

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT Kai Persero Daop 6 Yogyakarta ialah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi dan merupakan badan usaha milih negara (BUMN). PT Kai pertama kali didirikan pada tanggal 17 Juni 1864 yang berlokasi di Jl. Lempuyangan No.1, Tegal Panggung, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55212. Meskipun PT Kai merupakan BUMN akan tetapi sebagian besar sahamnya malah dimiliki oleh pihak swasta. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan/grup usaha. Tujuh anak perusahaan tersebut diantaranya PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT Kereta Commuter Indonesia (2008), PT'Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015). Dengan perkembangannya yang pesat PT Kereta Api Indonesia (Persero) sehingga dalam beberapa tahun saja sudah memiliki cukup banyak anak perusahaan/grup usaha.

PT KAI Persero Daerah oprasional 6 atau yang disingkat menjadi DAOP 6 merupakan salah satu daerah oprasional yang terluas diseluruh Indonesia. Stasiun Tugu diketahui sebagai stasiun yang paling populer dan bersejarah di Jogja. Stasiun ini terletak di Kota Jogja, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan berada di bawah naungan PT Kereta

Api (Persero) Daerah Operasi 6. Stasiun ini beserta rel KA yang membujur dari barat ke timur berada di Kecamatan Gedongtengen. Stasiun Tugu dibangun pada tahun 1887 merupakan salah satu stasiun yang cukup tua, namun memiliki arsitektur yang unik. Gedung stasiun berada di tengah kedua sisi rel kereta api, sedangkan bangunan menghadap ke jalan poros Kota Jogja.

Berikut merupakan produk dan jasa yang dihasilkan PT Kereta Api Indonesia :

1. Kereta Api Penumpang
2. Kereta Wisata
3. Kereta Barang
4. Pengusahaan Aset

a.) Visi PT Kereta Api

Kereta Api Indonesia mempunyai visi, “Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.”

b.) Misi PT Kereta Api

PT Kereta Api Indonesia mempunyai misi “Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.”

2. Hasil Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini subjek yang digunakan oleh penulis pada PT Kereta Api Daop 6 yaitu seluruh karyawan dipo lokomotif yang berjumlah 75 karyawan, dipo kereta yang berjumlah 100 karyawan, dan juga unit sarana yang berjumlah 8 karyawan dengan jumlah total subjek yaitu 183 karyawan. Peneliti mulai melakukan pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner pertanggal 17 September 2019 sampai dengan 20 Oktober 2019. Peneliti menyebarkan 200 kuesioner dan hanya 151 yang dapat digunakan pada penelitian ini, berikut merupakan rincian nya :

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	200
Kuesioner yang tidak kembali	25
Kuesioner yang terkumpul	175
Kuesioner yang rusak	24
Kuesioner yang dapat di olah	151
<i>Response rate</i>	75.5%

Sumber : Kuesioner Peneliti

3. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini terdapat 2 golongan jenis kelamin yaitu jenis kelamin wanita dan jenis kelamin pria. Berikut ialah tabel pembagian responden berdasarkan jenis kelaminnya :

Tabel 4.2 Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	139	92%
2	Wanita	12	8%
Total		151	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas bahwa responden pria sangat mendominasi dibandingkan karyawan wanita dengan perbandingannya 139 karyawan pria (92,05 %) : 12 karyawan wanita (7,95 %).

b. Deskripsi Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Terdapat 4 golongan pembagian tingkat pendidikan pada penelitian ini yaitu SMA, D3, S1, dan S2. Berikut ialah tabel responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.3 Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	60	40%
2	D3	40	26%
3	S1	50	33%
4	S2	1	1%
Total		151	100%

Sumber : Sumber : Kuesioner Peneliti

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas bahwa mayoritas karyawannya memiliki tingkat pendidikan SMA 60 karyawan (40%), D3 40 karyawan (26%), S1 50 karyawan (33%), dan S2 1 karyawan (1%).

