



Pengaruh Role Stressor Terhadap Komitmen Organisasi dengan Pemberdayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Abdul Khair Hakim, T. Juli Yanti, Muhammad Rusydi Hakim, Putri Permata Indah, Amri Ady, Nur M. Ridha Tarigan*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: nur.mridha@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: nur.mridha@fe.uisu.ac.id

Submitted: 07/08/2022; Accepted: 25/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Role Stressor terhadap komitmen suatu organisasi dengan pemberdayaan karyawan sebagai variabel intervening pada Cv. Kotama Shoes Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah survei dan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan pada Cv. Kotama Shoes Medan sebanyak 100 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengujian validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik, uji regresi, analisis jalur (path analysis) dan koefisien determinasi. Beberapa variabel yang dihindarkan dalam penelitian ini ialah role conflict, role ambiguity, role overload dan pemberdayaan karyawan. Variabel role conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $-0,532$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013$ maka hipotesis 1 diterima. Variabel role ambiguity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $-0,525$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008$ maka hipotesis 2 diterima. Variabel role overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $0,583$ dan nilai signifikansi sebesar $0,036$ maka hipotesis 1 ditolak. Variabel pemberdayaan karyawan pemberdayaan karyawan tidak mampu memediasi pengaruh role conflict, role ambiguity, dan role overload terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel role conflict sebesar $-0,1579$, role ambiguity sebesar $-1,0879$, dan nilai t hitung role overload sebesar $1,003$, hal ini menjelaskan bahwa nilai t hitung dari masing-masing variabel lebih kecil dari t tabel sebesar $1,983$. Artinya pemberdayaan karyawan tidak dapat memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pernyataan tersebut maka hipotesis 2, 5 dan 6 ditolak.

Kata Kunci: Role Stressor; Komitmen Organisasi; Pemberdayaan Karyawan

Abstract—This study aims to determine the effect of Role Stressor on organizational commitment with employee empowerment as an intervening variable on Cv. Kotama Shoes Medan. Data collection techniques used in this study were surveys and questionnaires. The population and samples used in this study were employees at Cv. Kotama Shoes Medan as many as 100 employees as the research sample. The data analysis technique used in this study is testing the validity and reliability of the data, classical assumption test, regression test, path analysis and the coefficient of determination. Some of the variables used in this study are role conflict, role ambiguity, role overload and employee empowerment. The role conflict variable has a negative and significant effect on commitment with a value of -0.532 and a significance value of 0.013 , so hypothesis 1 is accepted. The variable role ambiguity has a negative and significant effect on commitment with a value of -0.525 and a significance value of 0.008 , so hypothesis 2 is accepted. The role overload variable has a positive and significant effect on commitment with a value of 0.583 and a significance value of 0.036 , so hypothesis 1 is rejected. Employee empowerment variable employee empowerment is not able to mediate the effect of role conflict, role ambiguity, and role overload on organizational commitment. This is evidenced by the t -count value of the role conflict variable of -0.1579 , role ambiguity of -1.0879 , and the t -count value of role overload of 1.003 , this explains that the t -count value of each variable is smaller than t table of 1.983 . This means that employee empowerment cannot mediate the effect of the independent variable on the dependent variable. Based on this statement, hypotheses 2, 5 and 6 are rejected.

Keywords: Role Stressors; Organizational Commitment; Employee Empowerment

1. PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro Kecil (UMK) merupakan salah satu faktor penting tidak hanya bagi pembangunan ekonomi nasional akan tetapi perannya telah diakui sebagai kunci sukses pertumbuhan dan dinamisasi ekonomi dunia, sehingga usaha mikro kecil (UMK) merupakan peluang usaha yang menjanjikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan adanya kekuatan jaringan yang dapat memberikan akses kepada sumberdaya yang masih lemah dalam sebuah usaha dan dapat merupakan sarana bagi pelaku usaha untuk meningkatkan keuntungan usahanya. Pelaku usaha yang giat melakukan inovasi dan kreatifitas adalah para wirausahawan yang bergerak di sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Mereka memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan perekonomian di Indonesia sehingga menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini selain karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan, pendapatan, dan antar pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangannya mampu memperluas bisnis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi, untuk itu perusahaan di tuntut untuk bisa meningkatkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sehingga karyawan yang memiliki kemampuan yang sudah di tingkatkan dapat berkontribusi



