

BISMA

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung Jawab : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
Pemimpin Redaksi : Widyastuti, S.Si., M.Si
Sekretariat : Monika Tiarawati. SE., MM
Penyunting Pelaksana : Nindria Untarini. SE., M.Si
Hafid Kholidi Hadi, SE., M.SM

Alamat Redaksi:
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946
Email : wied75@yahoo.com

BISMA

Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume 6 No. 2 Februari 2014

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Dukungan Otonomi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi
Trisna Kiki Wijayanti, Dwiarko Nugrohoseno **77-88**
2. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap *Return* Saham Perusahaan Property Dan *Real Estate*
Luvy Nurfinda Sari, Lintang Venusita **89-97**
3. Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pond's Flawless White
Indah Siti Mahmudah, Monika Tiarawati **98-105**
4. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan Dan Restoran Di Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto
Probo Sasongko, Dewie Triwijayanti **106-113**
5. Pengaruh Country Of Origin Dan Persepsi Kualitas Terhadap Persepsi Nilai Pada Produk Telepon Seluler
Eko Aditia Sri Utomo, Sanaji **114-121**
6. Pengaruh Struktur Modal, Risiko Bisnis Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Roe Perusahaan Manufaktur
Dina Ika Kaptiana , Nadia Asandimitra **122-129**
7. Determinan Keberhasilan Turnaround Pada Perusahaan Yang Mengalami Financial Distress
Rizki Dwi Lestari, Ni Nyoman Alit Triani **130-138**
8. Pengaruh Gaya Hidup Dan Kelompok Acuan Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Samsung Galaxy
Bintang Jelasena Anoraga, Sri Setyo Iriani **139-147**

PENGARUH DUKUNGAN OTONOMI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

TRISNA KIKI WIJAYANTI, DWIARKO NUGROHOSENO

E-mail: trisnakiki09@yahoo.co.id

Abstract:

Autonomy support that given to employees is supported by the self-efficacy of employees, it will increase the employee job satisfaction and organizational commitment. With a sample of 97 employees at PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, using SEM Smart PLS 2.0 analysis techniques. The result that is a significant effect of autonomy support on organizational commitment and job satisfaction, a significant effect of self efficacy on organizational commitment and job satisfaction, a significant effect of organizational commitment on job satisfaction, no significant effect of autonomy support on job satisfaction mediated by organizational commitment and no significant effect of self efficacy on job satisfaction mediated by organizational commitment.

Keywords: *autonomy support, self efficacy, organizational commitment, and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini persaingan dunia bisnis semakin ketat dengan meningkatnya operasi industri, baik industri kecil menengah, perusahaan modal asing (PMA) maupun BUMN. Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara, BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui pernyataan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

BUMN akan terus mempertahankan kondisi dan meningkatkan bisnis secara terus menerus. Untuk itu perusahaan harus menjaga kestabilan bisnis tersebut. Seiring dengan hal tersebut, untuk menjaga kestabilan perolehan laba dengan cara mencapai kesinambungan dan keseimbangan antar perusahaan dengan karyawan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal dan maksimal, menjadikan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan berkompeten guna mencapai tujuan perusahaan.

Tugas dari manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumberdaya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi (Gibson, 2000 dalam Chasanah, 2008). Para manajer terus mencari cara inovatif untuk memotivasi karyawan mereka dan bahwa jumlah pekerja yang tidak termotivasi cukup signifikan.

Praktiknya, para manajer yang belum berpengalaman seringkali menekankan bahwa karyawan yang terlihat kurang memiliki motivasi menyebutnya sebagai pemalas. Dalam hal ini motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam berusaha mencapai tujuan.

Salah satu faktor tingkat kepuasan kerja individu yaitu motivasi, lalu salah satu dari teori motivasi yaitu *Self Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000 dalam Jungert, 2012) menunjukkan bahwa konteks dari dukungan otonomi membantu perkembangan motivasi otonom atau internalisasi nilai dalam melakukan tugas. Motivasi otonom difasilitasi ketika orang lain mendukung otonomi dari individu, yang dapat dilakukan dengan memberikan orang lain pilihan dan alasan-alasan yang berarti, mengakui perasaan orang dan perspektif yang unik dan menahan diri dari tekanan (Guay, Mageau & Vallerand, 2003 dalam Jungert, 2012).

Selain adanya dukungan otonomi dari manajer maupun dukungan otonomi dari rekan kerja untuk peningkatan kinerja, juga perlu memperhatikan efikasi diri dari para karyawan. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Chasanah, 2008). Menurut Abele & Spurk, 2009; Higgins et al., 2008 (dalam Jungert, 2012) Efikasi diri adalah penilaian orang mengenai kemampuan mereka

untuk berhasil melaksanakan pekerjaan dan tantangan, serta untuk mengejar karir pekerjaan yang terlepas dari bidang pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh lingkup yang kuat sebagai konsekuensi organisasi, dan mempengaruhi komitmen organisasi, kinerja, dan efisiensi karyawan (Watson *et al.*, 2007) dalam (Zorlu, 2011). Karyawan merupakan salah satu asset dan komponen penting dalam organisasi yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya citra organisasi. Anggota organisasi bekerja secara interdependen satu sama lain, berkomunikasi, dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan. Efek lain dari struktur kerja dalam organisasi adalah meningkatkan komitmen karyawan untuk organisasi mereka. Komitmen organisasi merupakan sebagai identifikasi psikologis dimana seseorang merasa bahwa dia bermanfaat untuk tujuan organisasi (Mowday, Steers, & Porter, 1982) dalam (Jungert, 2012).

