

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) vokasi hadir dengan peranan penting menghasilkan lulusan yang terampil, berwawasan dan siap memasuki dunia kerja melalui praktik sebagai pendekatan pendidikan akademik yang utama. Perkembangan sektor vokasi terus bergerak cepat dulu hanya menawarkan program D1 hingga Sarjana Terapan, kini beberapa PTN bahkan sudah membuka Magister dan Doktor Terapan di beberapa PTN (sumber: Data Dirjen Vokasi Kemdikbudristek, 2024). Hal ini menuntut peningkatan kinerja para staf PTN vokasi agar mampu menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Di saat yang sama, perubahan struktur organisasi juga terjadi seiring dinamika kampus dan tingginya permintaan masyarakat akan pendidikan vokasi. Namun, sering munculnya hambatan terjadi ketika perubahan kebijakan, keragaman SDM baik pendidik (Dosen) dan tenaga kependidikan, serta tuntutan relevansi kurikulum dengan industri seringkali menjadi kendala dalam mencapai kinerja yang optimal.

Budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berperilaku dan berinteraksi dalam lingkungan kerja menurut Opolot et al., (2024), diyakini mampu membentuk etos kerja dan adaptasi pegawai. Pada penelitian Saputri & Susanti, (2023) menunjukkan korelasi positif antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan di sektor pendidikan. Namun, hasil penelitian itu belum secara khusus menganalisis situasi di Perguruan Tinggi Negeri Vokasi, di mana budaya organisasi cenderung lebih dinamis akibat interaksi intensif dengan industri. Selain itu, studi sebelumnya juga belum mengintegrasikan peran kepuasan kerja sebagai mediator, padahal faktor psikologis ini diduga kuat menjadi jembatan antara budaya organisasi dan kinerja Cao et al., (2024). Ada beberapa penelitian juga yang menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai seperti pada penelitian Raintung et al., (2024) dan Yosep et al., (2024) namun studi dilakukan pada karyawan perbankan. Belum ada yang secara khusus melakukannya pada PTN vokasi.

Komitmen organisasional, yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan dan loyalitas juga menjadi faktor yang sangat penting di PTN Vokasi. Tingginya tuntutan kompetensi teknis dan pedagogis berpotensi memicu stres atau *turnover intention*, sehingga komitmen organisasi perlu dikaji lebih mendalam. Meskipun didalam penelitian Nelson & Desi, (2023) yang membuktikan hubungan yang positif tapi tidak signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, namun penelitian terkini seperti pada Mande & Supriadi, (2024) ternyata memiliki hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berlanjut pada peningkatan produktivitas kerja pegawai pada sektor pendidikan berbentuk Universitas.

Kepuasan kerja, sebagai hasil dari persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja diduga menjadi kunci penting yang menjelaskan alasan budaya dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Namun, penelitian empiris yang menguji model mediasi ini di PTN Vokasi masih sangat terbatas. Padahal, temuan semacam itu dapat menjadi dasar bagi pimpinan institusi untuk merancang intervensi yang lebih terarah, seperti penguatan budaya kolaboratif, pemilihan *agent of change* atau program peningkatan komitmen berbasis *reward system*. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi

terhadap kinerja pegawai PTN vokasi serta menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian nanti diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan vokasi, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam konteks Perguruan Tinggi Vokasi sangat berkaitan dengan hasil Indeks Kinerja Utama (IKU) Institusi yang memiliki 8 area penilaian. Pemenuhan IKU Institusi dievaluasi secara berkala untuk melihat seberapa besar ketercapaian dari target yang dimiliki. Berdasarkan data hasil Laporan Kinerja (LAKIN) PTN Vokasi, seperti Politeknik Negeri Madiun (PNM) pada tahun 2023, kinerja pegawai masih belum memenuhi target pencapaian IKU. Prosentase target realisasi dosen yang berkegiatan tridharma secara optimal adalah 30% namun realisasi pencapaiannya 24,9%. Target dosen dengan kompetensi yang diakui dunia industri adalah 50% namun realisasinya masih 27,52%. Hasil keluaran dosen yang secara terapan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, target 100% namun pencapaian 98%. Pada tahun 2024, hasil capaian IKU PNM sudah menunjukkan adanya peningkatan namun belum optimal. Seperti pada penilaian persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia industri, dari target 50%, masih tercapai 30,46% (sumber : *LAKIN PNM 2023 – 2024*). Hal ini juga terjadi pada PTN Vokasi Akademi Komunitas PSF Blitar yang dalam 2 tahun terakhir masih belum menunjukkan hasil kinerja pegawai yang optimal. Pada tahun 2023 dari target kegiatan tridharma dosen 30,77% tercapai 30%, target dosen dengan kompetensi yang diakui dunia industri adalah 50% namun realisasinya masih 30%. Pada tahun 2024 sudah mulai terpenuhi beberapa kriteria IKU, namun dalam kategori penilaian dosen dengan sertifikasi kompetensi masih belum terpenuhi dari target 54% hanya terealisasi 19,94% (sumber : *Lakin AKPSF Blitar 2023-2024*). Hasil *assessment* tenaga kependidikan oleh Kemdikbudristek pada tahun 2024 juga menunjukkan nilai yang kurang memuaskan dalam kinerja terhadap pelayanan publik. Dari total 1040 pegawai dilingkungan Pendidikan tinggi vokasi, 18,7% kurang optimal, 81,3 % memiliki nilai cukup, dan 0,0 % yang memiliki nilai optimal (Sumber: *hasil assessment pegawai perguruan tinggi vokasi tahun 2024, Kemdikbudristek*).