dengan hasil yang di lakukan untuk organisasi. Salah satu yang membuat pengaruh pada kualitas, kinerja, prestasi, terhadap keberhasilan suatu organisasi adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap karyawan dan anggotanya adalah komitmen karyawan atau anggota terhadap organisasi di tempat dia di pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan dimensi dari perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi berperan penting dalam kesuksesan organisasi dan meningkatkan kualitas karyawan. Tujuan komitmen organisasi adalah untuk mengurangi kesalahan – kesalahan yang terjadi sehingga dengan ada komitmen yang di miliki karyawan maka tingkat fokus dalam bekerja akan meningkat sehingga akan mengurangi terjadinya masalah – masalah fatal dan tidak juga terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang di jalan kan dengan baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas serta meningkatkan prestasi dan disiplin karyawan dalam pekerjaannya akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang selalu di kerjakan (H. Lubis & Pratama, 2022),.

CV. Kotama Shoes merupakan UMKM yang bergerak di bidang industri. CV. Kotama Shoes merupakan jenis usaha yang pusat kegiatannya adalah menciptakan sepatu kulit yang bisa digunakan oleh semua kalangan, memasarkan sepatu kulit baik secara online maupun offline, juga mendistribusikan sepatu kulit kepada distributor. Tingginya permintaan sepatu dalam waktu-waktu tertentu mengakibatkan semakin tinggi pula tingkat stress karyawan dan semakin besar pula konflik yang terjadi pada suatu organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan di tuntut harus menyelesaikan pesanan sepatu konsumen dalam waktu 7 hari dengan model sepatu yang berbeda-beda. Keterbatasan jumlah karyawan dalam memproduksi sepatu serta kurangnya alat-alat mesin yang mendukung proses produksi mengakibatkan pekerjaan tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Di tambah, kurang terkoordinirnya tugas-tugas yang di berikan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan pembuat sepatu juga berperan sebagai pemasar yang memasarkan sepatu ke perusahaan-perusahaan.

Konflik biasanya berawal dari satu pihak yang dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting yang pada akhirnya akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat antar karyawan dan dengan adanya konflik maka tingkat stress karyawan juga semakin meningkat seperti tekanan peran dalam pekerjaan (role stressor).

Tekanan peran dalam pekerjaan (role stress) menunjukkan seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung tiga dimensi, yaitu ketidakjelasan peran (ambiguity), konflik peran (role conflict) dan kelebihan beban kerja (role overload). Stress kerja tidak selalu mengarah pada akibat yang negatif namun dapat juga menjadi kekuatan yang positif bagi individu. Stress yang bisa berakibat positif karena bisa menghasilkan stress produktif dan stress yang berakibat negatif karena dapat menyebabkan disfungsi peran.

Beragamnya peran yang dilakoni individu mengakibatkan tidak jarang adanya role conflict. Role conflict merupakan gejala psikologis yang timbul dari ketidakkonsistenan harapan banyak pihak atau adanya ketidaksesuaian antara tuntutan peran terhadap kebutuhan, nilai individual serta tekanan yang berasal dari luar individu maupun dari orang di luar organisasi atau perusahaan. Role conflict muncul karena adanya perintah-perintah, tugas, atau kewajiban berbeda secara bersamaan yang diterima individu dimana dalam pelaksanaannya akan mengakibatkan terabaikannya perintah, tugas, atau kewajiban yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mathieu, 1990) dalam (Desiana & Soejipto, 2006) menyatakan bahwa role ambiguity dan role overload memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawannya maka perusahaan harus memperkecil tingkat role stressor karyawannya.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan untuk mencari laba (profit oriented). Namun pencapaian tujuan itu tidak sesederhana yang dipikirkan oleh pihak manajemen. Banyak kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan yang ditandai dengan keterlambatan hadir untuk absen.

