

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUMDA AIR MINUM KABUPATEN NGAWI

Melas Ilhan Mujni¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: melasilhan657@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun)
email: kunbarmnj@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti secara empiris secara parsial antara pengaruh psychological capital, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi. Sumber data yang digunakan merupakan data primer, data yang diperoleh dari pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel 237 responden dari 265 populasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis structural equation model (SEM) dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja. Kepuasan Kerja

Abstract

The aim of this research is to provide partial empirical evidence between the influence of psychological capital, work discipline and work involvement on job satisfaction in Ngawi Regency Perumda Air Minum employees. The data source used is primary data, data obtained from data collection using a questionnaire with a sample of 237 respondents from a population of 265. The method used is a quantitative approach using structural equation model (SEM) analysis with the help of SmartPLS (Partial Least Square) software version 4.0. The results of the research show that psychological capital, work discipline, and work involvement have a positive effect on job satisfaction for employees of Perumda Air Minum Ngawi Regency

Keywords: *Psychological Capital, Work Discipline, Work Involvement. Job satisfaction*

A. PENDAHULUAN

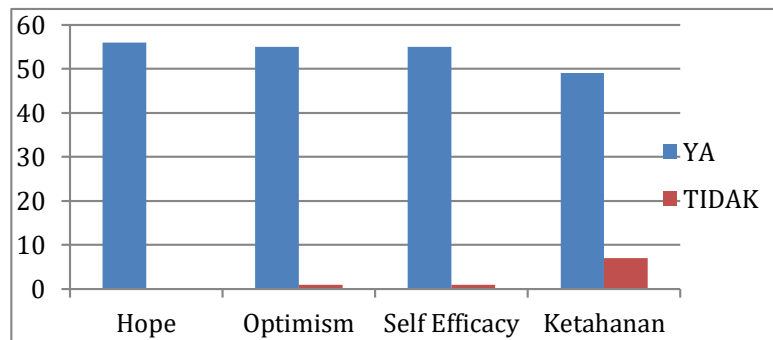
Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sendiri dari sisi manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kinerja karyawan dan produktivitas karyawan. Selain itu tanda keberhasilan karyawan bisa dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan ketika bekerja di perusahaan. kepuasan

kerja diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Toropova *et al.*, (2021) Kepuasan kerja juga merupakan keadaan pikiran seseorang sejauh mana individu merasakan kebutuhan terkait pekerjaannya yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor demografis, kelembagaan, dan pribadi (Sabharwal & Corley, 2009). Jika dilihat dari sisi psikologis, karyawan yang merasa puas akan memiliki kondisi psikologis yang baik. Kondisi psikologis sendiri dipengaruhi oleh beban kerja dan tuntutan kerja yang dialami karyawan ketika bekerja.

Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi) Adalah perusahaan daerah yang berfokus pada pelayanan masyarakat yang berkaitan dengan kebutuhan air. Adapun tugas dari PDAM adalah menyelenggarakan pengelolaan air minum atau air bersih kepada pelanggan serta pendistribusian air dalam rangka peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Apalagi manusia tidak bisa hidup tanpa air karena air adalah sumber kebutuhan utama. Alasan pemilihan objek di PDAM Ngawi adalah karena wilayah kabupaten Ngawi yang luas serta sebagai pelayan hajat hidup orang banyak. Perumda Air Minum kabupaten Ngawi sendiri terdiri dari berbagai cabang di setiap daerah di kabupaten Ngawi. Oleh karena itu jangkauan pelayanannya juga luas. Hal itu menjadi alasan dalam penelitian ini karena dibalik luasnya jangkauan pelayanan ada beban kerja dan tuntutan kerja yang berat yang dirasakan oleh pegawai PDAM. Ketika ada panggilan dari masyarakat terkait permasalahan air mereka diharuskan untuk turun langsung ke lapangan mungkin untuk melakukan perbaikan sumber air atau pendistribusian air ke masyarakat. Bahkan ketika ada panggilan oleh masyarakat bisa memakan waktu 12-13 jam kerja.

Besarnya beban kerja dan tuntutan kerja di PDAM Ngawi akan berpengaruh pada tingkat stress dan beresiko pada kondisi psikologis dan nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini tertarik untuk mengetahui apakah *psychological capital* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PDAM Ngawi. Berikut data dari *psychological capital* dari pegawai PDAM Kabupaten Ngawi

