

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk

Hilda Atika Kusumawardhani¹ & Bulan Prabawani, S.Sos, M.M, PhD²

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851

Hildawardhani2345@gmail.com

Abstract

The success of the organization in achieving the objectives that have been determined is determined by the success of the employees in carrying out its duties. These employees are ultimately the executor of activities within the organization and have an important role in efforts to achieve the goals of the organization. It is unfortunate when in reality the utilization of employees as human resources has not been optimal.

The purpose of this research is to know the effect of organizational support and interpersonal communication to affective commitment through job satisfaction as intervening variable. Type of research used in this research is a type of research eksplanatory research. This research is aimed to find out the magnitude of relationship and influence between research variables. In this study the population is the employee of packaging PT. Sido Muncul Semarang. So it can be concluded that the sample to be taken at least 80 people with the reasons of time limitations, for that number of research samples to be researched as many as 100 people because it already meets the minimum sample amount of 80 people. In this research the sampling technique used is non probability sampling. This sampling technique is a sampling technique in a particular consideration to determine which population members will be selected as samples and data collected through questionnaires.

The analysis used in this research is inferential analysis (test of validity and reliability test), coefficient of determination, cross table analysis, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test, f test, and path analysis. The results of this research instrument testing using computer programming tool SPSS (Statistical Program for Social Science) For Windows version 19.

The conclusion in this research is organizational support has an affect on to Job Satisfaction at packaging department employees PT. Sido Muncul Semarang. Interpersonal Communication affects Job Satisfaction at packaging department employees PT. Sido Muncul Semarang. Organizational Support has an affect on to Affective Commitment at packaging department employees PT. Sido Muncul Semarang. Interpersonal Communication affect on to Affective Commitment at packaging department employees PT. Sido Muncul Semarang. Job Satisfaction affect on to Affective Commitment at packaging department employees PT. Sido Muncul Semarang.

Suggestions can be submitted for PT. Sido Muncul Semarang is to be more appreciate its employees especially on the packaging by giving rewards and punishment. Employees in achieving job targets should be maintained and improved performance and job satisfaction in order to arise the spirit and motivation of employees to be able to build the company better.

Keywords: Organizational Support, Interpersonal Communication, Affective Commitment, and Job Satisfaction

¹Hilda Atika Kusumawardhani, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Bulan Prabawani, S.Sos, M.M, PhD Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya, apapun bentuk organisasi tersebut (Robbins,1998). Komitmen organisasional juga berguna untuk menunjukkan rasa memiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya, dengan adanya rasa saling memiliki antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Loyalitas dan dedikasi karyawan inilah yang kemudian akan mewujudkan visi-misi suatu organisasi/perusahaan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Para karyawan inilah yang akhirnya menjadi pelaksana kegiatan dalam organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Sangat disayangkan bila dalam kenyataannya pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal.

Dukungan organisasi merupakan konsep yang penting dalam literature manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Armeli *et al.*, (dalam Rhoades *et al.*, 2001) mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian, dan pengharapan kepada karyawan dimana dukungan organisasi dapat digunakan untuk melihat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stress di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu kebutuhan terhadap dukungan emosional.

Komunikasi interpersonal merupakan variabel yang mempengaruhi komitmen afektif. Aktivitas komunikasi interpersonal juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yang didukung, oleh penelitian Rohmah (2011). Pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik dari komunikasi ini bersifat langsung karena komunikator mengetahui tanggapan komunikan.

Kepuasan kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi akan selalu dikaitkan dalam sebuah konteks yang lebih luas yaitu kinerja. Seperti dalam *Performance-Satisfaction-Effort Loop*, yang mana terdapat hubungan sebab akibat yang muncul dengan adanya kinerja yang lebih baik akan mengarah ke penghargaan secara ekonomi, sosiologi, dan psikologi yang lebih tinggi bagi karyawan. Dengan adanya penghargaan yang dirasa adil dan cukup, maka akan timbul kepuasan yang akan mengarah kepada peningkatan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Newstrom, 2007).