Komitmen organisasi ini dapat digunakan sebagai indikator adanya tingkat loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan kerja karyawan terpenuhi dalam organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi akan terlihat dari tingginya tingkat retensi karyawan, sehingga tidak mudah untuk meninggalkan organisasi.

Salah satu penelitian mengenai dukungan otonomi dari manajer dan rekan kerja, motivasi, efikasi diri, komitmen tim adalah yang dilakukan oleh Jungert (2012). Hasil penelitiannya pada studi pertama menyatakan bahwa motivasi signifikan berhubungan positif dengan dukungan otonomi dari manajer dan berhubungan negatif dengan dukungan otonomi dari rekan kerja. Dukungan dari rekan kerja signifikan berhubungan positif dengan efikasi diri dan tidak signifikan dengan dukungan manajer. Komitmen normatif signifikan positif dengan dukungan dari manajer.

Selanjutnya pada studi kedua menyatakan bahwa motivasi otonom signifikan positif dengan dukungan otonomi dari manajer dan rekan kerja. Dukungan kompetensi tidak berhubungan dengan motivasi. Efikasi diri signifikan berhubungan positif dengan dukungan kompetensi dari rekan kerja. Komitmen afektif signifikan berhubungan dengan motivasi otonom dan efikasi diri. Komitmen normatif signifikan berhubungan dengan efikasi diri tapi tidak berhubungan dengan motivasi.

Pada sisi yang berbeda beberapa peneliti menemukan efikasi diri tidak signifikan

terhadap *job satisfaction*, walaupun ada hubungan positif dengan *job satisfaction* (Lau, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Adebomi, Ibitoye, & Sanni (2012) menyatakan bahwa *job satisfaction* signifikan berhubungan positif dengan *job commitment*, efikasi diri signifikan berhubungan dengan *job satisfaction*, dan jika pengaruh efikasi diri dan *job satisfaction* digabungkan, maka mendapatkan hasil signifikan terhadap *job commitment*.

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja menurut Gregson (dalam Trisnaningsih, 2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai pratanda awal suatu komitmen organisasi. Sedangkan menurut Bateman dan Strasser (dalam Trisnaningsih, 2004) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Menurut Dewi (2008), Trisnaningsih (2004), Baihaqi (2010), dan Restuningdiah (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan otonomi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Dengan pendasaran ditemukannya *research gap* pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan otonomi terhadap komitmen organisasi pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya, (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya, (3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya, (4) untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya, (5) untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya, (6) untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya, dan (7) untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. Boma Bisma Indra Persero Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Dukungan Otonomi

Dukungan Otonomi didefinisikan sebagai "sejauh mana lingkungan memungkinkan individu untuk merasa bahwa mereka memulai tindakan mereka, bukan mereka dipaksa" (Grolnick 2003 dalam Fernet, 2012). Sebaliknya, mengendalikan konteks interpersonal yang melibatkan penggunaan teknik kekuasaan-tegas, yaitu mendorong kompetisi atau memaksakan tenggat waktu, bahwa tekanan individu untuk mematuhi akan menggagalkan psikologis membutuhkan kepuasan (Grolnick dan Ryan, 1989; Grolnick 2003). Menurut Deci dkk 2006; Williams et al 2006 (dalam Mageau & Vallerand, 2003) dukungan otonomi adalah rasa pilihan dan kesediaan satu pengalaman ketika seseorang berperilaku dengan cara yang kongruen dengan nilai-nilai diri dan disahkan kepentingan.

Menurut Reeve, Bolt, & Cai, 1999 (dalam Powers, 2008) dukungan otonomi adalah sebuah dukungan yang diberikan dengan mengakui suatu perasaan individu dan perspektif yang unik, dengan memberikan pilihan dan kebebasan, dan dengan menahan diri dari kontrol berlebihan dan tekanan.

Menurut Grolnick (1997) dalam Kaplan (2012) dukungan otonomi adalah dukungan yang mengacu pada berusaha untuk merasa bahwa seseorang dapat mengarahkan dan mengatur perilaku seseorang yang dapat memilih dan tidak dikontrol, dan bahwa seseorang dapat mengembangkan dan mewujudkan tujuan dan nilai-nilai rasa otentik serta memberikan petunjuk dan makna.

