

**PENGARUH INISIATIF PERSONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA**

¹Mohamad Sidik, ²Siti Nurhayati

¹Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pekalongan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

mohamadsidik.mail@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang dinamis dan sulit diprediksi menuntut perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang tangguh dan dinamis untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Budaya organisasi yang mengedepankan inisiatif perseorangan ditunjang dengan dukungan manajemen akan menciptakan sistem kerja dinamis terbuka terhadap perubahan selama diterima dan di internalisasi dengan baik oleh karyawan ditandai dengan kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inisiatif personal dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan inisiatif personal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, inisiatif personal dan dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan.

Kata kunci : Inisiatif personal, dukungan organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Business competition that is dynamic and difficult to predict requires companies to create work systems that are tough and dynamic to be able to compete with other companies. An organizational culture that prioritizes individual initiative supported by management support will create a dynamic work system that is open to change as long as it is well received and internalized by employees, marked by the job satisfaction they get. This study aims to determine the effect of personal initiative and organizational support on job satisfaction. The results of the study show that personal initiative has a non-significant positive effect on job satisfaction. Organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, personal initiative and organizational support affect job satisfaction simultaneously.

Keywords: *personal initiative, organizational support, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 memberikan efek yang signifikan terhadap keberlangsungan usaha suatu perusahaan. Terciptanya persaingan bisnis yang dinamis dan sulit diprediksi menuntut perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang tangguh dan dinamis untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Budaya organisasi yang didefinisikan sebagai suatu sistem makna yang diyakini kebenarannya dan dijunjung tinggi oleh anggotanya (Schein, 2010), mengambil peran besar dalam menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Menurut Tan (2002), indikator budaya organisasi meliputi inisiatif perseorangan, toleransi terhadap risiko, pengawasan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi.

Inisiatif perseorangan dalam suatu perusahaan berkaitan erat dengan dukungan manajemen atau organisasi untuk suatu hubungan bersinergi dalam menciptakan budaya perusahaan yang baik. Baiknya suatu budaya atau nilai dalam suatu perusahaan diukur pada penerapan atau pelaksanaan nilai oleh anggotanya (Hewett & Shantz, 2021). Budaya organisasi yang mengedepankan inisiatif perseorangan ditunjang dengan dukungan manajemen akan menciptakan sistem kerja dinamis terbuka terhadap perubahan selama

diterima dan di internalisasi dengan baik oleh karyawan ditandai dengan kepuasan kerja yang mereka dapatkan.

Penelitian mengenai inisiatif personal sudah pernah dilakukan. Penelitian berjudul “Pengaruh Inisiatif Individual, Toleransi Risiko, dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Haji Kalla Cabang Alauddin Makassar” yang dilakukan oleh Sukmah (2015) menunjukkan hubungan antara variabel inisiatif individual terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya berjudul “Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kepuasan Karir dan Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Intervening” dilakukan oleh Sukmajati & Suharnomo (2020). Hasil penelitian menunjukkan variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Humayra, (2019) berjudul “Pengaruh *Personal Initiative* terhadap Performa Kerja Dimoderasi oleh *Mindfulness*” memberikan hasil pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja secara positif.

Berdasarkan pada hasil kajian pustaka tersebut, peneliti tertarik untuk mempelajari pengaruh inisiatif personal dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Judul penelitian ini mencoba gabungan dari penelitian yang dilakukan oleh Sukmah (2015) yang menunjukkan pengaruh inisiatif individual dan dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan dengan penelitian Sukmajati & Suharnomo (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan karir dan kinerja karyawan.

Penulis memilih judul “Pengaruh Inisiatif Personal dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya pengaruh inisiatif personal terhadap kepuasan kerja;
2. Mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja;
3. Mengetahui pengaruh inisiatif personal dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Inisiatif Personal

Inisiatif personal adalah karakteristik perilaku yang menyebabkan individu bersikap aktif dan memulai sendiri serta melampaui apa yang secara formal dipersyaratkan dalam pekerjaan tertentu (Frese dkk., 1997). Menurut Suryana, (2008), inisiatif adalah kemampuan menciptakan pemikiran baru untuk memecahkan masalah dan menemukan peluang. Sementara menurut Munandar (1997), inisiatif adalah kemampuan menemukan alternatif penyelesaian suatu masalah berdasarkan data atau informasi yang tersedia berfokus pada kuantitas, ketepatan, dan keragaman solusi.