Karyawan dengan komponen komitmen afektif yang tinggi adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi. Meyer, Allen dan Smith (dalam Rhoades *et al.*, 2001) berpendapat apabila seseorang yang komit secara *affective* lebih mungkin untuk mengembangkan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasinya, serta lebih mungkin untuk mengikuti perkembangan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT.Sido Muncul Semarang”**

Rumusan Masalah

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Terhadap Karyawan Bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Puas		Tidak Puas	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Tunjangan, Gaji dan Bonus	5	33,33	10	66,67
2.	Keterbukaan, empati dan kebersamaan karyawan	7	46,66	8	53,33
3.	Kenyamanan, kepuasan dalam pekerjaan, dan bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian	8	53,33	7	46,66
4.	Keinginan untuk tetap di perusahaan	4	26,67	11	73,33
5.	Menunjukkan rasa ingin memiliki perusahaan	6	40	9	60

Sumber : Hasil prasurvey, 2017

Berdasarkan uraian didalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Dukungan Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sidomuncul Semarang?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sidomuncul Semarang?
3. Apakah Dukungan Organisasi mempengaruhi Komitmen Afektif pada karyawan PT. Sidomuncul Semarang?
4. Apakah Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Komitmen Afektif pada karyawan PT. Sidomuncul Semarang?
5. Apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi Komitmen Afektif pada karyawan PT. Sidomuncul Semarang?

Kerangka Teori

Kerangka teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan di teliti serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian (Sugiyono, 1999 : 305). Dalam kerangka teori ini akan dibahas tentang dukungan organisasi, komunikasi interpersonal, komitmen afektif, dan kepuasan kerja berdasarkan teori yang ada.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawannya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Komunikasi Interpersonal

Menurut De Vito (1997) komunikasi interpersonal adalah keberhasilan dalam menyampaikan informasi secara tatap muka dalam memberikan umpan balik berupa percakapan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, kecintaan, dan prestasi kerja karyawan meningkat (Hasibuan, 2007).

Komitmen Afektif

Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan yang terlibat didalam organisasi serta karyawan ingin menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya (Mayer, Allen & Smith, 1997).

Indikator

Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator pada setiap variabelnya yaitu dukungan organisasi indikatornya adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, gaji yang diberikan oleh perusahaan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Komunikasi interpersonal indikatornya adalah berkomunikasi dengan efektif dan efisien dengan sesama rekan kerja, nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja dan bersedia mendengarkan dan merespon sesama rekan kerja. Kepuasan kerja indikatornya adalah pujian hasil kerja, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, dan suasana lingkungan pekerjaan. Terakhir yaitu variabel Komitmen Afektif indikatornya adalah karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan, karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, dan karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan.

Metode Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research*. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah karyawan bagian pengemasan PT.Sido Muncul Semarang. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang akan diambil minimal 80 orang dengan alasan keterbatasan waktu, untuk itu jumlah sampel penelitian yang akan diteliti sebanyak 100 orang karena sudah memenuhi jumlah sampel minimal yaitu 80 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. Teknik *sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel dalam pertimbangan tertentu untuk menentukan anggota populasi yang akan dipilih sebagai sampel dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis inferensial (uji validitas dan uji reliabilitas), koefisien determinasi, analisis tabel silang, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian instrument penelitian ini menggunakan alat bantu program komputer SPSS (*Statistical Programme for Social Science*) For Windows versi 19.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini diketahui sampel berjumlah 100 orang (n), maka $100 - 2 = 98$ dengan tingkat probabilitas kesalahan 5 % atau 0,05 sehingga dapat diketahui r-tabel sebesar 0,165. Dengan demikian seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data memberikan hasil yang relatif tidak berbeda, bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama maka dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai, menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach's > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel atau andal.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur masing-masing persentase variabel dependen (Y) kepuasan kerja dan komitmen afektif, yang dijelaskan oleh variabel independen (X) dukungan organisasi dan komunikasi interpersonal.