4. Statistik Deskripti Variabel

Jawaban responden diukur menggunakan interval berikut :

$$Interval = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}} \quad Interval = \frac{5-1}{5} =$$

0,8

Dari interval di atas dapat disimpulkan jawaban responden nya sebagai berikut :

Tabel 4.4 Kategori Tingkat Jawaban

Interval	Hasil
1.00-1.79	Sangat Rendah
1.80-2.59	Rendah
2.60-3.39	Sedang
3.40-4.19	Tinggi
4.20-5.00	Sangat Tinggi

Hasil dari statistik variabel penelitian digunakan untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian seperti berikut ini :

a.) Kelelahan Kerja

Tabel 4.5 *Descriptive Statistics* Kelelahan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean
Saya merasa lelah secara emosional karena pekerjaan saya	151	1	5	3,83
Saya merasa lelah setiap setelah bekerja setiap hari	151	1	5	3,84
Saya merasa lelah ketika bangun pagi hari dan harus segera bekerja di PT KAI Daop 6 YK	151	1	5	3,87
Saya mudah memahami perasaan/keinginan pelanggan saya tentang berbagai hal	151	1	5	3,83

Tabel 4.5 lanjutan *Descriptive Statistics* Kelelahan Kerja

Saya memperlakukan pelanggan secara personal sesuai karakter mereka	151	1	5	3,81
Bekerja dengan orang sepanjang hari benar-benar menyusahkan saya	151	1	5	3,87
Saya dapat menyelesaikan masalah pelanggan dengan efektif	151	1	5	3,91
Saya merasa lelah karena pekerjaan ini	151	1	5	3,91
Valid N	151	1	5	3,85

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Tabel *descriptive statistics* kelelahan kerja diatas menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kelelahan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam variabel kelelahan kerja adalah 3,85 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Dan ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kelelahan kerja bernilai tinggi.

b.) Komitmen Organisasi

Tabel 4.6 *descriptive statistics* Komitmen Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean
Saya bersedia melakukan banyak upaya diluar tugas untuk membantu organisasi ini menjadi sukses	151	2	5	4.16
Saya bersedia menerima berbagai tugas untuk tetap bekerja di PT KAI Daop 6 YK	151	2	5	4.08
Organisasi memberikan inspirasi bagi saya untuk menjadi yang terbaik	151	2	5	3.99
Saya sangat peduli dengan masa depan PT KAI Daop 6 YK	151	2	5	4.00

4.6 Tabel lanjutan *descriptive statistics* Komitmen Organisasi

Saya menceritakan kepada teman-teman saya bahwa PT KAI Daop 6 YK tempat yang bagus untuk bekerja	151	2	5	4.05
Saya memiliki kesamaan “nilai” dengan nilai yang dimiliki organisasi ini	151	2	5	4.01
Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	151	2	5	4.01
Saya sangat senang bekerja di organisasi ini sebagai tempat melebihi karyawan lain	151	2	5	4.01
PT KAI merupakan tempat terbaik dari organisasi tempat bekerja yang lain	151	2	5	4.20
Valid N				4,05

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Tabel *descriptive statistics* komitmen organisasi diatas menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam variabel kelelahan kerja adalah 4.05 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5. Dan ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kelelahan kerja bernilai tinggi.

c.) Kepuasan Kerja

Tabel 4.7 *descriptive statistics* Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean
Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya	151	1	5	3.74

Tabel 4.6 lanjutan *descriptive statistics* Kepuasan Kerja

Saya lebih menyukai pekerjaan saya dari pada orang lain	151	1	5	3.64
Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja keras	151	1	5	3.62
Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	151	1	5	3.70
Saya proaktif dalam pekerjaan saya	151	1	5	3.67
Pekerjaan saya merupakan hal “penting” dalam hidup saya	151	1	5	3.83
Valid N	151	1	5	3,7

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Tabel *descriptive statistics* kepuasan kerja diatas menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam variabel kelelahan kerja adalah 4.05 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Dan ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kelelahan kerja bernilai tinggi.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen berfungsi untuk mengetahui apakah penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Penelitian ini terdiri dari 23 pertanyaan yang mewakili tiga variabel dengan 151 responden menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

1.) Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk melihat hasil output AMOS yakni faktor loading pada *standardized regression weights*. Apabila pada hasil output *standardized loading estimate* dapat dinyatakan sudah valid apabila sudah memenuhi kriteria yaitu nilai loading sudah diatas 0,50 (Ghozali, 2017).