Namun menurut penelitian selanjutnya yang telah dilakukan Menurut (Gunz & Gunz, 1994) dalam (Desiana & Soejipto, 2006), (Insecurity & Organisasi, 2013), (Dewi Astuti, 2022), (Harefa et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak hanya terjadi jika tingkat penekanan stress diperkecil melainkan menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang positif. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya berarti semua yang diharapkan dari pekerjaannya telah terpenuhi, artinya seorang yang mempunyai kepuasan kerja sudah menikmati pekerjaannya, merasakan bahwa pekerjaannya adalah pekerjaan yang diinginkan. Sehingga akan mempunyai rasa keterikatan pada organisasi, mempunyai pemikiran bahwa ia harus loyal terhadap organisasi yang telah memberikan dia kepuasan. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negati terhadap pekerjaan itu sendiri.



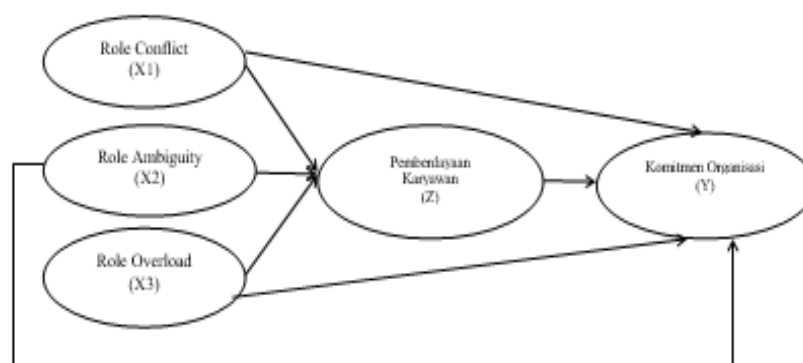
Keterkaitan antara komitmen dan pemberdayaan karyawan disebabkan oleh adanya kemauan yang kuat dari karyawan untuk menghadapi masalah dan tantangan. Pemberdayaan karyawan terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengambil topik yang berhubungan dengan penekanan peran (Role Stressor) terhadap tinggi atau rendahnya keinginan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi karena diasumsikan terdapat pengaruh antara penekanan peran (Role Stressor) terhadap komitmen organisasi, baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan. Untuk meminimalisir tingkat rendahnya komitmen organisasi terhadap karyawan maka perlu dilakukannya pemberdayaan karyawan yang bertujuan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dengan adanya pemberdayaan karyawan dalam organisasi akan memunculkan potensi karyawan sehingga karyawan akan menjadi mandiri dan meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah diuraikan, maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti di bawah ini yaitu :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi di PT. Jasa Raharja dipengaruhi oleh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload. Manajemen harus melakukan evaluasi terhadap pendelegasian peran-peran sesuai dengan tingkat kemampuan para karyawan “The Right Man On The Right Place”. Untuk meminimalisir tingkat rendahnya karyawan dalam berkomitmen terhadap organisasi maka perlu dilaksanakan pemberdayaan karyawan untuk memudahkan karyawan dalam mengeksplor potensi yang dimilikinya secara maksimal dimana potensi yang dimiliki karyawan akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H_1 = Role Conflict memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada CV. Kotama Shoes Medan.
- H_2 = Role Ambiguity memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada CV. Kotama Shoes Medan.
- H_3 = Role Overload memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada CV. Kotama Shoes Medan.
- H_4 = Pemberdayaan karyawan dapat memediasi pengaruh role conflict terhadap komitmen organisasi pada CV. Kotama Shoes Medan.
- H_5 = Pemberdayaan karyawan dapat memediasi pengaruh role ambiguity terhadap komitmen organisasi pada CV. Kotama Shoes Medan.
- H_6 = Pemberdayaan karyawan dapat memediasi pengaruh role overload terhadap komitmen organisasi pada CV. Kotama Shoes Medan.

