

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Komitmen *Organisasional*

I Wayan Suwitra ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

Ni Wayan Wina Premayani ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail : wayansuwitra17@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment is the employee engagement that creates a sense of belonging to the workplace. In order for employees to have high organizational commitment to the company, the company needs to pay attention to the factors that influence organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of job enrichment on organizational commitment, to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment, to determine the effect of job enrichment on job satisfaction, and to determine the role of job satisfaction in mediating the effect of job enrichment on organizational commitment. This research was conducted at the Harper Kuta Hotel. The number of samples taken was 57 employees, with a saturated sampling method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The analysis technique used is path analysis technique (Path Analysis). The results of this study indicate that job enrichment has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Job enrichment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction mediates the effect of job enrichment on organizational commitment. The theoretical implications of the results of this study provide an understanding that when employees have good job enrichment and job satisfaction, these employees will automatically be committed to their organization.

Keywords: *job enrichment, job satisfaction, organizational commitment*

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan keterikatan karyawan yang menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap tempatnya bekerja. Agar karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* terhadap komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja, serta untuk mengetahui peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *job enrichment* terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Harper Kuta Hotel Badung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 57 orang karyawan, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job enrichment* terhadap komitmen organisasional. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa ketika karyawan memiliki *job enrichment* dan kepuasan kerja yang baik, maka secara sendirinya karyawan tersebut akan berkomitmen dengan organisasinya.

Kata kunci : *job enrichment, kepuasan kerja, komitmen organisasional*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hartati, 2020). Dunia bisnis yang kompetitif membuat organisasi menghadapi tantangan baru terkait produktivitas yang berkelanjutan dan menciptakan tenaga kerja yang berkomitmen. Widayanti dan Sariyathi (2016) menyatakan bahwa salah satu permasalahan yang seringkali dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia adalah bagaimana caranya agar karyawan tetap memiliki komitmen terhadap perusahaan. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk melatih dan mempertahankan karyawan tidak terlepas dari peran penting karyawan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Komitmen organisasional adalah suatu hubungan keterikatan individu dengan nilai-nilai dalam organisasi yang menyangkut tentang kesetiaan, kewajiban moral, dan kecenderungan yang tulus terhadap organisasi (Karami *et al.*, 2017). Robbins & Judge (2015:112) menyatakan komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*), sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan rasa puas dari karyawan tersebut.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja (Apriyanti, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran secara maksimal demi memajukan perusahaan dan karyawan akan mendukung penuh semua kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan (Putri dan Prasetyo, 2018). Penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan terhadap perusahaannya, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap tempatnya bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Harper Kuta Hotel Badung adalah hotel berbintang empat yang terletak di Kelurahan Legian menyampaikan nuansa perumahan, menawarkan layanan terbaik dan tidak pernah berakhir dalam berinovasi. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada pihak *Human Resource Development* Harper Kuta Hotel Badung terdapat masalah dalam komitmen karyawan, dimana beberapa karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan pada Harper Kuta Hotel Badung. Dari hasil wawancara terhadap lima orang karyawan didapat bahwa karyawan yang ingin mengundurkan diri dengan alasan yang disebabkan

karena ketidakpuasan karyawan dimana karyawan berprestasi susah menerima kenaikan jabatan serta pemberian gaji yang diterima pada situasi pasca pandemi covid-19, dikarenakan tingkat kunjungan wisatawan belum sesuai dengan target perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Melalui pra riset dengan metode wawancara dengan lima orang karyawan Harper Kuta Hotel Badung, masalah-masalah tersebut muncul karena karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan, hal ini diungkapkan karena karyawan cenderung sulit untuk menyampaikan ide-ide ketika mendapatkan masalah terkait dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa tidak ikut serta dalam kemajuan perusahaan.

Selain itu karyawan juga menganggap pekerjaannya sekarang hanya menambah pengalamannya untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di perusahaan lain. Beberapa karyawan juga terlihat tengah sibuk menanyakan informasi lowongan pekerjaan di tempat lain dan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti tata tertib perusahaan seperti karyawan sering terlambat masuk kerja dan bermain ponsel ketika sedang melakukan pekerjaan yang menyebabkan karyawan cenderung tidak melaksanakan pekerjaannya dengan optimal.