Analisis Tabel Silang

Analisis ini menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom, analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase kecenderungan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2005:21).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen, dimana dampak dari penggunaan analisis ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen(Sugiyono,2008:270).

Persamaan umum regresi linier sederhana ialah:

$$Y = a + bX$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan I

$$Y = -6,531 + 0,521X_1 + 0,347X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa :

- Tanpa adanya pengaruh dari variabel dukungan organisasi, dan komunikasi interpersonal maka besarnya penilaian terhadap kepuasan kerja atau nilai konstantanya sebesar -6,531.
- Variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan koefisien variabel dukungan organisasi yang bernilai positif sebesar 0,521. Dengan kata lain dapat diartikan jika variabel dukungan organisasi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,521.
- Variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja, dibuktikan dengan koefisien variabel komunikasi interpersonal yang bernilai positif sebesar 0,347. Dengan kata lain dapat diartikan jika variabel komunikasi interpersonal naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,347.

Persamaan II

$$Y = -14,314 + 0,665X_1 + 0,746X_2 + 0,441Y_1$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa :

- a) Tanpa adanya pengaruh dari variabel dukungan organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, besarnya penilaian terhadap komitmen afektif atau nilai konstantanya adalah sebesar -14,314.
- b) Variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel komitmen afektif, dibuktikan dengan koefisien variabel dukungan organisasi yang bernilai positif sebesar 0,665. Dengan kata lain dapat diartikan jika variabel dukungan organisasi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen afektif sebesar 0,665.
- c) Variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel komitmen afektif, dibuktikan dengan koefisien variabel komunikasi interpersonal yang bernilai positif sebesar 0,746. Dengan kata lain dapat diartikan jika variabel komunikasi interpersonal naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen afektif sebesar 0,746.
- d) Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel komitmen afektif, dibuktikan dengan koefisien variabel kepuasan kerja yang bernilai positif sebesar 0,441. Dengan kata lain dapat diartikan jika variabel kepuasan kerja naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen afektif sebesar 0,441.

Uji t

Uji-t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1), dan (X_2) secara individual berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y_2) melalui intervening (Y_1) (Sudjana, 2005:380).

Uji F

Diketahui harga f-hitung sebesar 43,151 dengan signifikansi sebesar 0,05 > taraf signifikansi 0,000 maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif dukungan organisasi, komunikasi interpersonal terhadap variabel komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, serta menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Berdasarkan Tabel F diketahui bahwa $df = N - k$ atau $100 - 2 = 98$, sehingga nilai f- tabel untuk $df = 98$ dengan “ α ” sebesar 5% yaitu 2,31 hasil perhitungan SPSS menunjukkan f-hitung > f-tabel, yaitu $43,151 > 2,31$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pengaruh dukungan organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan, dengan kata lain bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja sebagai intervening. Begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif, semakin rendah pula kepuasan kerja sebagai intervening.

Analisis Jalur

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- Pengaruh Dukungan Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,521$$

Berdasarkan **Tabel 3.73** diketahui bahwa variabel dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara langsung dengan nilai koefisien beta 0,521, nilai *Sig* 0.000 (<0.05) dan nilai t-hitung > t-tabel (3,965>1,661).

- **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)**

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,347$$

Berdasarkan **Tabel 3.73** diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal secara signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara langsung dengan nilai koefisien beta 0,347, nilai *Sig* 0.000 (<0.05) dan nilai t-hitung > t-tabel (3,495>1,661).

- **Pengaruh Dukungan Organisasi (X₁) terhadap Komitmen Afektif (Y₂)**

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,665$$

Berdasarkan **Tabel 3.73** diketahui bahwa variabel dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi variabel komitmen afektif secara langsung dengan nilai koefisien beta 0,665, nilai *Sig* 0.001 (<0.05) dan nilai t-hitung > t-tabel (3,495>1,661).

