

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

Istina Mubarokah

Program Studi S-1 Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: istina375@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *workplace friendship* dan *empowering leadership* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji hipotesis, uji sobel, analisis jalur, dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *workplace friendship* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT MNC Sky Vision Cabang Kebumen. *Empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT MNC Sky Vision Cabang Kebumen. *Workplace friendship* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT MNC Sky Vision Cabang Kebumen. *Empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT MNC Sky Vision Cabang Kebumen. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *workplace friendship* dengan *empowering leadership* berdasarkan analisis jalur. Kepuasan kerja dapat memediasi antara *empowering leadership* dengan komitmen organisasi berdasarkan analisis jalur.

Kata kunci: *workplace friendship*, *empowering leadership*, kepuasan kerja, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to examine the effect of workplace friendship and empowering leadership on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable. The sampling method used is a non probability sampling technique that is saturated sampling which is to take the sample in whole or all members of the population used as a sample. Respondents in this research are 34 employees at PT MNC Sky Vision Tbk cabang Kebumen . This research uses descriptive and statistical analysis methods performed validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test , path analysis, and influence calculation. Testing the hypothesis in the t test show that the workplace friendship does not affect job satisfaction at PT MNC Sky Vision cabang Kebumen. Empowering leadership has a significant effect on job satisfaction of PT MNC Sky Vision cabang Kebumen. Workplace friendship has a significant effect on organizational commitment at PT MNC Sky Vision branch Kebumen. Empowering leadership has a significant effect on organizational commitment at PT MNC Sky Vision Branch Kebumen. Job satisfaction can mediate between workplace friendship and empowering leadership based on path analysis. Job satisfaction can mediate between empowering leadership and organizational commitment based on path analysis.

Keywords: workplace friendship, empowering leadership, job satisfaction, organizational commitment

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi dari level yang paling bawah sampai level teratas. Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapainya tujuan organisasi, menurut Ernie Tisnawati Sule (2005).

PT MNC Sky Vision Tbk adalah salah satu stasiun televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia yang berada di bawah naungan MNC Media. Pada 12 Desember 2017, Indovision telah berevolusi menjadi MNC Vision yang lebih inovatif, modern dan sesuai dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar di industri TV satelit. Dengan terus memberikan inovasi untuk para pelanggannya MNC Vision menambahkan layanan terbaru. Karyawan pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen, memiliki komitmen terhadap perusahaan yang baik jika dibanding dengan cabang yang lain hal ini di buktikan dengan tingkat *turn over* yang rendah.

Karyawan pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen mempunyai komitmen yang tinggi dalam organisasi. Komitmen tersebut ditujukan ketika karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu. Menurut Bapak Rendi selaku HRD pada kantor MNC Sky Vision Cabang Kebumen, bukti ketepatan waktu yaitu dengan adanya *finger print* untuk mengetahui para karyawan datang terlambat atau tidak.

Workplace friendship adalah suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat dan nilai bersama Berman (2002). Fenomena *workplace friendship* pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen adalah

bahwa mereka bekerja berdasarkan kelompok/tim, sehingga tanpa disadari kedekatan mereka menjadi suatu hubungan yang sangat menguntungkan bagi organisasinya. Pertemanan di tempat kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen dirasa sudah baik dan dapat membangun sikap positif untuk kemajuan perusahaan. Para karyawan selalu menjaga pertemanan di tempat kerja mereka bahkan antar tim lain sehingga dapat dengan mudah berkomunikasi antara tim. Pertemanan dalam sebuah organisasi yang memiliki periode lama, tentunya akan lebih mudah membangun pertemanan yang baik dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini terlihat ketika para karyawan di beri target tiap bulannya mereka akan sukarela membantu jika salah satu anggota timnya belum bisa mencapai target dalam waktu dekat maka rekan yang lain akan saling membantu

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen mereka mengatakan bahwa pemimpin memberikan otoritas atau kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya dengan catatan mereka mampu mencapai target yang di tentukan hal ini sangat di perlu diperhatikan karena agar para karyawan lebih berfikir kritis dan analisis dalam setiap pengambilan keputusan. Karyawan diberikan kebebasan dan kepercayaan dalam membuat suatu Keputusan dengan pelanggan namun pada saat rapat karyawan diberikan hak untuk menyampaikan segala permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan dalam setiap pagi selalu melakukan *breafing* kepada para bawahannya hal ini bertujuan agar pimpinan lebih dekat dan mengetahui kondisi atau permasalahan yang di ada di pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mereka merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut karena banyak dari mereka sudah banyak yang menguasai dunia *marketing*. Disamping itu mereka juga merasa puas atas fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan. Salah satunya transportasi berupa mobil pertimnya untuk melakukan penjualan pada setiap wilayah kewilayah lainnya. Tidak hanya itu para karyawan juga merasa puas

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

atas gaji yang diterima sesuai dengan yang di harapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)**”.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap kepuasan kerja pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap kepuasan kerja pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap komitmen organisasi pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap komitmen organisasi pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Cabang Kebumen.
7. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Cabang Kebumen

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh *workplace friendship* terhadap kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
2. Menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap kepuasan pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?