2.3 Role Conflict

Menurut (A. I. Lubis, 2010) mengatakan bahwa role conflict adalah suatu gejala psikologis yang dialami anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan Menurut (Handoko, 2012) mengatakan bahwa role conflict dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Artinya role conflict terjadi jika individu melakukan pekerjaan yang bertolak belakang dengan keahlian dan kemampuannya.



2.4 Role Ambiguity

Role Ambiguity merupakan dampak dari kurangnya informasi, baik karena informasi tersebut tidak ada atau karena tidak di informasikan atau kurangnya pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan, individu tidak mengerti hak-haknya, privilese, dan kewajibannya untuk melaksanakan kewajibannya (Gilbert & Ivancevich, 2001). Berdasarkan pernyataan-pernyataan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa role ambiguity terjadi karena kurang jelasnya informasi yang diterima karyawan dan kurangnya pengetahuan karyawan terkait pekerjaan yang diterimanya.

2.5 Role Overload

Menurut (Permatasari, 2010) Role Overload atau beban berlebih merupakan ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugasnya karena standar hasil yang terlalu tinggi, dan penyelesaian tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup. Sedangkan menurut (Iroegbu, 2014) kelebihan peran didefinisikan sebagai suatu situasi dimana peran yang bervariasi, tugas-tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Kelebihan peran yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Role Overload terjadi karena ketidakmampuan karyawan yang melebihi keahlian dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang bervariasi dengan standar hasil pekerjaan yang terlalu tinggi dan penyediaan waktu pengerjaan yang relatif singkat.

2.6 Pemberdayaan Karyawan

Menurut Khan (2007), Pemberdayaan karyawan SDM adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya manusia yang produktif. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.7 Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins, 2007) komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta berminat tetap menjadi bagian dari organisasi.

2.8 Populasi dan Sampel Penelitian

2.8.1 Populasi

Menurut (Sulistyo, 2010), “Populasi yaitu keseluruhan objek yang akan diteliti”. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di CV. Kotama Shoes Medan yang berjumlah 100 orang.

2.8.2 Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan pada CV. Kotama Shoes Medan. Sampel penelitian ini akan mengacu pada kriteria yang diusulkan oleh (Hair, et al 2010) yaitu dengan teknik Maximum likelihood estimation (MLE). Jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012). Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian.

2.9 Teknik Analisa Dan Data Penelitian

Variabel Intervening adalah variabel independen yang berfungsi menghubungkan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam menguji penelitian ini dengan menggunakan uji sobel (Path Analysis) untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen tersebut merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2004). Perhitungan uji validitas dapat dihitung sebagai berikut :



$$r = \frac{n(\sum X)(\sum Y) - (\sum X^2)(\sum Y^2)}{\sqrt{n((\sum X^2) - (\sum X)^2)((\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}} \quad (1)$$

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuesioner dinyatakan valid adalah jika r hitung yang merupakan nilai CorrelatedItem-Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

Sementara itu uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat ukur yang digunakan adalah dengan uji statistik cronbach alpha (α) dan diukur dengan bantuan program SPSS. Perhitungan α dapat dihitung sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k.r}{1+(k-1)r} \quad (2)$$

Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2011).

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Asumsi model linear klasik adalah tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedasitas dan data terdistribusi secara normal.

c. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh bersama (joint effect). Biasanya pengaruh ini suatu variabel penyebab (independen) terhadap variabel akibat (dependen) disebut koefisien jalur (Pyx). Sebelum mengambil kesimpulan mengenai hubungan kausal dalam jalur, maka terlebih dahulu diuji keberartian (signifikan) untuk setiap koefisien jalur yang telah dihitung.