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai selama ini masih banyak didominasi untuk perusahaan sebagai pertimbangan pemenuhan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi setiap pegawai. Kepuasan kerja pun sebagai mediator juga dilakukan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja tersebut yang sebagian besar hasil penelitian terkini membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Namun sesuai dengan penjelasan sebelumnya bahwa penelitian yang telah dilakukan sampai dengan saat ini belum ada yang secara spesifik menganalisis pengaruhnya di perguruan tinggi vokasi. Gap penelitian muncul dalam konteks PTN vokasi yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi lainnya, Padahal dalam dua tahun terakhir ini, tuntutan dinamisasi pendidikan yang luar biasa dan harapan masyarakat yang besar terhadap PTN vokasi tidak didukung dengan hasil laporan kinerja maupun *assessment* terpusat di kementerian yang optimal. Sehingga sangat penting untuk dilakukan penelitian ini guna memberikan bukti empiris tentang pengaruh antar variabel dan pertimbangan perbaikan kedepannya secara terstruktur untuk kebijakan pimpinan dalam optimalisasi kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PTN vokasi?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PTN vokasi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PTN vokasi?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PTN vokasi?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai PTN vokasi?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai PTN vokasi?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai PTN vokasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PTN vokasi.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai PTN vokasi.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PTN vokasi.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PTN vokasi.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PTN vokasi.
6. Menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai PTN vokasi.
7. Menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja PTN vokasi.

Sedangkan manfaatnya sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Memberikan bukti empiris tentang model mediasi kepuasan kerja dalam konteks perguruan tinggi vokasi.
2. Memperluas Referensi Akademik: Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti topik serupa, khususnya di sektor pendidikan vokasi.

Manfaat Praktis

1. Bagi Pimpinan PTN vokasi: Memberikan rekomendasi untuk merancang kebijakan penguatan budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai program peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Pegawai: Identifikasi faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi masukan untuk optimalisasi kinerja yang akan berdampak pula pada kesejahteraan.

3. Bagi stakeholder pendidikan vokasi: Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan PTN Vokasi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

Dalam konteks penelitian ini, Teori *Human Resource and Management* menjadi landasan teoretis utama yang relevan, menjelaskan bahwa manusia memiliki peran yang penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang mau dan mampu, merupakan aset strategis paling berharga bagi organisasi dan investasi dalam pengembangan serta kemajuan organisasi tersebut (Benny, 2005). Teori ini menekankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pembentukan budaya organisasi yang kuat, penanaman komitmen organisasi yang tinggi, dan peningkatan kepuasan kerja pegawai, adalah kunci untuk mengoptimalkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan institusi (Ferris et al., 2004). Dengan demikian, penelitian ini berupaya menguji bagaimana elemen-elemen pengelolaan SDM ini secara kolektif memengaruhi kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Negeri Vokasi.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara mereka berperilaku dan berinteraksi dalam lingkungan kerja (Opolot et al., 2024). Budaya organisasi dapat juga dimaknai sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang dianggap efektif sehingga dapat diajarkan kepada anggota baru. Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting sebagai pembentuk etos kerja, adaptasi pegawai, serta pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah penentu utama dari identitas organisasi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan jangka panjang. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma-norma bersama yang membentuk perilaku dan interaksi organisasi (Kurnia et al., 2023).