Tabel 4.8 Uji CFA Eksogen

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	ESTIMATE
Kelelahan Kerja	KL 1	,873
	KL2	,874
	KL3	,854
	KL4	,839
	KL5	,848
	KL6	,863
	KL7	,855
	KL8	,841

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa faktor loading variabel eksogen sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dah hasil uji menunjukan seluruh indikator variabel eksogen valid.

Tabel 4.9 Uji CFA Endogen

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	ESTIMATE
Komitmen Organisasi	KO1	,751
	KO2	,750
	KO3	,786
	KO4	,768

Tabel 4.9 lanjutan Uji CFA Endogen

	KO5	,774
	KO6	,780
	KO7	,785
	KO8	,710
	KO9	,675

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa faktor loading variabel eksogen sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dah hasil uji menunjukan seluruh indikator variabel endogen valid.

Tabel 4.10 Uji validitas kepuasan kerja

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	ESTIMATE
Kepuasan Kerja	KP1	,911
	KP2	,872
	KP3	,896
	KP4	,886
	KP5	,900
	KP6	,871

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa faktor loading variabel sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dah hasil uji menunjukan seluruh indikator variabel kepuasan kerja valid.

2.) Uji Reliabilitas

Pada kuesioner untuk dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan pada enelitian berikutnya maka sebuah variabel harus memenuhi *cut of*

value untuk *construct reliability* dengan nilai sama dengan atau diatas 0,7 (Ghozali, 2017).

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Variabel	Faktor Loading	CR Component Reliability
KL1	Kelelahan Kerja	0,873	0,958810039
KL2		0,874	
KL3		0,854	
KL4		0,839	
KL5		0,848	
KL6		0,863	
KL7		0,856	
KL8		0,84	
KP1	Kepuasan Kerja	0,911	0,949637954
KP2		0,872	
KP3		0,897	
KP4		0,886	
KP5		0,9	
KP6		0,87	
KO1	Komitmen Kerja	0,751	0,961663086
KO2		0,75	
KO3		0,786	
KO4		0,768	
KO5		0,773	
KO6		0,78	
KO7		0,785	
KO8		0,71	
KO9		0,676	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel nya memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 dan hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan *instrument* penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

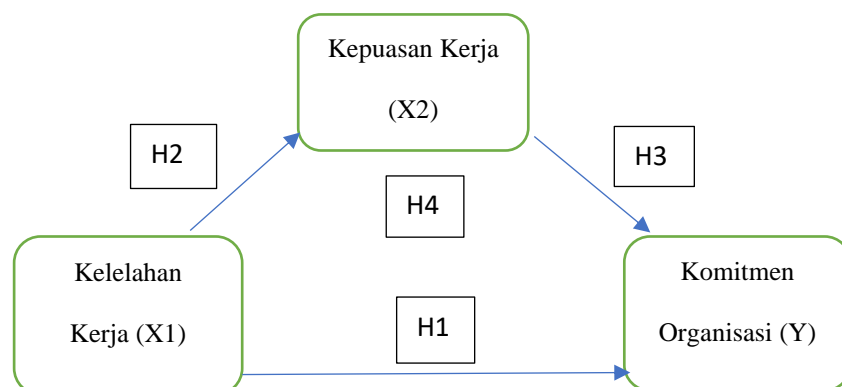
Menyesuaikan dengan model yang telah dikembangkan oleh peneliti, Peneliti menggunakan alat analisis berupa SEM dan dioperasikan menggunakan AMOS versi 22, berikut ialah langkah-langkah nya :

1.) Pembahasan model berdasarkan teori

Pada penelitian ini peneliti mengembangkan model yang terdiri dari satu variabel dependent (komitmen organisasi), satu variabel independent(kelelahan kerja), serta satu variabel mediasi (kepuasan kerja).