Menurut Ghozali (2013) “untuk menghitung persamaan sktruktural pada Path Analysis digunakan koefisien jalur. Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi, yaitu persamaan regresi yang meenunjukkan hubungan yang dihipotesiskan”. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

Model 1 : $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (3)

Model 2 : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e$ (4)

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Variabel

X₁ = Role Conflict

X₂ = Role Ambiguity

X₃ = Role Overload

Z = Pemberdayaan Karyawan

e = Error

Total effect autonom = (p5)+(p1)(p3)

Total effect routine = (p4)+(p2)(p3)

Total effect satis = (p3)

Untuk mencari pengaruh mediasi digunakan rumus sobel test :

1. Sobel test (Sp1p3)

$$Sp1p3 = \sqrt{p3^2 \cdot Sp1^2 + p1^2 \cdot Sp3^2 \cdot Sp1^2 \cdot Sp3^2} \quad (5)$$

$$t = \frac{p1 \cdot p3}{Sp2 \cdot p3} \quad (6)$$

Apabila nilai t hitung lebih besar dari tabel t dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diasumsikan bahwa koefisien mediasi signifikan, yang berarti ada pengaruh mediasi.

2. Sobel test (Sp2p3)

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 \cdot Sp2^2 + p2^2 \cdot Sp3^2 \cdot Sp2^2 \cdot Sp3^2} \quad (7)$$

$$t = \frac{p2 \cdot p3}{Sp2 \cdot p3} \quad (8)$$

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 artinya nilai (R_2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependent sangat terbatas (Ghozali, 2009). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti



variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software Statistic Package and Social Science (SPSS). Uji validitas dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c. $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat dilihat pada kolom Corrected item total correlation.

3.1.1 Uji Validitas Variabel Role Conflict

Berikut ini disajikan hasil uji validitas atas kuesioner penelitian dari variabel Role Conflict pada CV. KOTAMA SHOES MEDAN dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 orang.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Role Conflict (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.928	0.195	Valid
Butir 2	0.768	0.195	Valid
Butir 3	0.844	0.195	Valid
Butir 4	0.607	0.195	Valid
Butir 5	0.779	0.195	Valid
Butir 6	0.779	0.195	Valid

Jumlah sampel yang digunakan penelitian $n = 100$ responden, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,195$ pada Sig 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dari variabel Role Conflict dapat dinyatakan valid (sah) untuk dilakukan penelitian.

3.1.2 Uji Validitas Variabel Role Ambiguity

Berikut ini disajikan hasil uji validitas atas kuesioner penelitian dari variabel Role Ambiguity pada CV. KOTAMA SHOES MEDAN dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 orang.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Role Ambiguity (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.290	0.195	Valid
Butir 2	0.703	0.195	Valid
Butir 3	0.706	0.195	Valid
Butir 4	0.659	0.195	Valid
Butir 5	0.798	0.195	Valid

Jumlah sampel yang digunakan penelitian $n = 100$ responden, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,195$ pada Sig 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dari variabel Role Ambiguity dapat dinyatakan valid (sah) untuk dilakukan penelitian.

3.1.3 Uji Validitas Variabel Role Overload

Berikut ini disajikan hasil uji validitas atas kuesioner penelitian dari variabel Role Overload pada CV. KOTAMA SHOES MEDAN dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 orang.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Role Overload (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.810	0.195	Valid
Butir 2	0.699	0.195	Valid
Butir 3	0.459	0.195	Valid
Butir 4	0.650	0.195	Valid
Butir 5	0.368	0.195	Valid



Jumlah sampel yang digunakan penelitian $n = 100$ responden, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,195$ pada Sig 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dari variabel Role Overload dapat dinyatakan valid (sah) untuk dilakukan penelitian.

3.1.4 Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan

Berikut ini disajikan hasil uji validitas atas kuesioner penelitian dari variabel Pemberdayaan Karyawan pada CV. KOTAMA SHOES MEDAN dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 orang.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.574	0.195	Valid
Butir 2	0.202	0.195	Valid
Butir 3	0.565	0.195	Valid
Butir 4	0.257	0.195	Valid
Butir 5	0.495	0.195	Valid
Butir 6	0.291	0.195	Valid
Butir 7	0.280	0.195	Valid
Butir 8	0.208	0.195	Valid
Butir 9	0.724	0.195	Valid

Jumlah sampel yang digunakan penelitian $n = 100$ responden, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,195$ pada Sig 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dari variabel Pemberdayaan Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) untuk dilakukan penelitian.