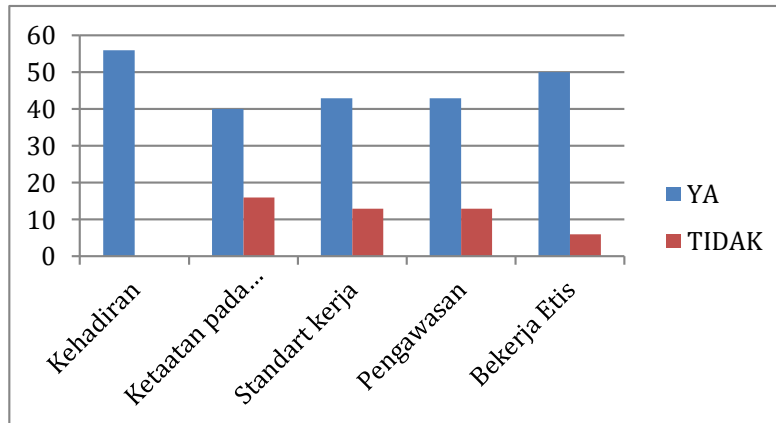


Gambar 1. Grafik Pra Survey Psychological Capital

Sumber: Data Diolah 2024

Dari data diatas menunjukkan adanya angka positif di setiap indikator dari *psychological capital*. Baik dari segi harapan, optimisme, kepercayaan diri, dan ketahanan ketika bekerja. Padahal beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi bisa saja mengakibatkan stress dan beresiko pada kondisi psikologis. Hal itu berbanding terbalik dengan angka positif dari indikator *psychological capital*. *Psychological capital* sangat penting untuk dibawa oleh pegawai ketika bekerja karena akan membantu menjaga kondisi psikologis pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pendidikan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku seorang pegawai agar dengan sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerjanya (Suhartono *et al.*, 2023). Disiplin kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban (Askiyanto *et al.*, 2023).

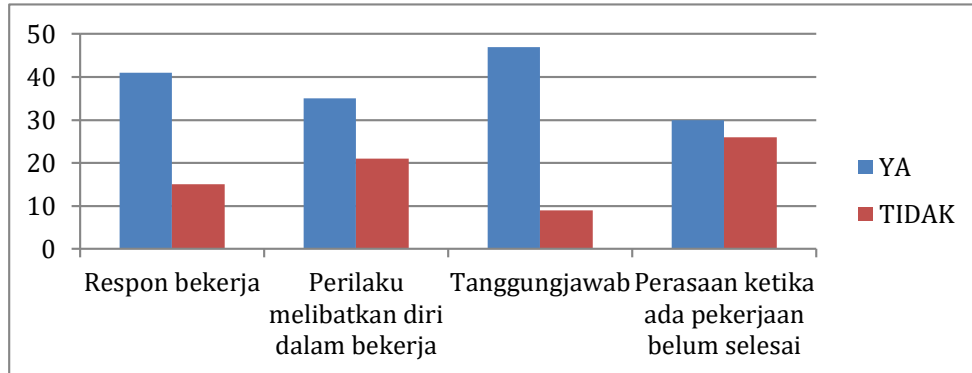
Seringnya kegiatan di lapangan membuat kemungkinan kurangnya pengawasan terjadi. Ketika pengawasan berkurang maka resiko kemungkinan produktivitas kerja pegawai juga menurun. Hal tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti karena apakah kurangnya pengawasan bisa mempengaruhi tingkat disiplin yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah data dari *post survey* mengenai tingkat disiplin pegawai PDAM Ngawi.



Gambar 2. Grafik Pra Survey Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan data *post survey* diatas menunjukkan beberapa angka positif dari indikator disiplin kerja. Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi) yang bergerak dalam pelayanan kepada banyak orang dan sering bekerja di lapangan akan memiliki resiko kurangnya pengawasan. Pengawasan yang berkurang akan menyebabkan kemungkinan rendahnya kedisiplinan karyawan. Tetapi pada diatas menunjukkan sebaliknya dilihat dari angka positif yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik pada pegawai PDAM Ngawi. Keterlibatan kerja (*job involvement*) berkaitan dengan seberapa besar individu terlibat dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya (Yakup, 2017). Yakup, (2017) mengatakan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi) sebagai perusahaan daerah yang bekerja melayani masyarakat memiliki tanggung jawab besar kepada banyak masyarakat. Keterlibatan kerja setiap pegawai sangat penting sekali dibawa ketika bekerja karena keterlibatan kerja akan mempengaruhi hasil dan kualitas kerja. Hal tersebut di karenakan karyawan yang memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya berarti terikat dengan pekerjaannya (Garg *et al.*, 2018). Selain itu respon dari masyarakat juga ditentukan dari sejauh mana tanggungjawab yang diberikan oleh PDAM Ngawi terhadap pelayanan yang diberi. Berikut adalah data pra survey dari keterlibatan kerja pegawai PDAM Ngawi.



Gambar 3. Grafik Pra Survey Keterlibatan Kerja
Sumber: Data Diolah 2024

Dari beberapa data yang sudah di paparkan sebelumnya mulai dari *psychological capital*, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja menuunjukkan adanya fenomena masing-masing. Fenomena tersebut didapat dari adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan tuntutan kerja dengan angka kepuasan di Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik sekali meneliti “Pengaruh *Psychological Capital*, Disiplin Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh dari *psychological capital*, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi.

Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan dapat digunakan sebagai dasar perkembangan dan evaluasi kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Sekartini, (2016) mengatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai

aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Yumhi, (2021) kepuasan kerja adalah aspek yang penting dalam organisasi karena memiliki peran dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. penting dalam menentukan prestasi kerja (Vrinda & Jacob, 2015). Gayathiri & Ramakrishnan, (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif yang dihasilkan dari penilaian kerja.

b. *Psychological Capital*

Menurut Bergheim *et al.*, (2015) *psychological capital* adalah suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya efikasi diri, harapan, optimism, dan reliansi dalam dirinya. *psychological capital* adalah modal psikologi yang harus dibawa oleh seseorang ketika bekerja di tempat kerja. Modal psikologi yang harus dibawa adalah harapan, optimism, percaya diri, dan ketahanan. Psikologi yang positif dapat ditandai dengan memiliki rasa percaya yang tinggi (Luthans *et al.*, 2006).

c. Disiplin Kerja

Menurut Sekartini, (2016) disiplin berasal dari kata “*decipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Azhar *et al.*, (2020) disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan

d. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan Lisbona *et al.*, (2018) sebagai pola pikir positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Yakup, (2017) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Hipotesis

Melalui kajian teoritis dan empiris yang dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1. *Psychological Capital* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.

H2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

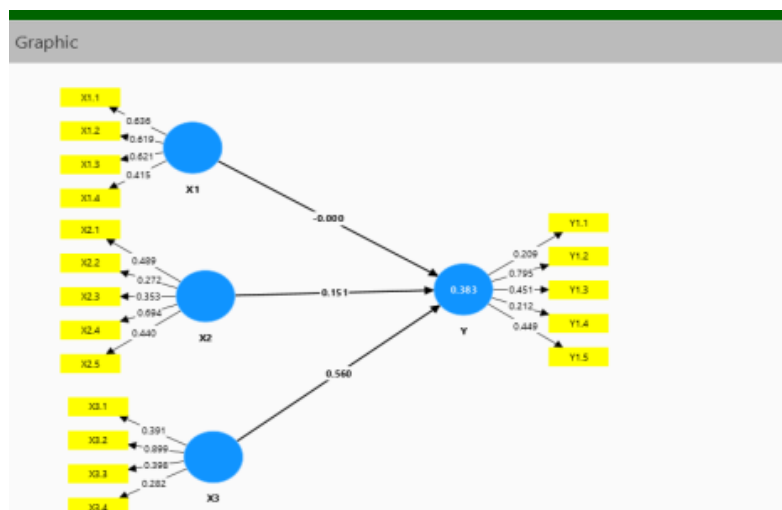
H3. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

B. METODE

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh atau menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Kemudian data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online melalui google form. Data kemudian dianalisis menggunakan aplikasi perangkat lunak *Smart Partial Square* (PLS)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

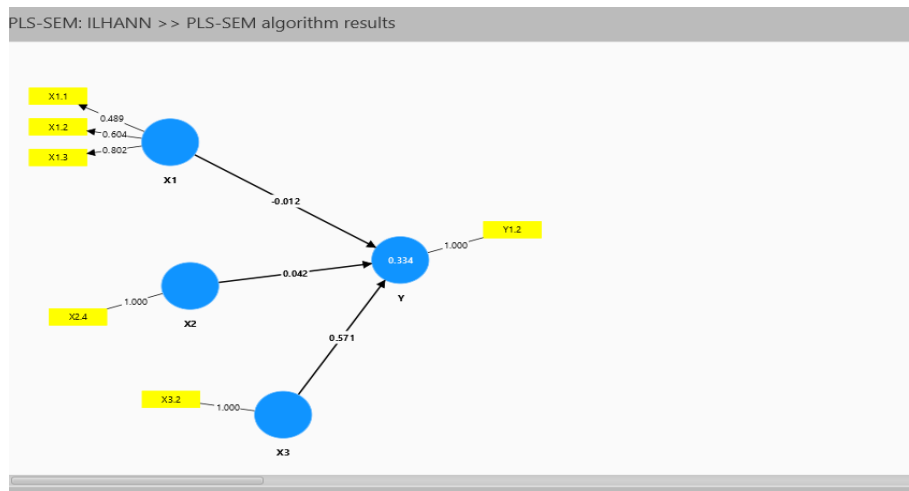
Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 4.0. Berikut gambaran diagram model PLS penelitian yang diuji:



Gambar 4. Uji Outer Model

Sumber: Data PLS Diolah 2024

Gambar 4 diatas adalah diagram model PLS yang menunjukkan hasil dari nilai loading factor. Berdasarkan gambar 4 tersebut masih terdapat nilai $< 0,50$ oleh karena itu peneliti mengeliminasi indikator untuk pengujian selanjutnya.