2.) Menyusun Diagram

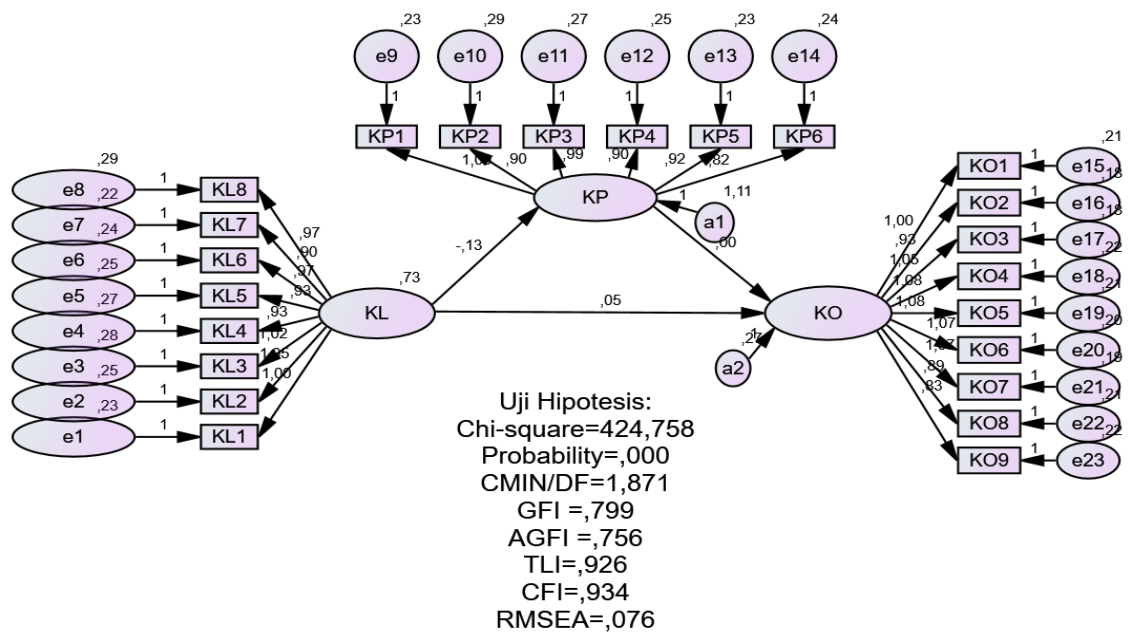
Menyusun model dalam bentuk diagram alur dapat mempermudah melihat hubungan yang akan diuji. Untuk memperjelas hubungan variabel peneliti menggunakan arah anak panah agar dapat lebih mudah untuk membaca hubungan antar variabel nya. Adapun diagram jalur untuk SEM penelitian yaitu :



Gambar 4.1 Diagram Jalur

3.) Merubah diagram jalur menjadi persamaan struktural

Setelah membuat model diagram jalur seperti diatas maka langkah berikutnya model dikembangkan dalam persamaan struktural secara otomatisasi melalui aplikasi AMOS versi 22 .