Dalam lingkungan PTN vokasi, budaya organisasi cenderung lebih dinamis karena interaksi intensif dengan industri dan tuntutan untuk memenuhi standar *link and match*. Riset yang dilakukan Saputri & Susanti, (2023) mengungkapkan korelasi positif antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan di sektor pendidikan. Namun, temuan ini belum spesifik menguji konteks PTN vokasi, di mana karakteristik budayanya mungkin berbeda akibat orientasi praktis dan kolaborasi dengan dunia kerja.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bagian dari perilaku karyawan yang menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi dan tujuan-tujuannya, serta keinginan untuk tetap bertahan sebagai anggota. Seseorang yang memiliki keterlibatan tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang kuat menandakan kesetiaan pada institusi atau organisasi secara keseluruhan (Hartini et al., 2021). Ariffin & Alfianoor (2024) di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi ternyata berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai di lingkungan pendidikan. Namun, hasil penelitian Nelson & Desi, (2023) menemukan hubungan yang positif tapi tidak signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Sehingga perbedaan ini mengindikasikan bahwa dampak komitmen organisasi mungkin bergantung

pada konteks organisasinya, termasuk di PTN vokasi dengan karakteristiknya yang unik serta berbeda dengan Universitas.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai persepsi umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang tidak selalu ideal dan hal serupa lainnya. Sehingga secara esensial, kepuasan kerja merefleksikan penilaian, emosi atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi melalui aktivitas kerja (Nabawi Rizal, 2019).

Penelitian Yosep et al., (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Dalam hal ini pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Sementara itu studi Anggraeni & Cahyono, (2023) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi budaya organisasi dan kinerja pegawai di PT Nada Surya Tunggal, memiliki hasil yang berkorelasi positif namun tidak terlalu signifikan. Dalam hal ini, studi serupa belum banyak dilakukan di lingkungan PTN vokasi, di mana kepuasan kerja pada sektor pendidikan vokasi yang memiliki model pembelajaran akademik berbeda dengan perguruan tinggi lainnya bisa jadi memiliki kecenderungan yang sama atau justru sangat berbeda.

2.5 Kinerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai & Sagala, (2014) Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan.

Bagi Perguruan Tinggi Negeri yang mayoritas pegawainya adalah ASN, maka kinerja pegawai mengacu kepada Undang Undang ASN No.5 Tahun 2014 dengan pembaruan menjadi UU ASN No 20 Tahun 2023, bahwa Kinerja pegawai ASN diukur berdasarkan pencapaian target kerja, perilaku kerja, dan kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Indonesia, 2023).

Kinerja karyawan juga menjadi faktor utama suatu perusahaan dalam suatu persaingan bisnis dengan perusahaan sejenis. Agar suatu perusahaan dapat mempertahankan pelanggannya, maka harus didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan tingkat efektivitas yang tinggi (Anggraeni & Cahyono, 2023).

2.6 Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai Dalam Riset PTN Vokasi

Sejauh ini sejumlah penelitian telah menguji hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, serta peran mediasi kepuasan kerja. Misalnya, Cao et al., (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di sektor pendidikan Vietnam. Namun, temuan ini belum diuji dalam konteks PTN vokasi di Indonesia, di mana perbedaan antara kondisi kedua negara, interaksi dengan industri dan tuntutan kompetensi teknis mungkin menghasilkan hubungan yang berbeda.

Di sisi lain, komitmen organisasi juga diduga berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Mengacu pada studi Mande & Supriadi, (2024), hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak

pada produktivitas. Namun, belum ada penelitian yang menguji model mediasi ini di PTN vokasi, sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk mengisi gap tersebut.

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian Oktavia & Fernos, (2023) maupun penelitian (Febriani & Ramli, 2023), hasil kesimpulan menunjukkan bahwa budaya organisasi memang benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik budaya organisasinya maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Al Ayyubi & Ratnawati, (2025) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. mendukung teori yang mendasari penelitian tersebut bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi Kurnia et al., (2023). Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: *Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PTN vokasi.*

Hubungan Komitmen organisasional dengan kinerja pegawai

Pada penelitian Badrianto & Astuti, (2023) maupun Rizal et al., (2023) yang menganalisis hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai, Hasil kesimpulan riset menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai walaupun dilakukan pada lokasi penelitian yang berbeda. Hal ini juga sejalan dengan riset oleh Nelson & Desi, (2023) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: *Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PTN vokasi.*

Hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi diduga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PTN Vokasi. Hal ini didasarkan pada penelitian Nelson & Desi, (2023) yang melakukan penelitian terhadap pegawai di perusahaan manufaktur dengan kesimpulan bahwa budaya organisasi ternyata berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian Mahayasa et al., (2024) dan Rahmania et al., (2024) hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ternyata positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan prinsip teori budaya organisasi pada kajian Kurnia et al., (2023) bahwa pentingnya budaya organisasi bagi sebuah perusahaan atau lembaga berkaitan dengan perannya dalam memberikan norma-norma, membangun sebuah tradisi, dan mengarahkan unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga dengan sejalannya norma akan muncul kepuasan kerja bagi pegawai. Maka, berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan:

H3: *Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PTN vokasi.*

Hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai di sebuah organisasi. Di dalam penelitian Abdul Rosyid dan Ilma Darajat, (2022) maupun (Saragih et al., 2022) hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga masih didukung oleh penelitian terbaru Rahayu & Dahlia, (2023) yang menunjukkan hasil sama yaitu positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan *grand theory* penelitian ini bahwa adanya komitmen organisasi yang semakin baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan bangga dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4: *Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PTN vokasi*

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Amara Putri & Nawatmi, (2024) melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima dan mencapai hasil yang memuaskan, kinerja mereka cenderung meningkat. Sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Putra Feby & Kurniati Deti, (2024) maupun Kuncorowati & Supardin, (2023) dengan hasil risetnya kepuasan kerja ternyata berpengaruh positif bahkan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5: *Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai*

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian Yosep et al., (2024) yang dilakukan terhadap pegawai ASN, budaya organisasi dan lingkungan kerja diteliti hubungannya terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja. Ternyata diperoleh hasil yang signifikan. Dari penelitian Alvani Yossy & Yulihastri, (2024) juga diperoleh hasil yang sama bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh temuan Callista Fatin & Yanuar, (2025) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Budaya organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kepuasan kerja tersebut semakin meningkatkan kinerja para pegawai. Sehingga dalam hal ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H6: *Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai PTN vokasi.*

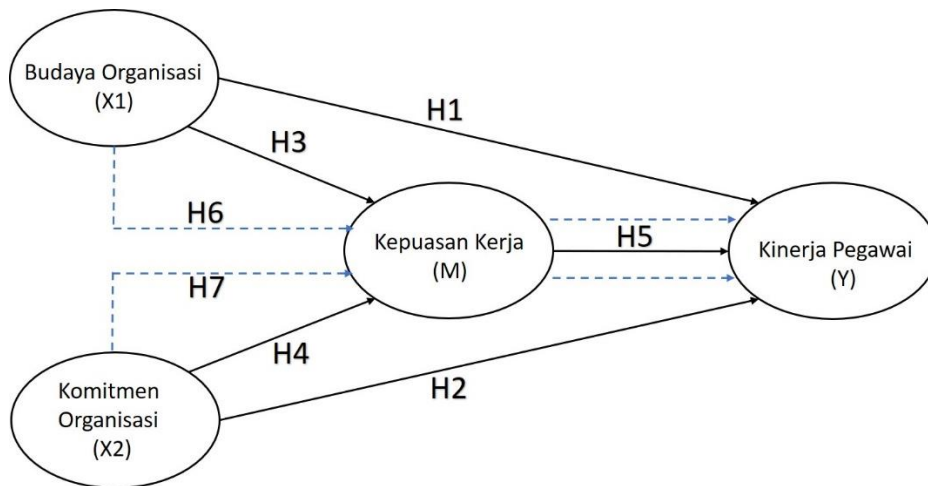
Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja

Nelson & Desi, (2023) melakukan penelitian terhadap pegawai perusahaan manufaktur untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ternyata memiliki hasil yang signifikan dimana setiap variabel yang dimilikinya termasuk komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Safa'Atturrizky & Ekhsan, (2024) dan Kosasih & Hasan, (2024) bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja semakin membuat pegawai meningkat pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan teori *Human Resource Management and Organizational Competency* yang menjadi *grand theory* penelitian ini. Maka dalam hal ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7: *Kepuasan kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai PTN vokasi.*

2.8 Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya maka Model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan Gambar:

X1 : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

X2 : Komitmen Organisasi

H1-H7 : Hipotesis yang diuji.

M : Kepuasan Kerja (Mediator)

3. Metodologi Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menguji hubungan antara variabel independen (budaya organisasi dan komitmen organisasi), variabel mediasi (kepuasan kerja), dan variabel dependen (kinerja pegawai). Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pola hubungan antar variabel tersebut melalui analisis statistik yang tepat.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data: Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Likert* 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Sumber Data: Responden adalah pegawai PTN Vokasi (dosen dan tenaga kependidikan) dilingkungan perguruan tinggi negeri vokasi dengan pemilihan secara *purposive*.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi: Pegawai PTN vokasi yang dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Madiun (perwakilan vokasi dengan jenis satuan kerja politeknik), dan Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar (Perwakilan vokasi dengan jenis satuan kerja Akademi Komunitas).