Menurut Grolnick *et al.* (1997), Reeve dan Jung (2006), Ryan (1991) dan Ryan *et al.* (1996) dalam Kaplan (2012) indikator dukungan otonomi meliputi : (1) memberikan empati, (2) memberikan pilihan, (3) mendorong inisiasi, (4) meminimalkan penggunaan kontrol, (5) memperjelas relevansi, (6) menerima dan mendorong ekspresi kritik dan pendapat independen, (7) meminimalkan penekanan dari kritik dan tidak terlalu mengalah.

Sedangkan menurut Mageau (2003) indikator dukungan otonomi sebagai berikut : (1) menyediakan pilihan, (2) memberi peluang untuk menciptakan inisiatif, (3) menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, (4) memberikan alasan untuk tindakan mereka, (5) menunjukkan kepedulian terhadap karyawan baik pada maupun di luar lapangan, (6) memberikan umpan balik yang konstruktif, dan (7) membina lingkungan tugas.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (1977) Efikasi Diri adalah kepercayaan dalam kemampuan yang dalam melaksanakan suatu tindakan dan itu mempengaruhi pilihan pola pikir perilaku seseorang, motivasi, ketekunan dan fasilitatif. Menurut Magar (1992) dalam Olusola (2011) Pentingnya Efikasi Diri dalam kinerja pekerjaan yang sukses tidak harus diremehkan. Efikasi Diri adalah disposisi pribadi dari pemegang pekerjaan.

Menurut Chasanah (2008) Efikasi Diri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Abele & Spurk, (2009) ; Higgins *et al.*, (2008) dalam Jungert (2012) Efikasi Diri adalah penilaian mengenai kemampuan untuk berhasil melaksanakan pekerjaan dan tantangan, serta untuk mengejar karir pekerjaan yang terlepas dari bidang pekerjaan.

Menurut Bandura (1997) dalam Ghufron dan risnawati (2011:78) menyatakan indikator efikasi diri terdiri atas : (1) *mastery experiences*, (2) *vicarious experiences*, (3) *social persuasion*, dan (4) *physiological and emotional states*. Sedangkan Jones (1986) dalam Chasanah (2008) mengungkapkan karakteristik dari Efikasi Diri yang tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Chen, Sui dan Farh (2002) dalam Chaudhary & Sangwan (2012) bahwa komitmen organisasi sebagai psikologis keterikatan karyawan terhadap organisasi mereka. Menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Adebomi (2012) bahwa komitmen organisasi karyawan adalah pusat psikologis yang mendefinisikan hubungan karyawan dengan organisasi mereka dan bahwa dampak keputusan mereka untuk tinggal di organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2004) dalam Anwar (2011), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap dengan organisasi. Menurut Mowday, Steers, Porter (1982) dalam Jungert (2012) komitmen organisasi merupakan sebagai identifikasi psikologis dimana seseorang merasa bahwa dia bermanfaat untuk tujuan organisasi.

Mayer & Allen (1991) dalam Damarstuti (2012) membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu : (1) affective commitment, (2) continuance commitment, dan (3) normative commitment. Lincoln dan Bashaw (1989, 1994 dalam Sopiah, 2008:156) mengemukakan komitmen organisasi memiliki tiga indikator antara lain: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Sedangkan menurut sopiah (2008:157) menyatakan indikator komitmen organisasi terdiri dari : (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Cambridge (2012) dalam Fitzmaurice (2012), kepuasan kerja mengacu pada perasaan kesenangan dan prestasi yang anda alami dalam pekerjaan anda ketika anda tahu bahwa pekerjaan anda layak dilakukan, atau sejauh mana pekerjaan anda memberikan perasaan. Menurut Locke (1969) dalam Mehmood (2012), kepuasan kerja hasil dari apresiasi nilai pekerjaan atau prestasi kerja dan disebut sebagai "emosi menyenangkan". Menurut Sopiah (2008:170) kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional tersebut bisa berupa perasaan puas atau tidak puas.

Luthans (2006:243) menyatakan lima indikator kepuasan kerja yaitu : (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) kepuasaan terhadap gaji, (3) kepuasan terhadap kesempatan promosi, (4) kepuasan terhadap pengawasan, (5) kepuasan terhadap sesama rekan kerja. Sedangkan menurut Guest, 2004; Silla et al, 2005, (dalam Khan et al, 2012) karakteristik kepuasan kerja adalah : (1) Keamanan kerja, Kondisi kerja, (3) Sifat kerja, (4) Upah, (5) Promosi, (6) Otonomi kerja.

Pengaruh Dukungan Otonomi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Deci dan Ryan (1985) dalam Nunez (2012), aspek penting manajer harus memperhitungkan dalam kegiatan mereka adalah pentingnya mendukung otonomi karyawan. Sebuah konteks dukungan otonomi adalah salah satu yang memungkinkan karyawan untuk memilih antara pilihan yang berbeda, meminimalkan tekanan untuk melakukan

pekerjaan dengan cara tertentu dan mendorong inisiatifnya karyawan sendiri.