3.1.5 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berikut ini disajikan hasil uji validitas atas kuesioner penelitian dari variabel Komitmen Organisasi pada CV. KOTAMA SHOES MEDAN dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 orang.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0.468	0.195	Valid
Butir 2	0.388	0.195	Valid
Butir 3	0.483	0.195	Valid
Butir 4	0.522	0.195	Valid
Butir 5	0.541	0.195	Valid
Butir 6	0.522	0.195	Valid

Jumlah sampel yang digunakan penelitian $n = 100$ responden, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,195$ pada Sig 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dari variabel Komitmen Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) untuk dilakukan penelitian.

3.2 Uji Reliabilitas Data

Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka pernyataan reliabel
- b. Jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 maka pernyataan tidak reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Role Conflict (X1)	6	0.925	Reliabel
Role Ambiguity (X2)	5	0.827	Reliabel
Role Overload (X3)	5	0.805	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan (Z)	9	0.694	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	6	0.749	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat dilihat nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 sehingga kesimpulannya bahwa instrumen penelitian variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel (konsisten).



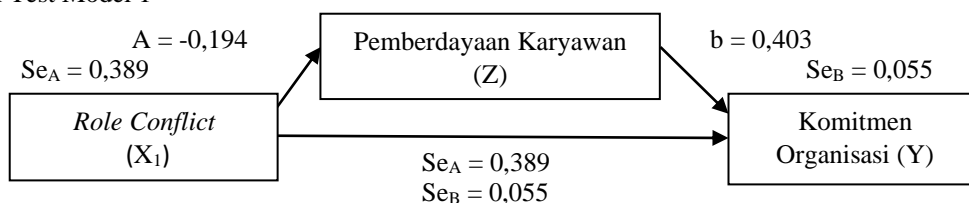
3.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan keterkaitan hubungan/pengaruh antara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat dimana peneliti mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang biasa disajikan dalam bentuk diagram.

3.3.1 Sobel Test

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk mengetahui seberapa besar peran variabel pemberdayaan karyawan memediasi pengaruh role conflict, role ambiguity dan role overload terhadap komitmen organisasi digunakan uji Sobel test. Berikut uji sobel test dibawah ini :

Sobel Test Model 1



Gambar 2. Sobel Test Model 1

Dihitung dengan rumus berikut ini :

Sobel test (Sab)

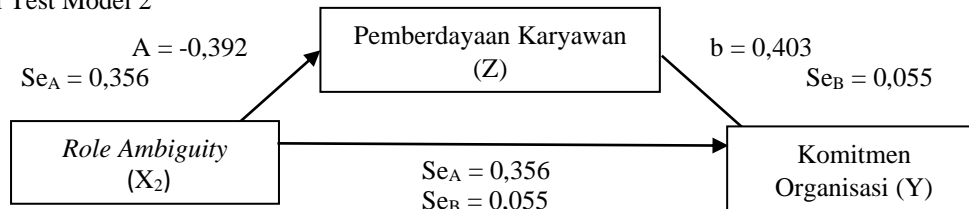
$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,403)^2 \cdot (0,389)^2 + (-0,194)^2 \cdot (0,055)^2 + (0,389)^2 \cdot (0,055)^2} \\
 &= \sqrt{(0,162 \times 0,151) + (0,038 \times 0,003) + (0,151 \times 0,003)} \\
 &= \sqrt{(0,24462 + 0,00014 + 0,0000453)} \\
 &= 0,495163
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab ini dapat menghitung nilai statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{-0,194 \times 0,403}{0,495163} \\
 &= \frac{-0,078182}{0,495163} \\
 &= -0,1579
 \end{aligned}$$

Oleh karena nilai t hitung = -0,1579 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak dapat memediasi pengaruh role conflict terhadap komitmen organisasi.