Inisiatif personal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Frese dkk., 1997):

1. Konsisten dengan misi organisasi
2. Memiliki fokus jangka panjang
3. Diarahkan pada tujuan dan berorientasi pada tindakan
4. Gigih dalam menghadapi hambatan dan kemunduran
5. Dimulai dari diri sendiri dan proaktif

Masih menurut Frese, pengukuran inisiatif personal mempertimbangkan beberapa hal yang meliputi:

1. Inisiatif umum dalam pekerjaan; mengacu langsung pada tindakan-tindakan di tempat kerja yang melampaui apa yang secara formal dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Inisiatif dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif. Inisiatif kuantitatif berhubungan dengan aktivitas yang terutama membutuhkan energi tambahan. Sedangkan inisiatif kualitatif berkaitan dengan upayaantisipasi hambatan agar tidak muncul berulang di masa mendatang.
2. Mengatasi hambatan; berkaitan dengan kegigihan seseorang ketika dihadapkan dengan situasi sulit dalam mengejar tujuan.
3. Pendekatan aktif; diukur sebagai apakah orang-orang benar-benar menggunakan pendekatan aktif dalam mengatasi hambatan mereka dan mempertahankan inisiatif itu sendiri atau jika mereka hanya memberikan solusi terhadap hambatan yang dialami orang lain.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sebagaimana didasarkan pada teori *Perceived Organizational Support* (POS) diartikan sebagai persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1986). Adanya dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen afektif, keterlibatan dan rasa tanggung jawab karyawan untuk berkontribusi mencapai tujuan perusahaan serta harapan atas penghargaan terhadap pencapaian kinerjanya.

Lebih lanjut, Eisenberger dkk., (2020) menjelaskan bahwa adanya dukungan organisasi memberikan dampak kepada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan meliputi:

1. Komitmen organisasi

Menurut teori POS, dukungan organisasi merupakan aspek penting untuk menumbuhkan komitmen afektif organisasi. Komitmen ini terjadi ketika POS memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan dan menghasilkan peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

2. Keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Xanthopoulou dkk., (2008), adalah keadaan motivasi yang positif, memuaskan, terdiri dari semangat, dedikasi, dan internalisasi. Dalam hal ini, POS dapat berkontribusi untuk masing-masing komponen motivasi tersebut. Melalui proses peningkatan diri, POS dapat meningkatkan efikasi diri karyawan dan mendorong penggunaan keterampilan tingkat yang lebih tinggi, menghasilkan minat intrinsik yang lebih besar dalam pekerjaan.

3. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan adalah komponen kunci dari pertukaran sosial dan dapat membantu menjelaskan bagaimana dukungan organisasi berakibat pada pengembangan orientasi positif karyawan terhadap organisasi. POS harus meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan/atau manajemen karena kepercayaan menunjukkan bahwa organisasi tidak akan memanfaatkan kerentanan karyawan.

Menurut Eisenberger dkk., (1986), dukungan organisasi dapat diukur menggunakan indikator penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Penghargaan dalam dukungan organisasi berkaitan dengan reward atau imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan. Dukungan atasan menitikberatkan pada

otonomi karyawan, artinya atasan memberikan kewenangan penuh terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri, namun tetap disertai dengan pengawasan. Indikator kondisi kerja menjelaskan mengenai keadaan lingkungan pekerjaan, semisal hubungan kerja yang baik antara atasan dengan karyawan. Sedangkan kesejahteraan karyawan dapat dipahami sejauh mana karyawan menilai kepedulian perusahaan terhadap pemenuhan aspek kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan Kerja

Hoppock, (1935) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menentukan penilaian seseorang mengenai kepuasan mereka pada suatu pekerjaan. Menurut Karatepe dkk., (2006), kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Luthans, (1995), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah aspek emosional yang merupakan respon dari situasi pekerjaan. Aspek ini tidak nampak namun tercermin dari tingkat loyalitas, kepatuhan dan ketahanan karyawan.

Luthans (1995) menerangkan ada setidaknya enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri; dalam hal ini kepuasan kerja ditentukan dari sejauh mana pekerjaan diterima oleh karyawan, dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Gaji atau upah; berkaitan dengan kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan hasil kerja.
3. Pengawasan; mencakup hubungan antara karyawan dan atasan, serta peran serta atasan dalam menentukan kualitas pekerjaan karyawan.
4. Kesempatan promosi; berkaitan dengan akses terhadap kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
5. Rekan kerja; hubungan antar karyawan yang menentukan situasi kerja.
6. Kondisi kerja; yaitu yang menyangkut dengan ketersediaan fasilitas, sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian deskriptif yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Hasanah, 2021).