Karyawan dalam suatu organisasi dengan dukungan otonomi manajer, dibandingkan dengan mereka yang mengendalikan manajer (yaitu menyediakan pengendali, hukuman atau evaluatif kontinjensi), akan lebih baik dipahami, dan manajer akan menerima keputusan dari karyawan bukannya mengarahkan cara berpikir mereka, serta akan menawarkan pilihan dan menggunakan umpan balik non-dikendalikan dan informatif (Deci, Connell, & Ryan, 1989 dalam Nunez, 2012).

Komitmen organisasi telah berfokus pada faktor-faktor yang menyebabkan tingkat komitmen yang tinggi. Pentingnya dukungan otonomi dari manajer maupun dari rekan kerja dalam organisasi dirasakan untuk komitmen organisasi. Namun, konstruksi ini tidak membedakan antara berbagai jenis dukungan anggota organisasi dapat menerima dari seorang manajer atau rekan kerja dalam organisasi, seperti dukungan untuk otonomi atau dukungan untuk kompetensi.

Pengaruh Dukungan Otonomi terhadap Kepuasan Kerja

SDT (Deci & Ryan, 1985, 2000) menunjukkan bahwa konteks yang mendukung otonomi mengasuh motivasi otonom atau internalisasi nilai melakukan tugas (Ryan, 1995 dalam Jungert, 2012). SDT mengusulkan bahwa orang dapat menjadi baik secara eksternal dan secara intrinsik termotivasi. Orang yang termotivasi oleh faktor eksternal termotivasi oleh faktor-faktor seperti sistem penghargaan, nilai, evaluasi, atau pendapat mereka takut orang lain mungkin memiliki dari mereka (Koestner et al, 2006; dalam Jungert 2012).

Penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan otonomi memiliki efek positif dalam pengaturan organisasi. Sebagai contoh, dukungan manajemen otonomi telah berhubungan dengan kepercayaan meningkat dalam organisasi, kepuasan, keterlibatan, stress menurun, dan memfasilitasi penerimaan perubahan organisasi (Baard, Deci, & Ryan, 2004, Deci, Connell & Ryan, 1989, Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usonov, & Kornazheva, 2001, Gagné, Koestner, & Zuckerman, 2000 dalam Jungert, 2012).

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi

Efikasi Diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi

kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Bandura, 1984 dalam Lau, 2012).

Lau (2012) menyatakan bahwa ada hubungan antara self-efficacy dan komitmen pada tujuan. Temuan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan komitmen pada tujuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Locke 1990 dalam Lau, 2012). Artinya, individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. Menurut (Rosa, 2009) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Bandura, (1997) dalam Adebomi, Ibitoye, & Sanni, (2012) mengungkapkan bahwa efikasi diri pada akhirnya menentukan bagaimana seseorang berperilaku, berpikir, dan menjadi termotivasi untuk terlibat dalam tugas khusus, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan Efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat

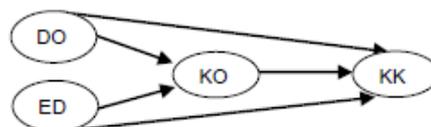
kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Adebomi, (2012), Zorlu, (2011), dan Chasanah, (2008) yang menyatakan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Adebomi, Ibitoye, & Sanni (2012) menyatakan bahwa *job satisfaction* berhubungan positif dengan *job commitment*. Penelitian Zorlu (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang kuat sebagai konsekuensi organisasi, dan mempengaruhi komitmen organisasi, kinerja, dan efisiensi karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja menurut Gregson (dalam Trisnarningsih, 2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai pratanda awal suatu komitmen organisasi. Sedangkan menurut Bateman dan Strasser (dalam Trisnarningsih, 2004) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Menurut Dewi (2008), Trisnarningsih (2004), Baihaqi (2010), dan Restuningdiah (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Keterangan:

DO: Dukungan otonomi

ED: Efikasi diri

KO: Komitmen organisasi

KK: Kepuasan kerja

Berdasarkan pada teori dan fenomena di atas maka dapat diambil hipotesis penelitian yaitu :

(H1) : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari dukungan otonomi terhadap komitmen organisasi.

(H2) : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja.

(H3) : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari efikasi diri terhadap komitmen organisasi.

(H4) : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

(H5) : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

(H6) : Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja.

(H7) : Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tentang dukungan otonomi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi, menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut.

Populasi sebanyak 128 karyawan tetap PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, dengan sampel 97 karyawan tetap berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan 1970 (dalam Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling* jenis *stratified random sampling* berdasarkan divisi pada perusahaan.

Variabel penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga variabel, yaitu *independent variabel*, *dependent variabel*, dan *intervening variabel*. *Independent variabel* terdiri dari dukungan otonomi dan efikasi diri, *dependent variabel* yaitu kepuasan kerja, dan *intervening variabel* yaitu komitmen organisasi.