- **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Komitmen Afektif (Y₂)**

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,746$$

Berdasarkan **Tabel 3.73** diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal secara signifikan mempengaruhi variabel komitmen afektif secara langsung dengan nilai koefisien beta 0,746 nilai *Sig* 0.000 (<0.05) dan nilai t-hitung > t-tabel 2,292>1,661).

- **Pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Komitmen Afektif (Y₂)**

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,441$$

Berdasarkan **Tabel 3.73** diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi variabel komitmen afektif secara langsung dengan nilai koefisien beta 0,441, nilai *Sig* 0.037 (<0.05) dan nilai t-hitung > t-tabel (2.741>1,661).

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja**

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,521 \times 0,441) = 0,229$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa variabel dukungan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,229.

- **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja**

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,347 \times 0,441) = 0,153$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,153.

Pengaruh Total (*Total Effect*)

- **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja**

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,229 + 0,441) = 0,67$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa variabel dukungan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,67.

- **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja**

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,153 + 0,441) = 0,594$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,594.

Selain strategi *causal step* diatas dengan kelemahannya, untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung digunakan uji *Sobel Test* pada strategi *Product of Coefficient*. Strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny (Preacher & Hayes, 2004).

Pehitungan 1 : Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja

Perhitungan pengujian sobel test pada mediasi/*intervening* variabel kepuasan kerja (Y_1) antara hubungan variabel dukungan organisasi (X_1) terhadap variabel komitmen afektif (Y_2), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Z\text{-value} = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

ab = koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$

a = koefisien *direct effect* $X_1 \rightarrow Y_1$

b = koefisien *direct effect* $Y_1 \rightarrow Y_2$

Sa = *standard error* dari koefisien a

Sb = *standard error* dari koefisien b

$$Z\text{-value} = \frac{0,229}{\sqrt{(0,441^2)(0,131^2) + (0,521^2)(0,208^2) + (0,131^2)(0,208^2)}}$$

$$Z\text{-value} = \frac{\sqrt{0,01468}}{1,89} = 2$$

Dengan demikian diperoleh *z-value* yakni sebesar 2. Maka *z-value* $2 > 1,96$ sehingga hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak yang berbunyi: “adanya pengaruh *intervening*/mediasi pada variabel kepuasan kerja (Y_1) dalam hubungan variabel dukungan organisasi (X_1) terhadap komitmen afektif (Y_2) pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang”.

Pehitungan 2 : Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja

Kemudian perhitungan sobel test pada mediasi/*intervening* variabel kepuasan kerja (Y_1) antara hubungan variabel komunikasi interpersonal (X_2) terhadap komitmen afektif (Y_2), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Z\text{-value} = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

ab = koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 a = koefisien *direct effect* $X_2 \rightarrow Y_1$
 b = koefisien *direct effect* $Y_1 \rightarrow Y_2$
 Sa = *standard error* dari koefisien a
 Sb = *standard error* dari koefisien b

$$Z\text{-value} = \frac{\frac{0,154}{\sqrt{(0,441^2)(0,099^2)+(0,347^2)(0,208^2)+(0,099^2)(0,208^2)}}}{\sqrt{0,0155}}$$

$$Z\text{-value} = \frac{1,084}{8,7} = 9$$

Dengan demikian diperoleh *z-value* yakni sebesar 9. Maka *z-value* $9 > 1,96$ sehingga hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak yang berbunyi: “adanya pengaruh *intervening*/mediasi pada variabel kepuasan kerja (Y_1) dalam hubungan variabel komunikasi interpersonal (X_2) terhadap komitmen afektif(Y_2) pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang”.

Pembahasan

Nilai t-hitung sebesar 9,642 dan t-tabel sebesar 1,661 yang berarti t-hitung ($9,642$) $>$ t-tabel ($1,661$) sehingga hipotesis H_a diterima yang berbunyi: “ada pengaruh positif antara variabel dukungan organisasi terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT Sido Muncul Semarang”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sia Tjun Han, Nugroho, Kartika, dan Kaihatu (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel dukungan organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Nilai t-hitung sebesar 9,329 dan t-tabel sebesar 1,661 yang berarti t-hitung ($9,329$) $>$ t-tabel ($1,661$) sehingga hipotesis H_a diterima yang berbunyi: “adanya pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sia Tjun Han, Nugroho, Kartika, dan Kaihatu (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kepuasan kerja.