Sampel: Teknik *purposive sampling* dengan kriteria:

- Minimal telah bekerja selama 1 tahun untuk memahami budaya organisasinya.
- Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.
- Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan: n = ukuran sampel, N = populasi, e = toleransi kesalahan

Sehingga dalam penelitian ini:

Jumlah Populasi = 275 Pegawai

Jumlah Sampel (n) = $\frac{275}{1 + 275(0,05)^2} = 163$ Pegawai

3.4 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja di lingkungan perguruan tinggi vokasi. Data yang terkumpul melalui kuesioner kemudian diolah dalam bentuk kuantitatif, dimana skor jawaban dari pertanyaan yang dijawab oleh responden ditentukan.

Tabel 1. Variabel dan operasionalisasi penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1) (Saputri & Susanti, 2023)	1. Inovasi 2. Kolaborasi 3. Nilai 4. Sikap	Likert 1-5
Komitmen Organisasi (X2) (Hartini et al., 2021)	1. Loyalitas 2. Keterikatan emosional 3. Kesiapan berkontribusi lebih	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (M) (Anggraeni & Cahyono, 2023) (Rahayu & Dahlia, 2023)	1. Kepuasan atas penghasilan 2. Kondisi tempat bekerja 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Pengembangan karir	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y) (Saputri & Susanti, 2023)	1. Pencapaian target 2. Produktif 3. <i>Agile</i> 4. Ketelitian	Likert 1-5

	5. Kualitas kerja 6. Efisien 7. Disiplin 8. Adaptif teknologi 9. <i>multitasking</i>	
--	--	--

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara daring/online kepada para pegawai di Perguruan Tinggi Vokasi yang menjadi populasi dari penelitian ini menggunakan (*Google Form*), karena responden berada pada lintas PTN dan berbeda kota.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif:

sebagai tahap awal dalam penelitian kuantitatif ini, karena memiliki beberapa fungsi kritis seperti memahami karakteristik responden dan data, serta dasar untuk analisis lanjutan.

3.6.2 Analisis Data Outer Model:

Model pengukuran ini digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Tahapan uji outer model dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji ini digunakan untuk menggambarkan korelasi antara konstruk dengan indikator. semakin besar nilai korelasinya semakin baik hubungan antara konstruk dengan indikator. Korelasi dinyatakan valid dengan nilai loading faktor $\geq 0,7$.

b. Perhitungan nilai Average Variance Extracted (AVE).

Nilai AVE yang diterima adalah ≥ 0.5 , menunjukkan bahwa variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya

c. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas variabel menggunakan *Composite reliability* dan *cronbachs alpha*. Uji ini menggambarkan konsistensi pernyataan dalam instrument dan melihat reliabilitas dimensi dan indikator. Instrumen dikatakan andal, jika jawaban terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya $> 0,7$

d. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji ini digunakan untuk menggambarkan antara variabel yang seharusnya tidak berhubungan korelasi dinyatakan valid dengan nilai *cross loading* indikator lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel laten yang lainnya. Dalam hal ini juga dapat menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* yang membandingkan kuadrat akar rata-rata varian yang diterangkan oleh sebuah konstruk ($\sqrt{AVE}$) dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model.

3.6.3 Analisis Data Inner model (Model struktural)

Uji model struktural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model struktural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Tahapannya:

a Uji Koefisien determinasi (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R^2 adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah (menggunakan Analisis SEM (*Structural Equation Modeling*):

b Uji *Predictive relevance* (Q^2)

Predictive Relevance (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive relevance jika $Q^2 > 0$. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentangan 0, Q^2 , 1 dimana 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah.

c Pengujian Hipotesis

Analisa data menggunakan PLS (*Partial Least Square*) perhitungan *bootstrapping* untuk uji hipotesis. *Bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis. Pengujian dengan bootstrap ini juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

d Uji Mediasi.

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediator (kepuasan kerja) secara signifikan menjembatani hubungan antara variabel independen (budaya organisasi & komitmen organisasi) dan dependen (kinerja pegawai). Uji Mediasi dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* untuk mengukur efek mediasi dari variabel kepuasan kerja (H6 & H7). Hal ini juga digunakan untuk menguji hubungan langsung ($X_1, X_2 \rightarrow Y$) dan tidak langsung ($X_1, X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$) dengan software SmartPLS.