Dukungan Otonomi adalah sejauh mana lingkungan kerja mendukung karyawan dalam pengembangan kepribadian untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan dengan indikator menurut Mageau (2003), yaitu: (1) menyediakan pilihan, (2) memberi peluang untuk menciptakan inisiatif, (3) menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, (4) memberikan alasan untuk tindakan mereka, (5) menunjukkan kepedulian terhadap karyawan baik pada maupun di luar lapangan, (6) memberikan umpan balik yang konstruktif, dan (7) membina lingkungan tugas.

Efikasi diri adalah tingkat keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tindakan dan hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir seseorang, motivasi, dan fasilitatif untuk mengejar karir pekerjaan, yang diperoleh dari indikator menurut Jones (1986) dalam Chasanah (2008), yaitu: (1) perasaan mampu melakukan pekerjaan, (2) kemampuan yang lebih baik, (3) senang pekerjaan yang menantang, (4) kepuasan terhadap pekerjaan.

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana identifikasi psikologis seseorang merasa bahwa dia bermanfaat untuk tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi.

Tingkat komitmen karyawan ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari indikator menurut Sopiah (2008:157): (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3)

keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang atas hasil dari apresiasi nilai pekerjaan atau prestasi kerja yang diperoleh dari indikator menurut Luthans (2006:243), yaitu : (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, (2) kepuasan terhadap gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, (3) kepuasan terhadap kesempatan promosi adalah Kesempatan untuk maju dalam organisasi, (4) kepuasan terhadap pengawasan adalah kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, (5) kepuasan terhadap rekan Kerja adalah tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara, kuesioner atau angket, dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan statistik inferensial parametrik analisis kausalitas dengan SEM (*Structural Equation Modelling*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil karakteristik responden, karyawan perusahaan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase 77,3% dan perempuan 22,7%, dengan umur mayoritas berumur 41-50 tahun dengan prosentase 52,6%, pendidikan terbanyak adalah tamatan S11/S2/S3 dengan prosentasi 65%, dengan lama kerja 60,8% adalah diatas 16 tahun.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel yang telah diteliti untuk dukungan otonomi masuk dalam kategori sedang dengan *mean empiris* sebesar 77,98, dimana supervisor memberikan dukungan otonomi pada karyawan dengan membina lingkungan tugas.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel efikasi diri masuk dalam kategori tinggi dengan *mean empiris* sebesar 35,17, yang mengartikan bahwa karyawan merasa yakin untuk dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan melakukan evaluasi diri untuk menjadi yang terbaik dalam perusahaan . Hal ini didukung dengan hasil tanggapan

responden untuk variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori sedang dengan *mean empiris* sebesar 57,29, dan hasil tanggapan untuk variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang dengan *mean empiris* sebesar 70,05.

Hasil Analisis PLS

Berdasarkan hasil perhitungan *outer loadings* diketahui bahwa untuk variabel dukungan otonomi, efikasi diri, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai nilai *outer loading* lebih dari sama dengan 0,5. *Outer loadings* tertinggi pada variabel dukungan otonomi yaitu memberikan umpan sebesar 0,900, dan terendah yaitu menciptakan inisiatif sebesar 0,552.

Outer loadings tertinggi pada variabel efikasi diri yaitu karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan berhasil, dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi saat melaksanakan tugas sebesar 0,912, dan terendah yaitu pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan sebesar 0,892.

Outer loadings tertinggi pada variabel komitmen organisasi yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi sebesar 0,938, dan terendah yaitu kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi sebesar 0,883.

Outer loadings tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pengawasan sebesar 0,920, dan terendah yaitu kepuasan terhadap gaji dengan skor sebesar 0,500.

Berdasarkan hasil perhitungan *Composite Reliability*, *Cronbachs Alpha*, AVE terlihat bahwa masing-masing variabel telah memenuhi

syarat dengan skor masing - masing indikator pada variabel $\geq 0,50$, dan reliabilitas apabila skor *Composite Reliability* $\geq 0,60$, skor AVE $\geq 0,50$, dan skor $\geq 0,60$.

Variabel dukungan otonomi mempunyai *Composite Reliability* sebesar 0,935614, *Cronbachs Alpha* sebesar 0,679176, AVE sebesar 0,917651. Variabel efikasi diri mempunyai *Composite Reliability* sebesar 0,947831, *Cronbachs Alpha* sebesar 0,819575, AVE sebesar 0,926670. Variabel komitmen organisasi mempunyai *Composite Reliability* sebesar 0,903624, *Cronbachs Alpha* sebesar 0,660608, AVE sebesar 0,861622. Variabel kepuasan kerja mempunyai *Composite Reliability* sebesar 0,932591, *Cronbachs Alpha* sebesar 0,821895, AVE sebesar 0,892268.