Gambar 4.2 Persamaan Struktural

4.) Memilih matriks input untuk dianalisis data

Setelah mengembangkan model struktural langkah selanjutnya yaitu memilih matriks input untuk dianalisis datanya. Adapun estimasi model yang digunakan yaitu estimasi maksimum *likelihood* dengan asumsi sebagai berikut :

a. Ukuran Sample

Ukuran pada SEM agar dikatakan bahwa sampel *representative* sekitar 100-200 dan penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 151 responden, maka untuk jumlah sampel sudah memenuhi asumsi yang diatur dalam SEM.

b. Uji Normalitas Data

Untuk melihat hasil output data normalitas secara *multivariate* dapat dilihat pada AMOS bagian *assessment of normality*, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KO9	2,000	5,000	-,658	-3,300	1,310	3,286
KO8	2,000	5,000	-,301	-1,511	,269	,674
KO7	2,000	5,000	-,242	-1,212	-,368	-,923
KO6	2,000	5,000	-,228	-1,143	-,419	-1,052
KO5	2,000	5,000	-,392	-1,969	-,151	-,380
KO4	2,000	5,000	-,206	-1,034	-,546	-1,370
KO3	2,000	5,000	-,109	-,549	-,596	-1,494
KO2	2,000	5,000	-,224	-1,121	-,094	-,235
KO1	2,000	5,000	-,702	-3,521	,919	2,305
KP6	1,000	5,000	-,924	-4,638	,279	,701
KP5	1,000	5,000	-1,118	-5,608	,725	1,820
KP4	1,000	5,000	-1,156	-5,798	,834	2,091
KP3	1,000	5,000	-1,020	-5,118	,347	,870
KP2	1,000	5,000	-,673	-3,378	-,184	-,461
KP1	1,000	5,000	-1,258	-6,310	,840	2,107
KL8	1,000	5,000	-1,303	-6,537	1,673	4,196
KL7	1,000	5,000	-1,336	-6,701	2,204	5,528
KL6	1,000	5,000	-1,078	-5,407	1,128	2,829
KL5	1,000	5,000	-,876	-4,397	,745	1,869
KL4	1,000	5,000	-,960	-4,815	1,003	2,516
KL3	1,000	5,000	-1,149	-5,766	1,201	3,012

Tabel 4.12 lanjutan Uji Normalitas

KL2	1,000	5,000	-1,198	-6,010	1,361	3,413
KL1	1,000	5,000	-1,187	-5,953	1,415	3,549
Multivariate					20,046	3,632

Sumber : Hasil perhitungan AMOS, 2019

Tabel diatas menyimpulkan bahwa uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai critical ratio (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang - 2,58 sampai +2,58. Kemudian secara multivariate data memenuhi asumsi normal karena nilai -0,235 berada di dalam rentang -2,58 sampai +2,58 (Ghozali, 2017). Sedangkan secara *multivariate* data tidak memenuhi asumsi normal karena nilainya 3,632 dan dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Salah satu strategi mengatasi data tidak normal secara *multivariate* adalah *bootstrap* p sebesar 0,05 (Ghozali, 2017).

Tabel 4.13 Perhitungan *Bollen-Stine Bootstrap*

<i>Bollen-Stine Bootstrap</i>	
The model fit better	200 bootstrap samples.
It fit about equally well	0 bootstrap samples
It fit worse or failed to fit in	0 bootstrap samples.
<i>Bollen-Stine Bootstrap</i>	p = ,005

D. Identifikasi *outliers*

Untuk melihat hasil output dari *multivariate outliers* AMOS pada menu *mahalanobis distance*. Ukuran kriteria yang digunakan pada probability nya 0,001. Dan ukuran jarak evaluasi dengan menggunakan X2 pada derajat bebas sama besarnya dengan jumlah pernyataan yang peneliti

gunakan yaitu 23 item. Dapat dilihat dari aplikasi excel pada menu *formulas – more functions – compability – CHIINV* . Lalu akan muncul menu seperti dibawah ini dan tinggal kita masukkan ukuran probability serta jumlah pernyataannya.

Dari perhitungan *CHIINV* hasil yang didapat 49,728 dan ini merupakan ukuran untuk melihat apakah semua data nilainya lebih besar atau tidak. Jika data lebih besar dari ukuran 49,728 maka data tersebut dinyatakan *outliers multivariate*.

