Hair et al., 2019). Hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS.

Tahap evaluasi outer model adalah menguji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel laten dengan menggunakan software Smartpls. Menurut Ghozali (2014), indikator individual dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada tahap penelitian tahap pengembangan skala, pembebanan sebesar 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima. Hasilnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Evaluation of the outer model

Indicator	DC	JS	PF
X1	0.854		
X2	0.765		
X3	0.786		
X4	0.811		
X5	0.885		
X6	0.867		
X7	0.736		
X8	0.728		
X9	0.716		
X10	0.702		
Y1		0.725	
Y2		0.870	
Y3		0.738	
Y4		0.885	
Y5		0.804	
Z1			0.820
Z2			0.808
Z3			0.802

Z4	0.880
Z5	0.859
Z6	0.868

Berdasarkan hasil tahapan analisis data diketahui bahwa indikator penelitian memiliki loading factor > 0,7. Analisis data dapat dilanjutkan ke tahap penilaian AVE.

Tabel 2. Evaluasi Outer Model

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DC	0.931	0.936	0.942	0.62
JS	0.865	0.878	0.903	0.651
PF	0.916	0.918	0.935	0.706

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian adalah valid. Selanjutnya analisis data dilanjutkan dengan uji reliabilitas penelitian. Dalam analisis data penelitian, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan composite reliability. Indikator yang dikatakan reliabel memiliki nilai composite reliability sebesar 0,7. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa indikator penelitian memiliki nilai composite reliability lebih besar dari batas minimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut reliabel.

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Pada tahap sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut diperoleh dengan mengolah data menggunakan program statistik SmartPLS. Evaluasi inner model dilakukan terhadap model struktural dalam penelitian yaitu pengujian model penelitian terhadap variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Hasil yang diperoleh dari model penelitian secara keseluruhan dan diinterpretasikan untuk mendapatkan hasil pengujian hipotesis berdasarkan struktur model penelitian. Hasil uji Adjusted R Square bertujuan untuk menganalisis seberapa besar hubungan antara masing-masing variabel dalam model penelitian. Jika nilai adjusted R square semakin besar, maka kekuatan penjas persamaan regresi dan ketergantungan atau hubungan antar variabel semakin kuat (Hair et al., 2014). Model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. R-Square

Variable	R-square	R-square adjusted
JS	0.591	0.586
PF	0.76	0.755

Nilai hasil uji adjusted R-square menunjukkan persentase kecocokan model. Hasil analisis data penelitian menunjukkan model struktural dalam penelitian. Hasil juga mencakup nilai koefisien jalur (β) dan varians menjelaskan (R^2). Analisis data menunjukkan bahwa output dari program PLS yang dioperasikan adalah nilai R^2 . Nilai R^2 variabel kinerja sebesar 0,755, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komponen desain dan kepuasan kerja sebesar 75,5%. Nilai R variabel kepuasan kerja sebesar 0,586, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel komponen desain sebesar 58,6%.

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh dengan mengevaluasi nilai t-statistik pada penelitian. Variabel yang diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel lain adalah variabel yang memiliki nilai t-statistic sebesar 1,96. Pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya ditunjukkan dengan adanya nilai t-statistik > 1,96. Hasil analisis data menunjukkan bahwa t-statistik memiliki nilai > 1,96. Hasil penelitian diperoleh dengan pengujian hipotesis penelitian. Berdasarkan analisis data di atas, hasil pengujian hipotesis penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil T-statistik

<i>Variable</i>	<i>Path coefficients</i>	<i>T-statistics</i>
DC -> JS	0.768	12.207
DC -> PF	0.671	7.167
JS -> PF	0.168	1.909
JS x DC -> PF	-0.051	1.615

Pengaruh komponen desain terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan nilai t-statistik hubungan komponen desain dengan kepuasan kerja sebesar 12,207. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komponen desain terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komponen desain terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan nilai t-statistik hubungan komponen desain dengan kepuasan kerja sebesar 7,167. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komponen desain terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan nilai t-statistik hubungan komponen desain dengan kepuasan kerja sebesar 1,909. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komponen desain terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komponen desain terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dapat dijelaskan dengan nilai t-statistik hubungan komponen desain dengan kepuasan kerja sebesar 1,615. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komponen desain terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komponen desain. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komponen desain yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik tentang hasil. Selanjutnya, kinerja dipengaruhi oleh komponen desain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komponen desain yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik tentang hasil.

Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk promosi, kepuasan terhadap cara atasan bekerja dengan bawahan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan komponen desain terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh komponen desain dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2001. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
- Bernardin & Russel, 1998. Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016 | 405.
- Blau, G. 1989. Testing Generalisability of a Career Commitment Measure and its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behaviour*. 35, 88-103.
- Blau, G.J., & Boal, K. B. 1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. 12, 288 – 300.
- Bozionelos, 2008. Intra-organizational Network Resources: How They Relate to Career Success and Organizational Commitment. *Personnel Review: Volume 37 Issue 3*. pp. 249 – 263.
- Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*.
- Cholik, M. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Malang. Davis, Keith dan Newstorm. 1996. *Perilaku dalam Organisasi Jilid 2*. Jakarta. Erlangga.
- Fadhillah, Muhammad. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FEKON*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Greenberg, E.R., & Baron J.A., 1993. *Behavior in Organization*, 4th Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S.J. & Wormley, W.M. 1990. Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*. 33(1): 64- 86.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 457–462. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.003>.
- King, A.S. 1999. Crescendo model of career motivation and commitment: Identity, insight and resilience. *International Journal of Value-based Management*. 12(1), 29 - 49.
- Kondalkar, V. (2020). *Organizational Behaviour*. New Age.
- Maslow, A.H., Herzberg, F., dan McClelland, D. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Mathis Robert & Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi IO. Terjemahan Dian Angelica. Salemba Empat.
- Mulyani, S., & Soliha, E. (2014). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja guru. In *Performance* (Vol. 20, No. 2).

- Neuman, W. (2013). Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif (Indeks (ed.); Edisi ke-7).
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behaviour (15th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama.
- Siagian Sondang, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, H. R., & Mutis, W. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.