Gambar 5. Uji Outer Model Setelah di Eliminasi
Sumber: Data PLS Diolah 2024

1. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas diukur menggunakan nilai *cronbach alpha*. Variabel dapat dinyatakan reliabel bilamana nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Harahap, 2020).

Tabel 1. Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> (X1)	0,837	Memenuhi
Disiplin Kerja (X2)	0,845	Memenuhi
Keterlibatan Kerja (X3)	0,841	Memenuhi
Kepuasan Kerja (Y)	0,882	Memenuhi

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memenuhi nilai lebih besar dari > 0,7. mengindikasikan bahwa setiap variabel sudah mempunyai reliabilitas yang baik dan dikatakan reliabel karena sesuai dengan batas minimum yang disyaratkan

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif.

R-Square

Setiap variabel laten endogen digunakan untuk kekuatan memprediksi dari model struktural. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* dapat dianggap model kuat, moderate, dan lemah jika memperoleh hasil 0,75., 0,50., dan 0,25(Harahap, 2020). Nilai determinasi ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0,824	0,822	Kuat

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa penelitian menggunakan 1 (satu) variabel laten endogen (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* adalah 0,824 hal itu dapat menjelaskan jika komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel *psychological capital* (X1), disiplin kerja (X2), dan keterlibatan kerja (X3) dengan kategori kuat

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan hubungan yang terkait variabel laten dengan melihat nilai perhitungan *path coefisien* pada *inner model*. Hipotesis dapat dinyatakan terbukti dan diterima bila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} 1.96 untuk signifikasi 5%. Berikut merupakan hasil uji hipotesis menggunakan *SmartPLS* yang disajikan dalam tabel 4.15.

Tabel 3. Hasil Path Coefisien

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.222	0.232	0.077	2.884	0.002
X2 -> Y	0.369	0.367	0.079	4.703	0.000
X3 -> Y	0.373	0.366	0.081	4.610	0.000

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian *path coefisien* pada tabel 4.15 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Hipotesis pertama menguji apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap

kepuasan kerja, dimana menunjukkan nilai-statistik *psychological capital* sebesar 2,884 dan nilai *p-values* tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat dindikasikan bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima, artinya variabel *psychological capital* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

- 2) Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana menunjukkan nilai t-statistik disiplin kerja sebesar 4,703 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima, artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- 3) Hipotesis ketiga menguji apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana menunjukkan nilai t-statistik keterlibatan kerja sebesar 4,610 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima, artinya keterlibatan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi). Artinya, semakin baik tingkat *psychological capital* yang dibawa maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi). Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.
3. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi). Artinya, semakin baik keterlibatan kerja pegawai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

E. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang menunjukkan hasil yang positif pada setiap variabel, maka peneliti menyarankan agar selalu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja melalui psychological capital, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja yang baik. Dengan mempertahankan hal tersebut maka pegawai akan mengalami kepuasan kerja yang baik dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini memiliki gambaran tentang adanya hubungan variabel independen dan dependen yang saling mempengaruhi satu sama lain dengan populasi pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi (PDAM Ngawi). Penelitian selanjtnya disarankan untuk meneliti dengan menggunakan teori atau variabel lain dengan cara analisis lain untuk menghasilkan penemuan baru. Selain itu bisa dicoba pada perusahaan lain yang kiranya menarik untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Askiyanto, M., Lestari, E., & Mukid, M. (2023). Penanomics: International Journal of Economics the Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction on Employees At CV. Kurnia Fitri Ayu Farm. *Penanomics: International Journal of Economics*, 2(2), 1–13.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The Relationship Between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Safety Perceptions in The Maritime Industry. *International Journal of Economics*, 2(2), 1–13. , 74, 27–36.
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2017). Quality of Work Life – With Respect To Job Satisfaction and Performance. *Aijrrlsjm*, 2(5), 49–57. <https://www.researchgate.net/profile/Gayathiri>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The Effects of Work Engagement and Self-Efficacy On Personal Initiative and Performance.. *The International Journal of Human Resource Managemen* 30(1), 89–96.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 27(3), 387–393.
- Mohga, A. B., & Carolyn, M. Y. M. (2015). Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370.
- Sabharwal, M., & Corley, E. A. (2009). Faculty job satisfaction across gender and discipline. *Social Science Journal*, 46(3), 539–556.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N., & Purwanto, W. (2023). the Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: a Case Study of Steel Manufacture in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1–12. 6
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Journal of Educational Review*, 73(1), 71–97.
- Vrinda, N. N., & Jacob, N. A. (2015). The Impact Of Job Satisfaction on Job Performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2(2), 27–37.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.