3. Menganalisis pengaruh *workplace friendship* terhadap komitmen pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
4. Menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap komitmen pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
5. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap komitmen pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen?
6. Menganalisis pengaruh *workplace friendship* terhadap komitmen melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen.
7. Menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap komitmen melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen.

KAJIAN TEORI

Workplace friendship

Berman (2002) mendefinisikan *workplace friendship* sebagai suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama.

Adapun Indikator *workplace friendship* menurut Nielsen (2000) dibedakan menjadi dua dimensi yaitu:

- a. Pengukuran *workplace friendship* dimensi peluang:
 - 1) Mengenal rekan kerja
 - 2) Bekerja secara kolektif
 - 3) Bebas berkomunikasi
 - 4) Dukungan organisasi
 - 5) Hubungan dekat
 - 6) Toleransi
- b. Pengukuran *workplace friendship* dimensi prevalensi:
 - 1) Keintiman
 - 2) Sosialisasi
 - 3) Berbagi cerita
 - 4) Kepercayaan
 - 5) Motivasi
 - 6) Netral

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

Empowering leadership

Menurut Zhang dan Bartol (2010) *empowering leadership* dapat diartikan sebagaimana seseorang pemimpin dapat meningkatkan keberagaman pekerjaan dengan membantu seseorang karyawan memahami pentingnya kontribusinya terhadap efektivitas organisasi, seorang pemimpin mengeskpresikan kepercayaan pada kompetensi dan prospek kepada karyawannya. Menurut Ahaerne at al (2005) indikator *empowering leadership* yaitu:

- 1) Meningkatkan arti pekerjaan
 - 2) Membina partisipasi dalam pengambilan Keputusan
 - 3) Mengungkapkan keyakinan dalam kinerja tinggi
 - 4) Menyediakan otonomi dari birokrasi
- Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerja seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Mariana dan Hadi irfani, 2015). Penelitian ini menggunakan indikator menurut (Widyatama,2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kemampuan
- 3) Tingkat gaji
- 4) Lingkungan kerja

Komitmen organisasi

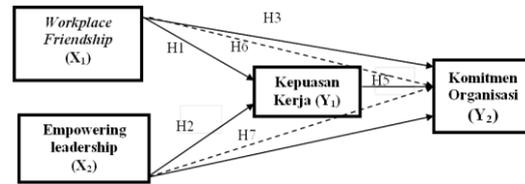
Menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut

Indikator komitmen organisasi menurut Mowday, Steers Dan Porter, (1982) yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
- 2) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan.
- 3) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasarn teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah karyawan PT. MNC SKY Vision Cabang Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 34 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung kepada parakaryawan PT. MNC Sky Tbk Cabang Kebumen; (2) wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 22.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Uji Sobel ;(6) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika ralpha > 0,60, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

| Variabel | Nilai Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|---|-------------|--------------|------------|
| Workplace Friendship (X ₁) | 0,945 | 0,6 | Reliabel |
| Empowering Leadership (X ₂) | 0,774 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y ₁) | 0,869 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y ₂) | 0,860 | 0,6 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji *statistic cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach alpa* > 0,60, sehingga hasil reliabilitas

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan reliable (andal).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Struktural I

| Variabel Bebas | Colleniarnirity Statistics | |
|--|----------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| <i>Workplace Friendship</i> (X ₁) | 0,765 | 1,307 |
| <i>Empowering leadership</i> (X ₂) | 0,765 | 1,307 |

Uji Multikolinieritas Struktural II

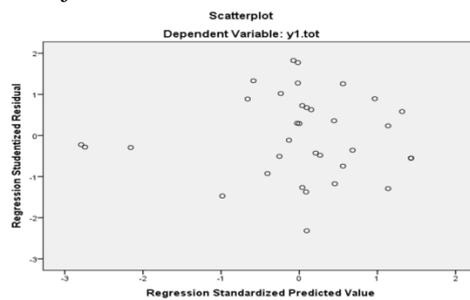
| Variabel Bebas | Collimierity Statistics | |
|--|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| <i>Workplace Friendship</i> (X ₁) | 0,683 | 1,464 |
| <i>Empowering Leadership</i> (X ₂) | 0,574 | 1,743 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0,541 | 1,847 |

Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

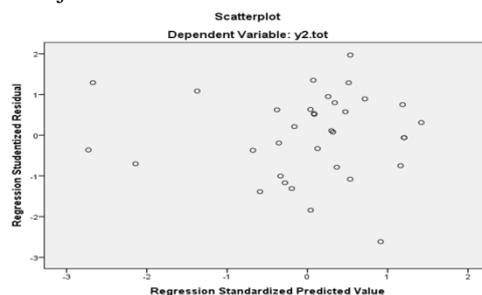
Gambar IV-1

Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar IV-2

Uji Heteroskedastisitas Struktural II

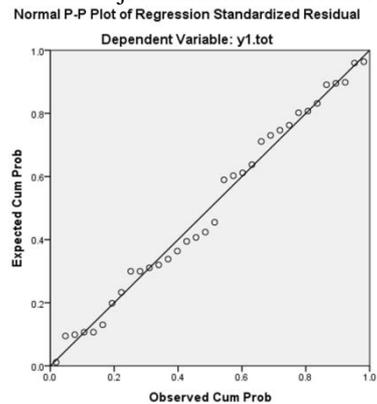


Berdasarkan gambar diatas, model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas.

Uji Normalitas

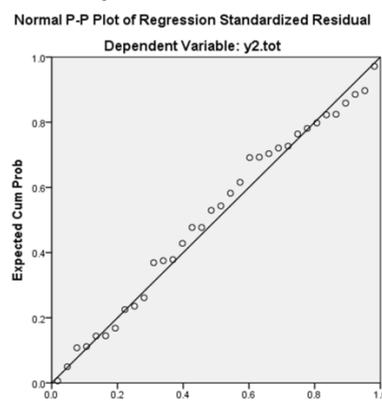
Gambar IV-4

Uji Normalitas Struktural I



Gambar IV-5

Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji t Sub Struktural I

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 (Constant) | .022 | 2.456 | | .009 | .993 |
| <i>Workplace Friendship</i> | .103 | .054 | .292 | 1.930 | .063 |
| <i>Empowering Leadership</i> | .637 | .198 | .486 | 3.216 | .003 |

a. Dependent Variable: y1.tot

- a. Berdasarkan pada tabel IV-12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,930 < t_{tabel} 2,03693 (1,930 < 2,03693). Dilihat dari nilai signifikan, *workplace friendship* memiliki nilai sebesar 0,063 > 0,05. *workplace friendship* X1 terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

- b. Berdasarkan pada tabel IV-12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,216 > t_{tabel} 2,03693 (3,216 > 2,03693). Dilihat dari nilai signifikansi, *Empowering leadership* memiliki nilai sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership* X2 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Uji t Sub Struktural II

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|------------------------------|------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | .060 | 1.620 | | .037 | .970 |
| | <i>Workplace Friendship</i> | .101 | .037 | .277 | 2.704 | .011 |
| | <i>Empowering Leadership</i> | .572 | .151 | .424 | 3.796 | .001 |
| | Kepuasan kerja | .365 | .118 | .354 | 3.077 | .004 |

a. Dependent Variable: y2.tot

- a. Berdasarkan pada tabel IV-13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,704 > t_{tabel} 2,03951 (2,704 > 2,03952). Dilihat dari nilai signifikansi, *workplace friendship* memiliki nilai sebesar 0,011 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *workplace friendship* X1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Y2.
- b. Berdasarkan pada tabel IV-12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,796 > t_{tabel} 2,03951 (2,704 > 2,03952). Dilihat dari nilai signifikansi, *Empowering leadership* memiliki nilai sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Empowering leadership* X2 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Y2
- c. Berdasarkan pada tabel IV-12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,077 > t_{tabel} 2,03951 (3,077 > 2,03952). Dilihat dari nilai signifikansi, kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Empowering leadership* Y1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Y2.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .677 ^a | .459 | .424 | 2.04095 |

a. Predictors: (Constant), x2.tot, x1.tot

b. Dependent Variable: y1.tot

Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .886 ^a | .786 | .764 | 1.34626 |

a. Predictors: (Constant), y1.tot, x1.tot, x2.tot

b. Dependent Variable: y2.tot

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,786 atau dapat diartikan sebesar 78,6% komitmen organisasi Y2 pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen dipengaruhi oleh *workplace friendship* (X₁) *empowering leadership* (X₂), dan kepuasan kerja Y1 sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

| Correlations | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|
| | | x1.tot | x2.tot |
| <i>Workplace Friendship</i> | Pearson Correlation | 1 | .485** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 |
| | N | 34 | 34 |
| <i>Empowering Leadership</i> | Pearson Correlation | .485** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | |
| | N | 34 | 34 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi antara *Workplace Friendship* terhadap *Empowering Leadership*. Berdasarkan tabel di atas maka angka korelasi antara *Workplace Friendship* terhadap *Empowering Leadership* sebesar 0,485 ini berarti korelasi antara *Workplace Friendship* terhadap *Empowering Leadership* cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar 0,004.