Berdasarkan tabel pada lampiran 7 menunjukkan perhitungan batas *outlier* menggunakan *CHIINV* dengan memasukan batas probabilitasnya 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang diukur dengan 23 item pernyataan. Maka hasil perhitungan batas *outlier* nya sebesar 49,728 dan dari seluruh totak data yang diidentifikasi terdapat 1 responden *outlier* yaitu pada sampel nomor 138 dengan hasil 70,192.

5.) Identifikasi Model Struktural

Untuk menguji apakah terdapat masalah yang teridentifikasi dengan melihat hasil estimasi. Untuk dapat melanjutkan analisis dengan teknik SEM hasil identifikasi dalam model harus menunjukkan model dalam kategori *over-identified*. Hasil identifikasi tersebut dapat dilihat melalui hasil output AMOS sebagai berikut:

Tabel 4.14 *Computation of degrees of freedom (default model)*

Number of distinct sample moments:	276
Number of distinct parameters to be estimated:	49
Degrees of freedom (276 - 49):	227

Berdasarkan output yang di hasilkan AMOS menunjukkan nilai degrees of freedom sebesar 227. Dan hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini termasuk dalam kategori *over confident* karena memiliki nilai yang postig. Maka peneliti dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

6.) Manilai Kriteria *Goodness of Fit*

Melakukan pengujian *goodness of fit* ialah langkah penting guna mengetahui perkembangan model yang telah diberi hipotesis. Berikut ini merupakan hasil dari output AMOS :

Tabel 4.15 Menilai *Goodness of Fit*

Kriteria	Nilai yg direkomendasikan	Hasil model penelitian	Keterangan
Significant Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.871	Baik
GFI	≥ 0.90	0.799	Kurang baik
AGFI	≥ 0.80	0.756	Kurang baik
TLI	≥ 0.90	0.926	Baik
CFI	≥ 0.90	0.934	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.076	Baik

Sumber : Perhitungan AMOS, 2019

Dari tabel diatas penulis dapat menganalisis beberapa penjelasan berikut ini :

- a.) CMIN/DF ialah indeks kesesuaian untuk mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien estimasi yang diharapkan tercapai. Batas nilai yang direkomendasikan yaitu ≤ 2.00 dan hasil pada model peneliti menunjukkan CMIN/DF nilai 1.871 (model penelitian baik).
- b.) GFI ialah tingkat yang menunjukkan kesesuaian model keseluruhan dan dihitung dari residual kuadrat model yang dibandingkan dengan data yang asli. Batas nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0.90 dan hasil pada model peneliti menunjukkan GFI nilai 0.799 (model penelitian kurang baik).
- c.) AGFI ialah GFI yang rasio nya berada diantara df yang direkomendasikan oleh null model. Batas nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0.80 dan hasil pada model peneliti menunjukkan AGFII nilai 0.756 (model penelitian kurang baik).
- d.) TLI ialah indeks yang tidak terlalu dipengaruhi oleh ukuran sampel. Batas nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0.90 dan hasil pada model peneliti menunjukkan TLI nilai 0.926 (model penelitian baik).
- e.) CFI ialah indeks kesesuaian yang tidak terlalu dipengaruhi oleh jumlah sampel dan tingkat kerumitan model. Batas nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0.90 dan hasil pada model peneliti menunjukkan CFI nilai 0.934 (model penelitian baik).
- f.) RMSEA ialah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square pada sampel yang banyak. Batas nilai yang direkomendasikan

yaitu ≤ 0.08 dan hasil pada model peneliti menunjukkan RMSEA nilai 0.076 (model penelitian baik).

Pada uji *goodness* minimal harus terdapat dua kriteria *goodness* yang terpenuhi maka penelitian tersebut dapat dikatakan baik (Ghozali, 2017). Pada penelitian ini terdapat 4 kriteria yang sesuai dengan kriteria *goodness* yang ditentukan maka model yang diajukan oleh peneliti diterima.