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu yang bersifat objektif, valid, dan reliable (Sugiyono, 2012). Objek pada penelitian ini adalah inisiatif personal karyawan, dukungan organisasi terhadap karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari untuk mendapatkan informasi tertentu kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Peneliti menetapkan dua variabel independen yaitu inisiatif personal dan dukungan organisasi serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Operasional masing-masing variabel didasarkan pada ketentuan berikut:

Inisiatif personal adalah sikap karyawan yang aktif dan memulai sendiri dalam bekerja serta melampaui apa yang secara formal dipersyaratkan dalam pekerjaannya (Frese dkk., 1997). Inisiatif personal diukur menggunakan indikator inisiatif umum dalam pekerjaan, mengatasi hambatan, dan pendekatan aktif.

Dukungan organisasi adalah persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1986). Indikator dukungan organisasi yang digunakan adalah penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan mereka (Karatepe dkk., 2006). Indikator kepuasan kerja yang digunakan sebagaimana yang diterangkan Luthans, (1995) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja dan kondisi kerja.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan obyek dengan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012).

Menurut (Fraenkel dkk., 2012), jumlah minimal sampel untuk penelitian kausal-perbandingan adalah 30 orang. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Universitas X. Penelitian menggunakan 30 orang responden sebagai syarat jumlah minimal yang dipersyaratkan yang didapat menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi dikarenakan kondisi populasi yang homogen.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang di isi oleh responden. Kuesioner dibuat menggunakan aplikasi formulir elektronik dan dikirim melalui pesan elektronik kepada responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang menguji lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 IP + \beta_2 DO$$

Dimana:

- α = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisiensi Regresi
- IP = Inisiatif Personal
- DO = Dukungan Organisasi
- KK = Kepuasan Kerja

Sebelum melakukan uji regresi linear berganda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan realibilitas instrumen dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji kecocokan model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan pada data penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		IP1	IP2	IP3	IP4	IP		
IP	Pearson Correlation	.712**	.677**	.698**	.662**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000			
	N	30	30	30	30	30		
		DO1	DO2	DO3	DO4	DO		
DO	Pearson Correlation	.773**	.586**	.693**	.670**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000			
	N	30	30	30	30	30		
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK
KK	Pearson Correlation	.465**	.774**	.784**	.678**	.608**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Dalam uji validitas, data penelitian dinyatakan valid jika nilai Sig. lebih kecil dari 0.05. Tabel 1 menunjukkan keseluruhan variabel memiliki nilai Sig. lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk keseluruhan variabel valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada data penelitian selengkapnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Inisiatif Personal	.613	4
Dukungan Organisasi	.620	4
Kepuasan Kerja	.764	6

Dalam uji reliabilitas, jawaban responden dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (CA) lebih besar dari 0.6. Tabel 2 menunjukkan nilai CA pada variabel inisiatif personal sebesar 0.613, 0.620 pada variabel dukungan organisasi, dan 0.764 pada variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, disimpulkan keseluruhan jawaban responden reliabel atau konsisten.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas pada data penelitian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test ditunjukkan pada tabel 3 berikut. Pada uji ini, data penelitian berdistribusi normal jika nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Tiap Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	IP	DO	KK
N	30	30	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.058 ^c	.200 ^{c,d}

Tabel menunjukkan nilai Sig. pada variabel inisiatif personal sebesar 0.200, variabel dukungan organisasi sebesar 0.058, dan 0.200 pada variabel kepuasan kerja sehingga dinyatakan bahwa data penelitian pada keseluruhan variabel berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas untuk Keseluruhan Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Model atau residual berdistribusi normal jika nilai Sig. lebih besar dari 0.05. Tabel 4 menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.200 sehingga dinyatakan bahwa residual data berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskidasitas pada data penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.717	3.398		.211	.834
	IP	.083	.137	.116	.607	.549
	DO	-.024	.155	-.030	-.157	.876

a. Dependent Variable: ABSRES

Dalam pengujian ini, residual dinyatakan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas apabila nilai Sig. pada tabel coefficients lebih besar dari nilai alphanya (0,050). Nilai Sig. variabel inisiatif personal sebesar 0.549 sementara apada variabel dukungan organisasi sebesar 0.876 sehingga disimpulkan residual tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas pada residual data penelitian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolenieritas

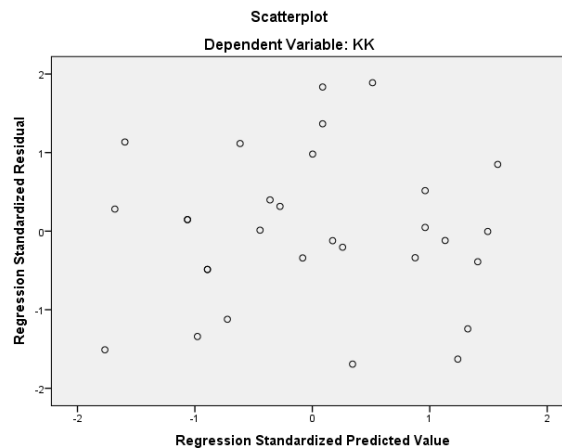
		Coefficients^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	IP	.999	1.001
	DO	.999	1.001

a. Dependent Variable: KK

Dalam uji multikolenieritas, residual dinyatakan tidak mengandung gejala multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai VIF pada variabel inisiatif personal dan dukungan organisasi masing-masing sebesar 1.001 sehingga dapat dinyatakan bahwa residual data penelitian tidak mengandung gejala Multikolinieritas.

6. Uji Linearitas

Hasil pengujian asumsi lineraitas pada data penelitian digambarkan pada grafik berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas

Asumsi linieritas terpenuhi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi (ZRESID) dengan nilai predeksi terstandarisasi (ZPRED) tidak membentuk suatu pola tertentu (acak). Gambar 1 menunjukkan pola acak sehingga regresi linear tepat digunakan untuk menganalisis data penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Setelah uji validitas, realibilitas dan asumsi klasik terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi linear berganda. Berikut adalah hasil analisis regresi pada data penelitian:

Tabel 7. Hasil Uji Regrsi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.648	2	62.824	13.785	.000 ^b
	Residual	123.052	27	4.557		
	Total	248.700	29			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DO, IP

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.469	2.13483

a. Predictors: (Constant), DO, IP

b. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.935	5.420		.911	.371
	IP	-.177	.219		-.109	.427
	DO	1.286	.247		.706	.000

a. Dependent Variable: KK

Hasil pengujian regresi linear berganda pada tabel Anova menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tepat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel inisiatif personal dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Variabel inisiatif personal memiliki nilai Sig. sebesar 0.427. Nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga secara parsial variabel inisiatif personal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan penguatan terhadap penelitian yang dilakukan oleh (Aryaningtyas & Suharti, 2013), yang menunjukkan bahwa kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan adanya fungsi mediasi dari keterlibatan kerja.

Sementara itu, variabel dukungan organisasi memiliki nilai Sig. sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 sehingga secara parsial variabel dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2019) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai B (dengan mengabaikan nilai negatif) pada variabel inisiatif personal sebesar 0.177 sementara dukungan organisasi sebesar 1.286 artinya variabel dukungan organisasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan inisiatif personal. Hal ini sekaligus menunjukkan adanya pengaruh inisiatif pribadi dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, disimpulkan bahwa:

1. Inisiatif personal berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dan;
3. Inisiatif personal dan dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya menguji pengaruh langsung variabel inisiatif personal terhadap kepuasan kerja. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menemukan adanya variabel mediasi ataupun *intervening* pada hubungan kedua variabel. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan jumlah minimal responden yang dipersyaratkan dalam penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30 responden, sehingga dimungkinkan penelitian lanjutan dengan jumlah responden yang lebih banyak untuk menambah tingkat akurasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8 ed.). McGraw-Hil.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139–161. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, E. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. UAD Press.
- Hewett, R., & Shantz, A. (2021). A theory of HR co-creation. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100823. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100823>
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper and Brothers.
- Humayra, I. (2019). *PENGARUH PERSONAL INITIATIVE TERHADAP PERFORMA KERJA DIMODERASI OLEH MINDFULNESS*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4), 547–560. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.02.009>
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7 ed.). McGraw-Hill.
- Munandar, U. (1997). Mengembangkan Inisiatif dan Kreativitas Anak. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 2(2). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol2.iss2.art3>
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 7(1).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4 ed.). Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sukmah. (2015). *Pengaruh Inisiatif Individual, Toleransi Risiko, dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Sukmajati, M., & Suharnomo. (2020). PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KEPUASAN KARIR DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2).
- Suryana. (2008). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Salemba Empat.
- Tan, V. S. L. (2002). *Changing Your Corporate Culture: The Key to Surviving tough Times*. Times Books International.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008).
Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants.
Journal of Occupational Health Psychology, 13(4).