Uji Sobel

Hasil Uji Sobel persamaan I

| Input: | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
|----------------------|--------------------------|-------------|------------|
| a 0.103 | Sobel test: 1.62354802 | 0.02315608 | 0.10447231 |
| b 0.365 | Arolian test: 1.56536323 | 0.02401679 | 0.11749776 |
| s _a 0.054 | Goodman test: 1.68874398 | 0.02226211 | 0.0912685 |
| s _b 0.118 | Reset all | Calculate | |

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

Hasil uji sobel persamaan I menunjukkan *p-value* atau signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace friendship* tidak berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai intervening.

Hasil Uji Sobel persamaan II

| Input: | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
|----------------------|-------------------------|-------------|------------|
| a 0.637 | Sobel test: 2.2297696 | 0.10427311 | 0.02576274 |
| b 0.365 | Aroian test: 2.17581959 | 0.10685858 | 0.02956875 |
| s _a 0.198 | Goodman test: 2.2879426 | 0.10162187 | 0.02214086 |
| s _b 0.118 | Reset all | Calculate | |

Hasil uji sobel persamaan II menunjukkan *p-value* atau signifikan $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *empowering leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai intervening.

Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $1,930 < t$ tabel sebesar $2,03693$ dengan tingkat signifikan $0,630 > 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa *workplace friendship* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. persahabatan kerja pada PT MNC Sky Vision Cabang Kebumen tidak menimbulkan efek kepuasan kerja yang di rasakan karyawan. Semakin dekatnya persahabatan dapat melunturkan peraturan atau lemahnya etika yang ada, karena kedekatan antara karyawan bahkan dengan atasan sehingga etika dalam perusahaan terabaikan. Hasil penelitian ini didukung sebelumnya yang dilakukan oleh Rachel Morrison (2004).
- Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung sebesar $3,216 > t$ tabel sebesar $2,03693$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Pengaruh *empowering leadership* yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa pemimpin yang memberdayakan karyawannya dengan baik. Seperti, melakukan pendampingan kepada bawahannya sampai mereka dapat menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung sebelumnya yang dilakukan oleh Amunsen dan Martinesen (2015).
- Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh t hitung sebesar $2,704 > t$ tabel sebesar $2,03693$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Pengaruh *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa persahabatan pada pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen dapat memupuk tingkat komitmen organisasi pada lingkungan kerja sehingga enggan untuk keluar dan tetap pada perusahaan tersebut. Semakin baik *workplace friendship* pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kunday (2014).
- Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t hitung sebesar $3,796 > t$ tabel sebesar $2,03693$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. komitmen organisasi mengidentifikasi pemimpin yang memberdayakan bawahannya menyatakan bahwa karyawan telah dianggap berharga sehingga akan membuat karyawan merasa termotivasi dan terlibat sehingga dapat mengarah pada hubungan dan rasa memiliki dengan organisasi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albrecht dan Andreetta (2010).
- Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan uji t diperoleh t hitung sebesar $3,077 > t$ tabel sebesar $2,03693$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. karyawan merasa puas atas fasilitas finansial dan non financial yang diberikan oleh PT. MNC Sky Vision Cabang Kebumen sehingga dapat mendorong karyawannya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan tingkat komitmen pada organisasi. Hal ini sejalan dengan

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

- penelitian yang dilakukan oleh Taurisa Dan Ratnawati (2012).
6. Berdasarkan uji sobel diperoleh hasil signifikansi atau p -value sebesar $0,104 > 0,05$. Artinya, parameter kepuasan kerja tidak signifikan dan tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja tidak mampu memperkuat hubungan antara *workplace friendship* dengan komitmen organisasi karena kedekatan pertemanan dalam kerja dapat meningkatkan kerja sama yang baik. Selain itu, dengan memupuk dan meningkatkan tingkat persahabatan pada lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman bekerja pada perusahaan dan akan semakin banyaknya dukungan sosial dari teman atau rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan komitmen pada organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu ketika *workplace friendship* naik maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan naik, artinya tanpa melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening komitmen organisasi dapat naik.
 7. melihat hasil uji sobel struktural II menunjukan bahwa p -value atau signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa variabel *empowering leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Apa bila ingin meningkatkan komitmen organisasi melalui *empowering leadership* maka harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara *empowering leadership* terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Roellyanti (2014).