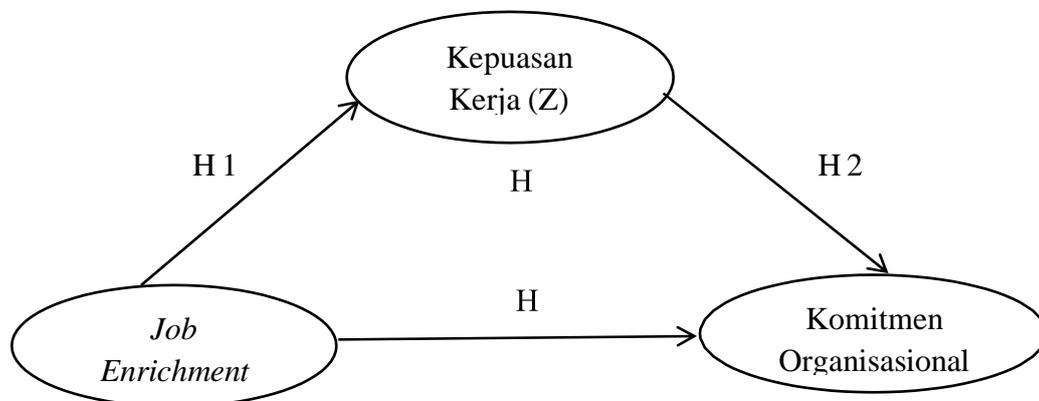
Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan, muncul karena kurangnya *job enrichment* yang diberikan oleh perusahaan yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen organisasional karyawan Harper Kuta Hotel Badung. Salah satu upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi parakaryawan, dengan cara mendorong karyawan agar tidak membatasi diri pada apa yang tertulis di deskripsi mereka yaitu dengan melakukan *job enrichment*. Dengan memberikan karyawan Harper Kuta Hotel Badung kebebasan, ketidak tergantungan dan peluang mengambil keputusan dalam pekerjaan yang akan diselesaikan, akan menimbulkan kepuasan kerja dan *feed back* yang akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Masalah komitmen organisasi ini terjadi didorong oleh masalah mengenai kepuasan kerja pada karyawan Harper Kuta Hotel Badung. Hal itu terjadi disebabkan karena karyawan merasa tidak dapat mengembangkan keterampilan maupun menambah pengalamannya dalam bekerja di Harper Kuta Hotel Badung.

Choudhary (2016) menyatakan pengalaman melakukan pekerjaan yang diperkaya memotivasi karyawan untuk melakukan *job enrichment* dengan rasa senang, kepemilikan pekerjaan dan otonomi yang memberikan dampak pekerjaan yang diperkaya menawarkan tingkat kepuasan karyawan yang diinginkan. Semakin baik perluasan *job enrichment* semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Quilim dkk., 2016). Model karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap *job enrichment* yang berusaha merancang pekerjaan dengan

cara memuaskan kebutuhan, pengakuan, dan tanggung jawab (Simamora, 2004:129).

Job enrichment juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana ketika karyawan yang diberi kekuasaan atas pekerjaan mereka dapat membuat pekerjaan mereka menjadi lebih terspesialisasi dan sederhana yang dapat mengembangkan keterampilan serta memberikan *feedback* maka akan timbul rasa kepuasan dalam diri karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Ritonga (2018) *job enrichment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana perluasan *job enrichment* yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Sushil (2017) mendapatkan hasil *job enrichment* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penulis menyimpulkan *Job Enrichment* adalah peningkatan kedalam sebuah pekerjaan dengan menambah tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan, dan mengevaluasi pekerjaan pada karyawan.



Gambar: Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Komitmen Organisasional Pada Harper Kuta Hotel Badung

Metode Penelitian

Desain penelitian adalah strategi yang dilakukan peneliti untuk menghubungkan setiap elemen penelitian dengan sistematis sehingga dalam menganalisis dan menentukan fokus penelitian menjadi lebih efektif dan efisien. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Menurut Umar (2007 : 6) desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan preset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai analisis akhir.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harper Kuta Hotel Badung

yang berjumlah 57 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 57 orang karyawan Harper Kuta Hotel Badung.