Berdasarkan hasil dari perhitungan *R-Square* menunjukkan bahwa model dukungan otonomi dan efikasi terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0,678351 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas dukungan otonomi dan efikasi diri sebesar 68%, sedangkan 32% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Dukungan otonomi dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi memberikan nilai R-square sebesar 0,571485 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel dukungan otonomi dan efikasi diri sebesar 57%, sedangkan 43% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila *t* hitung $\geq t$ tabel, dengan nilai *t* tabel signifikan 5% = 1,96.

Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Origin al Sample (O)	T Statist ics (O/ST ERR)	Ting k at Signifi kan	hipotes is
DO -> KK	0.3089 63	2.6341 43	$\geq 1,96$	Diterim a
DO -> KO	0.4344 99	3.6215 90	$\geq 1,96$	Diterim a
ED -> KK	0.3632 91	2.9591 67	$\geq 1,96$	Diterim a
ED -> KO	0.3699 26	3.3195 81	$\geq 1,96$	Diterim a
KO -> KK	0.2349 48	2.9983 27	$\geq 1,96$	Diterim a

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung didapat komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja dengan skor sebesar

0,0726 lebih kecil dari skor pengaruh langsung dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,308963. Sedangkan pengaruh tidak langsung untuk efikasi diri terhadap kepuasan

kerja tidak mampu dimediasi oleh komitmen organisasi dengan skor 0,0853 lebih kecil dari pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Otonomi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil koefisien parameter sebesar 0,43 dan t statistik sebesar 3,62 juga menunjukkan bahwa pengaruh dukungan otonomi terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif. Hal tersebut didukung dengan pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh dukungan otonomi terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H1 diterima. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari Jungert (2012).

Karyawan dalam suatu organisasi dengan adanya dukungan otonomi akan lebih baik dibandingkan dengan adanya supervisor yang mengendalikan karyawan dan memberikan hukuman. Karena manajer dapat menerima ide dan pendapat dari karyawan, bukannya mengarahkan cara berpikir mereka, serta akan menawarkan pilihan dan menggunakan umpan balik yang baik.

Komitmen organisasi termasuk pada kategori yang sedang, hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan otonomi dari supervisor pada karyawan yang lebih bersifat terbuka saat menerima ide dari karyawan, namun keputusan masih dipegang oleh atasan. Hal tersebut memberikan pengaruh signifikan yang menunjukkan pula bahwa pentingnya dukungan otonomi dari supervisor dalam perusahaan untuk menimbulkan komitmen organisasi.

Pengaruh Dukungan Otonomi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil koefisien parameter sebesar 0,31 dan t statistik sebesar 2,62 juga menunjukkan bahwa pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif. Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H2 diterima. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari Elise Moreu, dan Genevieve A Mageau (2011).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa dukungan otonomi dari supervisor pada karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya mampu dilakukan oleh

supervisor, dan karyawan merasakan puas akan dukungan tersebut. Supervisor telah memberikan umpan balik yang konstruktif, supervisor mempunyai emosi yang baik ketika karyawan melakukan kesalahan, menunjukkan tentang cara pembagian tugas itu dilaksanakan, dan peduli terhadap karyawan.

Dukungan otonomi yang diberikan supervisor kepada karyawan ini memberikan kontribusi besar terhadap rasa nyaman dan puas karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dalam bekerja, karena supervisor memberikan kebebasan untuk menciptakan ide baru guna mencari solusi, yang saling berdiskusi secara terbuka dengan supervisor. Sehingga saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, dia merasa terbantu dengan adanya dukungan otonomi tersebut. Karyawan akan merasa bahwa saat bekerja tidak dalam kondisi yang selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan ancaman hukuman dari supervisor ketika tidak mencapai target. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dan mencapai hasil kerja yang bagus bagi perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil koefisien parameter sebesar 0,37 dan t statistik sebesar 3,32 juga menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif. Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jungert (2012) dan Lau (2012).

Efikasi diri dipandang sebagai mencerminkan persepsi seseorang tentang kemampuan dasarnya untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini merupakan evaluasi diri dan keyakinan seperti tingkat kemampuan seseorang. Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dengan karakteristik tingkat pendidikan mulai dari SMA sampai dengan S1, mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda. Dengan adanya efikasi diri tersebut karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Karyawan akan lebih merasa bahwa mereka akan melakukan tugas dengan baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan

tersebut dengan mereka berkomitmen pada organisasi. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka, yang merasa bahwa ada saat-saat yang membuat pekerjaan mereka menyenangkan dan bermakna dan akan merasa berkompeten juga akan berkomitmen untuk organisasi.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil koefisien parameter sebesar 0,36 dan t statistik sebesar 2,95 juga menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif. Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu dari Adebomi (2012) bahwa efikasi diri dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Efikasi diri berhubungan dengan kepuasan kerja jika karyawan memiliki efikasi yang tinggi, maka akan cenderung berhasil dalam tugasnya. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan memiliki efikasi diri yang rendah bahkan kurang, maka karyawan akan merasa gagal, dan dapat menurunkan kepuasan atas pekerjaannya.