7.) Interpretasi dan Modifikasi Model

Modifikasi model dapat dilakukan apabila dalam penelitian terdapat beberapa model yang tidak fit dengan data. Berikut ini merupakan tindakan yang dapat peneliti lakukan :

- a.) Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung variabel
- b.) Menambah jumlah variabel jika telah data tersedia
- c.) Mengurangi jumlah variabel yang ada

D . Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hasil data sesuai dengan hipotesis peneliti maka dapat dilihat pada *standardized regression weight* berikut ini :

Tabel 4.17 Hubungan Antar Variabel

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KP <--- KL	-,131	,106	-1,237	,216	par_1
KO <--- KP	,005	,043	,112	,911	par_2
KO <--- KL	,053	,053	1,005	,315	par_3

Tabel 4.17 lanjutan Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel			Estimate	S.E	C.R	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	< - --	Kelelahan Kerja	-,131	,106	-1,237	,216	Negatif tidak signifikan
Kepuasan Kerja	< - --	Kelelahan Kerja	,005	,043	,112	,911	Positif tidak signifikan
Komitmen Organisasi	< - --	Kepuasan Kerja	,053	,053	1,005	,315	Positif tidak signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

1.) Hubungan kelelahan kerja terhadap komitmen Organisasi

Nilai dari koefisien standardized regression weight kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi ialah -0,131 menunjukkan hasil negatif dengan nilai probability 0,216 (tidak signifikan). Maka H1 dari penulis yang berupa “kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi” ditolak karena hasilnya negatif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tingginya tingkat kelelahan kerja karyawan tidak mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada organisasinya.

2.) Hubungan kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja

Nilai dari koefisien standardized regression weight kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi ialah ,005 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,911 (tidak signifikan). Maka H2 dari

penulis yang berupa “kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ” ditolak. Yang berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang didapat karyawan dari organisasinya.

3.) Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Nilai dari koefisien standardized regression weight kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi ialah 0,053 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,315 (tidak signifikan). Maka H3 dari penulis yang berupa “kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi ” ditolak dan hasilnya tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya komitmen organisasi karyawan.

4.) Hubungan kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan nilai dari koefisien standardized regression weight yang menyatakan 3 hipotesis penulis ditolak maka dilakukan sobet test yang hasilnya -0,261 atau kurang dari nilai 1,98 (5%) maka hipotesis 4 yang menyatakan “kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” juga otomatis ditolak. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kelelahan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta.

E. Pembahasan

Berikut ini merupakan penjabaran tiap hipotesis berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan oleh penulis yaitu :

1. Pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan menunjukkan rasa lelah yang didapat karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta bukan menjadi pemicu menurunnya rasa cinta karyawan terhadap organisasinya. Dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis ditolak. Tingginya kelelahan kerja dialami karyawan pada PT KAI Persero Daop 6 tidak memicu penurunan rasa keterikatan karyawan pada organisasinya.

Seperti yang sudah diketahui banyak sekali faktor pemicu menurunnya komitmen organisasi karyawan dan bukan hanya berasal dari faktor kelelahan kerja yang dialami karyawan. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi menurunnya komitmen organisasi karyawan seperti gaya kepemimpinan, stress kerja dan juga loyalitas sesama karyawan. Pada penelitian yang penulis lakukan di PT KAI Persero Daop 6 karyawan lintas menunjukkan hasil bahwa tingkat kelelahan di sini cukup tinggi akan tetapi itu tidak dapat cukup membuat komitmen organisasi karyawannya menurun. Dalam kata lain kelelahan bukanlah satu-satunya faktor pemicu

menurunnya komitmen organisasi karyawan. Karena masih banyak faktor lain yang penyebabnya dan berdampak lebih besar.