Hasil Dan Pembahasan

Proses pengambilan data penelitian membutuhkan waktu 1 bulan. Dalam penelitian ini, 57 sampel penelitian berhasil dikumpulkannya, dimana sampel merupakan karyawan di salah satu unit perusahaan Harper Kuta Hotel didirikan oleh PT. GRAHA BALI PROPERTINDO Berdasarkan data penelitian, partisipan dibagi berdasarkan beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, status, posisi jabatan, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Berikut merupakan penjelasan dari gambaran sampel penelitian

Tabel 4.1Karakteristik Responden Karyawan Harper Kuta Hotel

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1	Laki-Laki	39	68,4
2	Perempuan	18	31,6
Jumlah		57	100
No.	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1	24-26 Tahun	16	28,1
2	27-29 Tahun	19	33,3
3	30-32 Tahun	10	17,5
4	≥ 33 Tahun	12	21,1
Jumlah		57	100
No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Rresponden (%)
1	SLTA	6	10,5
2	Diploma (D3)	23	40,4
3	Sarjana (S1)	27	47,4
4	Pasca Sarjana (S2)	1	1,8
Jumlah		57	100
No.	Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1	2-4 Tahun	37	64,9
2	5-6 Tahun	15	26,3
3	≥ 7 Tahun	5	8,8
Jumlah		57	100

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diinformasikan bahwa responden di dominasi dengan karyawan laki-laki yaitu dengan persentase 68,4 persen hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki memiliki fisik yang menunjang dalam bekerja karena karyawan Harper Kuta Hotel dituntut untuk lebih teliti dan memiliki kekuatan fisik dalam bekerja kemudian responden dengan rentang usia 27-29 tahun mendominasi sampel penelitian ini yaitu sebesar 33,3 persen hal ini mengindikasikan

karyawan Harper Kuta Hotel memiliki usia yang produktif dalam mendukung dan menunjang kegiatan mereka dan tingkat pendidikan Diploma (D3) mendominasi yaitu 40,4 persen kemudian sebagian besar responden yaitu dengan persentase 64,9 persen sudah bekerja selama 2-4 Tahun di Harper Kuta Hotel menunjukkan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang cukup.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kriteria
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0	0	2	36	19	245	4,3	Sangat Baik
2	Saya akan menetap di perusahaan ini karena keinginan saya sendiri	0	0	3	33	21	246	4,32	Sangat Baik
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	0	1	9	27	21	240	4,21	Sangat Baik
4	Saya merasa beruntung bekerja diperusahaan ini	0	2	10	35	10	224	3,93	Baik
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0	2	25	14	16	215	3,77	Baik
6	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan ini	0	0	6	29	22	244	4,28	Sangat Baik
Jumlah Rata-Rata								24,81 4,14	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasional yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya akan menetap di perusahaan ini karena keinginan saya sendiri.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar (4,32) hal ini berarti bahwa karyawan Harper Kuta Hotel Badung setuju dengan pernyataan karyawan Harper Kuta Hotel Badung sulit untuk meninggalkan perusahaan dan memiliki komitmen organisasional yang sangat tinggi.

Tabel 4.5 juga menginformasikan bahwa pernyataan yaitu “Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya” dengan memiliki rata-rata paling rendah sebesar (3,77). Secara keseluruhan variabel komitmen organisasional tergolong dalam kriteria sangat tinggi atau dengan kata lain adalah komitmen organisasional tergolong dalam tingkat yang sangat baik karena di peroleh rata-rata total sebesar (4,14)

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban	Kriteria
-----	------------	------------------	----------

		Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan sesuai dengan beban kerja saya	0	0	1	40	16	243	4,26	Sangat Baik
2	Saya mendapatkan balas jasa yang sesuai	0	0	2	39	16	242	4,25	Sangat Baik
3	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahannya kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	0	0	4	41	12	236	4,14	Baik
4	Saya merasa beruntung bekerja di perusahaan ini	0	0	0	43	14	242	4,25	Sangat Baik
5	Atasan selalu memberikan perhatian	0	0	0	43	14	242	4,25	Sangat Baik
6	Saya menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas	0	2	10	35	10	224	3,93	Baik
7	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	1	6	33	17	237	4,16	Baik
8	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja saya	0	0	7	37	13	234	4,11	Baik
9	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif	0	0	4	41	12	236	4,14	Baik
10	Saya termotivasi untuk meraih kedudukan yang lebih tinggi	0	0	1	40	16	242	4,26	Sangat Baik
Jumlah Rata-Rata								41,66 4,17	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat di buktikan bahwa pernyataan yaitu “ Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan sesuai dengan beban kerja saya ” mendapatkan rata-rata tertinggi (4,26), hal ini mengklarifikasi bahwa karyawan Harper Kuta Hotel Badung cenderung setuju tentang pernyataan bahwa gaji karyawan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sesuai dengan beban kerja.