Hal tersebut didukung dengan karyawan yang puas dengan jenis pekerjaannya, dan rekan kerja yang mendukung ia dalam bekerja. Karena semakin karyawan mempunyai rekan kerja yang solid dan selalu memberikan dukungan saat ia bekerja, maka karyawan juga akan merasa puas. Tidak hanya dari segi jenis pekerjaan, namun juga dalam peran serta rekan kerja yang ada dalam perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil koefisien parameter sebesar 0,24 dan t statistik sebesar 2,99. Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif, sehingga H5 diterima. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu dari Lau (2012) dan Adebomi (2012).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi keutuhan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan, maka perusahaan tidak dapat mencapai visi dan tujuan dengan maksimal. Penyebab dari komitmen organisasi

pada tingkat sedang adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan dengan adanya jenis pekerjaan yang menarik. Karyawan pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya telah merasa berhasil jika melakukan pekerjaan yang sulit, dan mereka mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Dalam hal pengawasan, karyawan juga memperoleh dukungan yang besar dari supervisor yang mempunyai kompetensi.

Interaksi antar rekan kerja di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya juga saling mendukung antar satu dengan yang lain, dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Sehingga karyawan merasa puas dan berkomitmen untuk tetap tinggal di perusahaan.

Pengaruh Dukungan Otonomi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian pengaruh tidak langsung dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien pengaruh yang lebih kecil yaitu sebesar 0,0726 dari pengaruh langsung variable dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja yaitu koefisien parameter sebesar 0,309. Sehingga komitmen organisasi bukan merupakan mediator pengaruh dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa H6 ditolak.

Hasil pengaruh tidak langsung dan langsung ternyata komitmen organisasi bukan merupakan variable mediator yang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dukungan otonomi yang diberikan supervisor pada karyawan di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya memang merupakan ancaman bagi karyawan yang merasa bahwa karyawan kurang diberi kebebasan untuk memilih, dan supervisor kurang memberikan peluang pada karyawan untuk berinisiatif.

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa supervisor memang telah memberikan peluang pada karyawan untuk mengeluarkan pendapat dan ide baru mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun untuk keputusan terakhir masih dipegang pada supervisor. Sehingga karyawan telah merasa ide dan pendapat mereka sia-sia.

Karyawan yang terus-menerus merasa bahwa mereka telah sia-sia mengeluarkan ide dan pendapat mereka, karena keputusan terakhir masih ada pada supervisor, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan

berkurang. Namun kepuasan kerja tidak menjadi penyebab utama terjadinya komitmen organisasi.

Hal tersebut didukung pada fenomena yang ada pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) bahwa orientasi kepuasan kerja di masing-masing karyawan itu berbeda, tidak hanya dari penghasilan, dan kesempatan promosi. Namun tingkat kenyamanan dalam bekerja, jenis pekerjaan yang menarik dari beberapa aspek, rekan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien pengaruh yang lebih kecil yaitu sebesar 0,0853 dari pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja yaitu koefisien parameter sebesar 0,363. Sehingga komitmen organisasi bukan merupakan mediator pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa H7 ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi penyebab utama terjadinya komitmen organisasi. Fenomena yang ada pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya menunjukkan bahwa orientasi kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing karyawan itu berbeda. Kepuasan kerja tidak hanya diukur melalui gaji dan kesempatan promosi, namun juga tingkat kenyamanan dalam bekerja. Jenis pekerjaan yang akan dijalankan karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja, bentuk pengawasan atau dukungan yang diberikan supervisor, dan interaksi antar rekan kerja.

Hal tersebut didukung dengan adanya fenomena dari salah satu indikator komitmen organisasi bahwa karyawan kurang mempunyai kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, karena karyawan merasa bahwa PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya tidak memberi inspirasi bagi diri mereka dalam mencapai prestasi kerja. Salah satu penyebab kecilnya komitmen organisasi tersebut adalah kurangnya dukungan otonomi yang diberikan kepada karyawan dalam hal memberi peluang pada karyawan untuk menciptakan ide dan membuat keputusan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan memang diberi kebebasan dalam menciptakan ide, namun dalam hal keputusan akhir masih dipegang oleh atasan. Sehingga karyawan merasa bahwa supervisor

mengendalikan karyawan dengan keputusan akhir tersebut.