Pada penelitian yang dilakukan *Ching-Fu Chen dan Ting Yu* (2013) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja dapat membuat rasa komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya menurun, rasa keterikatan terhadap organisasinya menjadi lemah dipicu dari rasa kelelahan yang diterima baik itu kelelahan secara fisik maupun kelelahan emosional. Kelelahan psikis seperti tekanan yang didapat oleh karyawan dapat mempengaruhi respon kuatnya pada organisasi. Hal ini membuat karyawan merasa tidak lagi satu nilai dengan tempatnya bekerja. Apabila rasa organisasi tinggi maka karyawan dapat memberikan sikap maksimal terhadap organisasi akan tetapi dengan adanya kelelahan yang didapat membuat sikap karyawan berubah mungkin menjadikan kinerja tidak maksimal, perasaan tidak senang saat bekerja dan kurangnya tingkat kreativitas.

2. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta

Dilihat pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis penulis ditolak. Disini dapat diartikan bahwa faktor yang membuat menurunnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya bukan hanya dari kelelahan kerja yang

dialami, tetapi terdapat faktor lain yang dapat memicu menurunnya kepuasan kerja karyawan seperti stress kerja dan lingkungan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan di PT KAI Daop 6 Yogyakarta meskipun karyawan mengalami kelelahan kerja akan tetapi mereka tetap puas akan pekerjaannya hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain yang menunjang yaitu loyalitas perusahaan terhadap karyawan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan juga *insentif* yang didapat.

Penelitian yang dilakukan oleh *Won Ho Kim, Young-An Ra, Jong Gyu Park and Bora Kwon* (2016) menyatakan kelelahan (yaitu kelelahan, sinisme, ketidakefisienan profesional) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingginya rasa kepuasan karyawan dapat membuat kreatifitas karyawan meningkat serta kinerjanya pun akan lebih maksimal. Karyawan merasa dihargai ditempat kerja dapat memicu karyawan merasa kurang puas. Agar kelelahan tidak menjadi pemicu menurunnya kepuasan kerja maka perusahaan perlu memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis penulis ditolak. Disini dapat diartikan bahwa faktor pemicu tinggi

rendahnya komitmen organisasi karyawan bukan hanya berasal dari kepuasan kerja yang didapat, tetapi masih banyak hal lain yang dapat memicunya seperti kelelahan kerja. Setelah dilakukan penelitian fenomena yang terjadi di PT KAI Daop 6 Yogyakarta tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaannya tinggi dan tingkat komitmen organisasinya juga tinggi namun kedua hal tersebut tidak saling berhubungan atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada perusahaannya.

Terdapat banyak sekali jurnal yang menyatakan kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Rita andini (2017) yang hasilnya menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Akan tetapi pernyataan itu tidak sesuai dengan keadaan lapangan yang terjadi di PT KAI Daop 6 Yogyakarta.

4. Pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hubungan antar variabel yang menyatakan 3 hipotesis penulis ditolak maka dilakukan sobet test yang hasilnya -0,261 atau kurang dari nilai 1,98 (5%) pada hipotesis 4 yang menyatakan “kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” juga otomatis ditolak. Selanjutnya data tidak dapat diproses dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh

kelelahan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta. Menurunnya rasa keterikatan karyawan PT Kai Perseo Daop 6 Yogyakarta akibat kelelahan kerja tidak dapat dimediasi dengan kepuasan kerja yang didapat karyawan. Karena kepuasan kerja bukan faktor pemicu utama untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan dan kepuasan kerja bukan faktor pemicu utama untuk mengatasi kelelahan kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Matthew et al* (2011) menyatakan hasil bahwa kelelahan kerja menunjukkan pengaruh tidak langsung pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh *George S. Low, David W. Cravens and Ken Grant William C. Moncrief* tahun 2000 dengan sampel 148 tenaga penjual lapangan di Australia menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja tenaga penjual adalah hasil langsung dari burnout, dan juga memediasi pengaruh tidak langsung burnout pada komitmen organisasi. Dari 2 penelitian tersebut dikatakan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melaluci kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja bukan variabel yang dapat memediasi turunnya komitmen organisasi karyawan yang diakibatkan oleh kelelahan kerja yang didapat.