Sobel Test Model 2



Gambar 3. Sobel Test Model 2

Dihitung dengan rumus berikut ini :

Sobel test (Sab)

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,403)^2 \cdot (0,356)^2 + (-0,392)^2 \cdot (0,055)^2 + (0,356)^2 \cdot (0,055)^2} \\
 &= \sqrt{(0,162 \times 0,126) + (0,153 \times 0,003) + (0,126 \times 0,003)} \\
 &= \sqrt{(0,0204 + 0,0004 + 0,0003)} \\
 &= 0,1452
 \end{aligned}$$

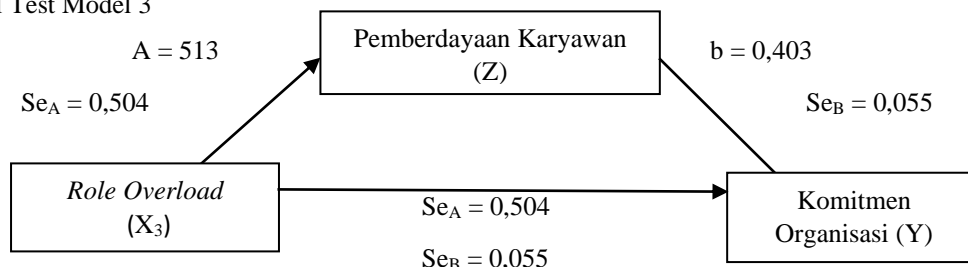
Berdasarkan hasil Sab ini dapat menghitung nilai statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :



$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
 &= \frac{-0,392 \times 0,403}{0,41452} \\
 &= \frac{-0,157976}{0,41452} \\
 &= -1,0879
 \end{aligned}$$

Oleh karena nilai t hitung = -1,0879 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak dapat memediasi pengaruh role ambiguity terhadap komitmen organisasi.

Sobel Test Model 3



Gambar 4. Sobel Test Model 3

Dihitung dengan rumus berikut ini :

Sobel test (Sab)

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,403)^2 \cdot (0,504)^2 + (0,513)^2 \cdot (0,055)^2 + (0,504)^2 \cdot (0,055)^2} \\
 &= \sqrt{(0,162 \times 0,254) + (0,263 \times 0,003) + (0,254 \times 0,003)} \\
 &= \sqrt{(0,0411 + 0,0007 + 0,0007)} \\
 &= 0,2061
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab ini dapat menghitung nilai statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,513 \times 0,403}{0,2061} \\
 &= \frac{0,2067}{0,2061} \\
 &= 1,003
 \end{aligned}$$

Oleh karena nilai t hitung = 1,003 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak dapat memediasi pengaruh role overload terhadap komitmen organisasi.

3.4 Evaluasi Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh role conflict, role ambiguity, role overload terhadap komitmen organisasi dengan dimoderasi oleh employee empowerment. Berdasarkan pengujian, ditemukan bukti empiris terkait pengaruh role conflict, role ambiguity, role overload terhadap komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan memediasi ketiga variabel tersebut. Role conflict diukur dengan pertentangan tugas-tugas yang harus dilakukan, pertentangan tanggungjawab yang dimiliki, tugas-tugas yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan rekan kerja, dan pertentangan. Role ambiguity diukur dengan tidak mengerti seberapa besar wewenang yang dimiliki, tidak memiliki tujuan yang jelas dalam melakukan pekerjaan, tidak memiliki rencana yang jelas untuk pekerjaan, dan tidak mengetahui cakupan-cakupan yang di evaluasi. Kemudian, Role overload diukur dengan pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang terbatas, ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang diterima, dan sumber daya yang kurang mencukupi.

3.4.1 Pengaruh Role Conflict terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa role conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai -0,532 dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oliver dan Brief (1977-1978) dalam (Yousef, 2002) yang menyatakan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi. Artinya pekerja dengan level konflik peran dan ambiguitas



peran yang tinggi akan kurang puas dengan pemerintahnya yang konsekuensinya akan kurangnya perhatian atau komitmen dengan organisasinya.

3.4.2 Pengaruh Role Ambiguity terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa role ambiguity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $-0,525$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008$. Hasil ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febrianty, 2012) menyatakan bahwa role ambiguity mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Fedriansyah dan Ira (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tingginya role ambiguity yang dialami karyawan sangat menentukan tingkat komitmen karyawan dalam organisasi.