Tabel 4.6 juga menjelaskan bahwa pernyataan yaitu “Saya menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas” mendapatkan rata-rata paling rendah (3,93), hal ini mengklarifikasi bahwa karyawan Harper Kuta Hotel Badung merasakan cenderung bersikap netral terhadap pernyataan tentang menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas. Secara keseluruhan menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas karyawan Harper Kuta Hotel Badung adalah tergolong dalam kriteria tinggi atau dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan Harper Kuta Hotel Badung tergolong ke dalam kriteria baik karena memperoleh total rata-rata (4,17).

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel *Job Enrichment*

No.	Pernyataan	Proporsi Jawaban	Kriteria
-----	------------	------------------	----------

		Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata		
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5				
1	Saya menggunakan berbagai keterampilan dalam bekerja	0	2	10	35	10	224	3,93	Baik	
2	Saya mengembangkan bakat saya dalam bekerja	0	0	13	36	8	223	3,91	Baik	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan selesai	0	0	7	37	13	234	4,11	Baik	
4	Saya aktif untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh	0	1	6	33	17	237	4,16	Baik	
5	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi	0	2	25	14	16	215	3,77	Baik	
6	Saya melakukan pekerjaan dalam lingkungan eksternal	0	1	13	35	8	223	3,9	Baik	
7	Saya diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan saya lakukan sendiri								Baik	
8	Saya bebas untuk menentukan prosedur pekerjaan yang dilakukan	0	0	4	41	12	236	4,14		
9	Rekan kerja memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	43	14	242	4,25	Sangat Baik	
10	Saya membutuhkan informasi secara langsung tentang pekerjaan yang saya lakukan	0	2	10	35	10	224	3,93	Baik	
		0	0	7	37	13	234	4,11		
		Jumlah Rata-Rata						40,21	4,02	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 4.7 menginformasikan bahwa pernyataan yaitu “Saya bebas untuk menentukan prosedur pekerjaan yang dilakukan” mendapatkan rata-rata tertinggi (4,25), hal ini menjelaskan bahwa karyawan Harper Kuta Hotel Badung cenderung setuju tentang pernyataan bahwa perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menentukan prosedur pekerjaan yang akan dilakukan.

Berdasarkan tabel 4.7 juga dapat mengklarifikasi bahwa pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi” memiliki rata-rata paling rendah (3,77) hal ini membuktikan bahwa karyawan Harper Kuta Hotel Badung cenderung tidak setuju tentang Pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya pribadi dan dibuktikan terdapat 2 responden yang mengatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, tentunya hal ini bisa menjadi catatan untuk pihak manajemen agar mengoptimalkan kinerja Secara *job enrichment* karyawan Harper Kuta Hotel Badung tergolong dalam kriteria yang tinggi atau dapat dikatakan baik karena memperoleh rata-rata total (4,02).

Tabel 1.4 Kriteria Pengukuran Variabel

Interval	Job Enrichment	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasional
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah	Tidak Puas	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi	Cukup Puas	Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi	Puas	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat Tinggi

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisiensi korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen $> 0,30$ dengan tingkat kesalahan α sebesar 0,05. Hasil rekapitulasi uji validitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2tailed)	Keterangan
Job Enrichment (X)	X ₁	0,891	0,000	Valid
	X ₂	0,915	0,000	Valid
	X ₃	0,854	0,000	Valid
	X ₄	0,836	0,000	Valid
	X ₅	0,612	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z ₁	0,952	0,000	Valid
	Z ₂	0,918	0,000	Valid
	Z ₃	0,867	0,000	Valid
	Z ₄	0,926	0,000	Valid
	Z ₅	0,885	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y ₁	0,933	0,000	Valid
	Y ₂	0,969	0,000	Valid
	Y ₃	0,961	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 4.2 diatas menerangkan bahwa seluruh *items* pernyataan pada variabel penelitian memiliki nilai koefisiensi lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Nilai *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel jika nilainya $\geq 0,60$. Rekapitulasi hasil uji realibilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Job Enrichment (X)	0,847	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,825	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (Y)	0,781	Reliabel

Hasil Analisis Data

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara 2 variabel atau lebih.