Simpulan

1. *Workplace Friendship* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen. Artinya tinggi rendahnya tingkat persahabatan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen. karyawan yang memiliki nilai persahabatan tinggi tidak mampu memberi banyak rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Pengaruh *empowering leadership* yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa pemimpin yang memberdayakan karyawannya dengan baik. Seperti, melakukan pendampingan kepada bawahannya sampai mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka merasa puas terhadap pekerjaannya karena telah membantu para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pengaruh *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa persahabatan pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen dapat memupuk tingkat komitmen organisasi pada lingkungan kerja sehingga enggan untuk keluar dan tetap pada perusahaan tersebut. Semakin baik *workplace friendship* pada MNC Sky Vision Cabang Kebumen maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan tersebut.
4. Pengaruh *workplace friendship* yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi pemimpin yang memberdayakan bawahannya menyatakan bahwa karyawan telah dianggap berharga sehingga akan membuat karyawan merasa termotivasi dan terlibat sehingga dapat mengarah pada hubungan dan rasa memiliki dengan organisasi mereka. Ketika karyawan mengalami komitmen seperti itu, karyawan akan cenderung tidak memikirkan untuk meninggalkan organisasi.
5. Pengaruh *empowering leadership* yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa karyawan merasa puas atas fasilitas finansial dan non financial yang diberikan oleh PT. MNC Sky Vision Cabang Kebumen sehingga dapat mendorong karyawannya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan tingkat komitmen pada organisasi.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara variabel *workplace friendship* terhadap komitmen

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

organisasi. Apa bila terjadi peningkatan pada variabel *workplace friendship* terhadap komitmen organisasi maka hal tersebut tidak didorong dengan peningkatan kepuasan kerja sebagai perantara antara *workplace friendship* terhadap komitmen organisasi.

7. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap komitmen organisasi. Apa bila ingin meningkatkan komitmen organisasi melalui *empowering leadership* maka harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara *empowering leadership* terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, M., Mathieu, J., Adam, R. 2005. "To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, No. 5, 945-955
- Albrecht, S. L., Andreetta, M. 2011. "The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model". *Leadership in health services*, 24(3), 228-237.
- Amundsen, S., Martinsen, Ø. L. 2015. "Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323
- Berman, 2000. "Workplace relations: Friendship Patterns and Consequences (According to managers)". *Public Administration Review*.
- Kunday, D. 2014. "Investigating the role of workplace friendship on organizational commitment". *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(6).
- Lee, J., Ok, C. Ph. D. 2011. "Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance."
- Manuela A., Simon L.A. 2010. "The Influence Of Empowering Leadership, Empowerment And Engagement On Affective Commitment And Turnover Intentions In Community Health Service Workers": *Test Of A Model*. Deakin University.
- Mathis, L.R., Jackson, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Kedua.
- Roellyanti, M. V. 2016. "Leadership Development, Empowering Leadership Dan Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Dalam Upaya Meningkatkan Organizational Commitment". *Jurnal Manajemen*, 6(1).
- Mowday, R.T., Steers, R.M., dan Porter, L.W. 1982. "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 224-47
- Taurisa, C., Intan, R. 2012. "Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". *Jurnal Bisnis dan ekonomi*, 19(2).
- Nielsen, I.K., Jex, S.M., & Adams, G.A. 2000. "Development and Validation of Scores on a Twodimensional Workplace Friendship Scale". *Educational and Psychological Measurement*, 60, 628-643.

Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)

Pillemer, J., & Rothbard, N. P. 2018. "Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship". *Academy of Management Review*, 43(4), 635-660.

Roellyanti, M. V. 2016. "Leadership Development, Empowering Leadership Dan Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Dalam Upaya Meningkatkan Organizational Commitment". *Jurnal Manajemen*, 6(1).

Srivastava, A., Bartol, Kathryn M., dan Locke, E.A. 2006. "Empowering Leadership In Management Teams: Effects On Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance". *Academy of Management Journal*, Vol. 49, No. 6, 1239–1251.

Tisnawati, Ernie. 2005. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama. Depok: Prenadamedia Group.

Zhang, Xiaomeng & Kathryn, M. Bartol. 2010. "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, Creative Process Engagement". *Academy of Management Journal*, vol. 53: 107-128.