Nilai t-hitung sebesar 9,281 dan t-tabel sebesar 1,661 yang berarti t-hitung ($9,281$) $>$ t-tabel ($1,661$) sehingga hipotesis H_a diterima yang berbunyi: “adanya pengaruh positif antara variabel dukungan organisasi (X) terhadap variabel komitmen afektif (Y) pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT Sido Muncul Semarang”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyono (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel dukungan organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Nilai t-hitung sebesar 10,004 dan t-tabel sebesar 1,661 yang berarti t-hitung ($10,004$) $>$ t-tabel ($1,661$) sehingga hipotesis H_a diterima yang berbunyi: “adanya pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel komitmen afektif (Y) pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT Sido Muncul Semarang”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyono (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel dukungan organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Nilai t-hitung sebesar 8,331 dan t-tabel sebesar 1,661 yang berarti t-hitung ($8,331$) $>$ t-tabel ($1,661$) sehingga hipotesis H_a diterima yang berbunyi: “adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen afektif pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono, Wijaya, dan Kartika (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap variabel komitmen afektif.

Kesimpulan

Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa penelitian telah memenuhi aspek validitas, reliabilitas dan data diperkuat dengan uji asumsi klasik yang berdistribusi normal. Kemudian pada uji statistik seluruh variabel memiliki keterkaitan yang positif, diuji menggunakan regresi linear sederhana, regresi linier berganda, dan dibuktikan dengan uji analisis jalur yang bernilai positif.

Saran

Hendaknya pihak perusahaan PT.Sido Muncul Semarang khususnya manajemen dalam mengambil keputusan mempertimbangkan lagi tujuannya dengan kepentingan karyawan secara seimbang, membangun suasana yang lebih baik lagi antara karyawan dengan atasan, atau sesama rekan kerja agar nantinya para karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan terkait tugas pokok dan fungsinya. PT. Sido Muncul Semarang hendaknya lebih menghargai karyawannya terutama pada bagian pengemasan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. Karyawan dalam mencapai target kerja harus dipertahankan dan ditingkatkan kinerja serta kepuasan kerjanya agar muncul semangat dan motivasi karyawan untuk bisa membangun perusahaan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Pace R.Wayne, Don F. Faules. (1998-2006). *KOMUNIKASI ORGANISASI. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Koontz Harold, Donnell Cyril, Weihrich. (1986). *MANAJEMEN jilid 2*. Erlangga, Jakarta.
- Thoha M, (2007). *Perilaku Organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pace R.Wayne, Gibson, Ivan Cevich, Donnelly. (1985). *ORGANISASI JILID 2*. Edisi ke 5. PT. Gelora Aksara Pratama. Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Handoko, T. Hani. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Devito, Joseph A., (1997). *Komunikasi Antar Manusia: Edisi kelima*. Jakarta, Professional Books.
- Jurnal Komunikasi Interpersonal bab II. 10 januari (2013). [Kembali. Blogspot.com/2013/.../ Jurnal; Komunikasi Interpersonal](http://Kembali.Blogspot.com/2013/.../ Jurnal; Komunikasi Interpersonal)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa D. (1986). *Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psychology*, 71:500-507.
- Susanto Soekiman. (2007). *Pengaruh POS eksternal & internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur* dalam Jurnal Manajemen KWU. vol.9 no.2 September 2007: 89-98.
- Kartika, E.W & Kaihatu, T.S . *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja (studi kasus pada karyawan Hotel di Surabaya)*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Priyantari, Y.D, dalam jurnal *Komunikasi Interpersonal yang Efektif Merupakan Bagian dari Motivasi Kerja Karyawan*.
- Agustina Hartiwi. (2012). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palang Karaya)*, pada Jurnal Sains Manajemen volume 1.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.