3.4.3 Pengaruh Role Overload terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa role overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $0,583$ dan nilai signifikansi sebesar $0,036$. Hasil ini tidak searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kustiani, 2013) yang menyatakan bahwa role overload memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya role overload tidak selalu memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karena rendahnya komitmen karyawan dalam organisasi tidak hanya dapat dipengaruhi dengan kelebihan beban peran akan terbatasnya waktu yang tersedia tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti insentif dan kompetensi karyawan.

3.4.4 Pemberdayaan Karyawan Memediasi Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan path analysis melalui sobel test maka didapatkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan tidak mampu memediasi pengaruh role conflict, role ambiguity, dan role overload terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel role conflict sebesar $-0,1579$, role ambiguity sebesar $-1,0879$, dan nilai t hitung role overload sebesar $1,003$, hal ini menjelaskan bahwa nilai t hitung dari masing-masing variabel lebih kecil dari t tabel sebesar $1,983$. Artinya pemberdayaan karyawan tidak dapat memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Wayan Gede (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memediasi pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi. Artinya, pemberdayaan karyawan tidak dapat meminimalisir role stressor terhadap komitmen organisasi jika di dalam diri karyawan itu sendiri tidak didasarkan niat untuk upgrade skill.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat di simpulkan bahwa Role conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $-0,532$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013$. Role ambiguity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $-0,525$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008$. Role overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan nilai $0,583$ dan nilai signifikansi sebesar $0,036$. Pemberdayaan karyawan tidak mampu memediasi pengaruh role conflict, role ambiguity, dan role overload terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel role conflict sebesar $-0,1579$, role ambiguity sebesar $-1,0879$, dan nilai t hitung role overload sebesar $1,003$, hal ini menjelaskan bahwa nilai t hitung dari masing-masing variabel lebih kecil dari t tabel sebesar $1,983$.

REFERENCES

- Desiana, P. M., & Soejipto, B. M. (2006). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI. *Usahawan*, 5, 22–35.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Febrianty. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan) Vol.2 No.3. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius)*, Vol.2 No.3.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, J. A., & Ivancevich, J. M. (2001). Effects of diversity management on attachment. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1331–1349.
- Gunz, H. P., & Gunz, S. P. (1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations*, 47(7), 801–828.
- Hair, J.F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th Edition). Pearson Education Inc.
- Handoko, A. T. (2012). Analisis perkembangan retribusi pasar daerah sebagai sumber pembiayaan otonomi daerah di kabupaten pematang tahun 2007-2011. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).
- Harefa, W., Pane, S. G., Fachrudin, K. A., & Sitanggang, G. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di Smk Negeri 1 Gunungsitoli. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 415–431. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i2.2721>
- Insecurity, P. J. O. B., & Organisasi, K. (2013). Pengaruh job insecurity, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intent to quit dosen dan pegawai di universitas islam sumatera utara.
- Iroegbu, M. N. (2014). Impact of role overload on job performance among construction workers. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 1(3), 83–86.



- Kustiani, A. (2013). Pengembangan Crackers Sumber Protein dan Mineral dengan Penambahan Tepung Daun Kelor (*Moringa oleifera*) dan Tepung Badan-Kepala Ikan Lele Dumbo (*Clarias gariepinus*).
- Lubis, A. I. (2010). Akuntansi keperilakuan. Edisi.
- Lubis, H., & Pratama, K. (2022). Cuadernos de economía listed firm : The mediating role of employee committeemen. 45(128), 87–97.
- Mathieu, Z. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.
- Permatasari, M. (2010). Pengaruh work stressor pada perilaku cyberloafing karyawan dengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi (Studi pada PT. PLN (PERSERO) APJ SURAKARTA).
- Robbins, J. (2007). Between reproduction and freedom: Morality, value, and radical cultural change. *Ethnos*, 72(3), 293–314.
- Soewadji, J. (2012). Pengantar metodologi penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sulistyo, J. (2010). 6 Hari Jago SPSS 17. Cetakan Pertama. Cakrawala.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*.