Adanya karakteristik dari tingkat pendidikan yang bervariasi mulai dari SMA, D1, D2, D3, dan S1 dan lama kerja mulai dari 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, dan > 16 tahun yang menyebabkan karyawan merasakan adanya senioritas. Sehingga karyawan kurang memiliki efikasi diri, misalnya tidak memiliki perasaan mampu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu karena kurang memiliki pengalaman kerja yang memadai. Rendahnya tingkat efikasi diri karyawan, maka karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu : (1) dukungan otonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) dukungan otonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (6) komitmen organisasi tidak memediasi dukungan otonomi terhadap kepuasan kerja, dan (7) komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan simpulan diatas maka peneliti menyarankan beberapa hal yaitu : (1) diharapkan perusahaan juga mampu memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya tidak hanya dari segi non materiil tetapi juga materiil berupa gaji dan kesempatan promosi yang menjadi kebutuhan vital bagi karyawan dalam kepuasan kerja, (2) salah satu cara meningkatkan efikasi diri karyawan, diperlukan suatu dukungan yang lebih dari supervisor, lebih menghargai karyawan untuk tidak memandang berbeda dari segi lama kerja. Selain itu juga diperlukan memberikan pelatihan penguasaan dan pencapaian kinerja, yang mana karyawan harus lebih bertanggung jawab terhadap kinerja mereka, (3) salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi, PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yaitu dengan memberikan kebebasan pada karyawan untuk memilih sebuah pilihan, meminimalkan tekanan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu, dan

mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif, dan (4) bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel diluar variabel bebas yang digunakan peneliti untuk menguji kembali pengaruhnya variabel lain terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR ACUAN

- Adebomi, Oyewumi, Ibitoye, dan Sanni. 2012. Job Satisfaction and Self Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State. *Journal of Education and Practice, (Online)*, 3 (9): 95-103.
- Anwar, Adli. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajer terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *(Online)*: 1-36.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *(Online)*.
- Bandura, Albert. 1997. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, (Online)*, 84 (2): 191-215.
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *(Online)*.
- Chaudhary, Jiveta, dan Sangwan, Sunaina. 2012. Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment: An Empirical Study of BPO Employees in Guargaon (India). *National Cnference on Emerging Challenges for Sustainable Business, (Online)*: 782-810.
- Dewi, Rosita. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI, (Online)*, 12 (1): 13-24.
- Fitzmaurice, Cliodhna. 2012. Job Satisfaction in Ireland: an Investigation Into The Influence of Self-Efteem, Generalised Self Efficacy and Affect. *(Online)*: 1-61.
- Fernet, Claude, Guay, Frederic, Senecal, Caroline, dan Austin, Stephanie. 2012. Predicting Intraindividual Changes in Teacher Burnout : The Role of Perceived School Environment and Motivational Factors. *Journal Homepage, (Online)*, 28: 514-525.
- Ghufron, M.Nur, dan S, Rini Risnawita. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media.
- Gozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jungert, Tomas. 2012. The meaning of support from co-workers and managers in teams when working. *Institutionen for Beteendeventenskap och larande forum for organisations-och gruppforskning, (Online)*: 1-20.
- Kaplan, Haya, dan Assor, Avi. 2012. Enhancing Autonomy-supportive I-Thou Dialogue in Schools : Conceptualization and Socio-emotional Effect of an Intervention Program. *Journal Soc Psychol Educ, (Online)*: 1-19.
- Khan, Alamdar Hussain. 2012. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management, (Online)*, 6, (7): 2697-2705.
- Lau, WK. 2012. The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction. *Bussiness and Economics Journal, (Online)*, 1: 1-12.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mageau, Genevieve, dan J.Vallerand, Robbert. 2003. The Coach- Athlete Relationship: A Motivational Model. *Journal of Sport Sciences, (Online)*, 21: 883-904.
- Mehmood, Nasir, Irum, Sobia, Ahmed, Kamran, dan Sultana, Afshan. 2012. A Study Factors Affecting Job Satisfaction (Evidence from Pakistan). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, (Online)*, 4 (6): 673-684.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review, (Online)*. 1 (1): 61-98.
- Olusola, Olayiwola. 2011. Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Self Efficacy as Predictors of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State. *The Journal of International Social Research, (Online)*, 4: 569-577.
- Powers, Theodore.dkk. 2008. Autonomy Support from Family and Friend and

- Weight Loss in College women. (*Online*), 26 (4): 404-416.
- Restiningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, (*Online*), 14 (3): 251-258.
- Rosa, Valentina. 2009. Teachers' Efficacy : Promoting Job Commitment and Job Satisfaction. (*Online*), 5 (3): 73- 84.
- Ryan, Richard M, dan Deci, Edward L. 2000. Self Determination Theory and The facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American Psychological Association*, (*Online*), 55 (1): 68-78.
- Sharma, Shilpi, M. Wallace, Louise, Komala-Anderson, Joanna, dan Turner, Andy. 2012. A Process Evaluation Using a Self Determination Theory Measure of The Codelivery of Self Management Training by Clinicians and by Lay Tutors. *Journal Homepage*, (*Online*), 28: 1-8.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Trisnaningsih, Sri. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MAKSI*, (*Online*), 4: 101-113.
- Zorlu, Kurzad. 2011. The Perception of Self-esteem and Self-efficacy as Transforming Factors in The Sources of Role Stress and Job Satisfaction Relationship of Employees : A Trial of a Staged Model Based on The Artificial Neural Network Method. *African Journal of Buiness Management*, (*Online*), 6 (8):: 3014-3025.