Perhitungan Koefisiensi *Path*

Tabel 4.7 Analisis Jalur Substruktur 1

Variabel	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,036	0,286		0.126	0,900
Job Enrichment (X)	0,999	0,067	0,896	14,935	0,000
Dependent Variable		Kepuasan Kerja (Z)			
R square		0,802			
Adjusted R Square		0,799			
F Statistik		223.052			
Signifikansi Uji F		0,0000			

Sumber : Lampiran 9, Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada tabel 4.7 diatas, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut.

$$Z = 0,896X + e_1$$

Nilai koefisiensi regresi variabel *job enrichment* memiliki nilai positif dengan signifikansi uji t kurang dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job enrichment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui nilai determinasi total (*R-Square*) sebesar 0,802 yang memiliki arti bahwa sebesar 80,2 persen variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *job enrichment*, sedangkan sisanya sebesar 19,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 4.8 Analisis Jalur Substruktur 2

Variabel	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,214	0,090		2,375	0,021
Job Enrichment (X)	0,061	0,047	0,390	1,296	0,002
Kepuasan Kerja (Z)	0,041	0,042	0,291	0,967	0,033
Dependent Variable		Komitmen Organisasional (Y)			
R square		0,924			
Adjusted R Square		0,921			
F Statistik		32,946			
Signifikansi Uji F		0,000			

Sumber : Lampiran 10, Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada tabel 4.8 diatas, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 0,390X + 0,291Z$$

Nilai signifikansi masing-masing variabel bebas kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai determinasi total (*R-Square*) sebesar 0,924 yang mempunyai arti bahwa sebesar 92,4 persen variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel *job enrichment* dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 07,6 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut *Job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Harper Kuta Hotel Badung. Hal ini menunjukkan bahwa jika *job enrichment* semakin meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat pula. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Harper Kuta Hotel Badung. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat pula.

Daftar Pustaka

- Apriyanti, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pt. Lintang Sarana Media MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 10(1), 10-13.
- Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295-300.
- Azeez R., Jayeoba F Ilesmani., Abayomi O. Adeoye. (2016). Job Statification, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research*.8(2), 102 – 114.
- Babalola, S. S. (2016) ‘The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment’, *The Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935– 947.
- Benna, M. T., Brahmasari, I. A., & Nugroho, R. (2017). The Effect of Job Enrichment, Self Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(2), 49-64.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants’ turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276.
- Choudhary, S. (2016), “Job enrichment: a tool for employee motivation”, *IJAR*, 2 (5), 1020-1024.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2). 402-423.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58-72.
- Dost, M. K., Ur-Rehman, Z., & Saleem, S. (2012). The job enrichment causes high level of employee commitment during the performance of their duties: a behavioral study from Pakistan. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 34(965),

1-11.

- Ezenduka, P.N., Nwaneri, A.C., Ndie, E.C. and Ude, C.C. (2016), "Assessment of nurses perception of the use of job enrichment as motivator by the nurse manager at Enugu State university teaching hospital, Parklane", *International Journal of Medicine and Medical Sciences*, 8 (6), 62-65.
- Francisca Hermawan (2018). Pengaruh *Job enrichment* terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi PT Fajar Surya Wisesa. *Jurnal Bina Ekonomi dan Bisnis*. 16(2), 93-104.
- Giauque, D., Resenterra, F., & Siggen, M. (2014). Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: A P-E Fit Perspective. *Public Organization Review*, 14(2), 201–228.
- Gondosiswanto, C. F., & Florencia, S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 94-103.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Jaya, I. N. A. K. J., & Netra, I. G. S. K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4102-4124.
- Johartono, J., & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 1-13.
- Joung, H.W., Goh, B.K., Huffman, L., Yuan, J.J. and Surlles, J. (2015), "Investigating relationships between internal marketing practices and employee organizational commitment in the food service industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (7), 1618-1640.
- Karami, A., Farokhzadian, J., Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE*, 12(11), 1-8.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinici. (2005). *Perilaku Organisasi terjemahan Erly Suandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, Ung, Kim Hye., dan Kim Young. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(1), 54-6.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.