

Kepuasan Kerja: Antecedent dan Konsekuensi (Studi Empiris pada Pengelola Destinasi Wisata Nepal Van Java-Magelang)

Rosiana Kamalinda¹, Diesyana Ajeng Pramesti²
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Magelang^{1,2}

Email korespondensi: rosianakamalinda26@gmail.com¹

Received: 18 Mar 2022 Reviewed: 21 Jun 2022 Accepted: 02 Aug 2022 Published: 31 Oct 2022

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational citizenship behavior and job insecurity on good governance practices with job satisfaction as a mediation variable. The sample of this research is the managers of "Nepal Van Java". The sampling method used purposive sampling with a total sample of 115 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of the Smart-PLS program. The results of this study indicate that job satisfaction has no effect on good governance practices, organizational citizenship behavior has a positive effect on good governance practices, job insecurity has a positive effect on good governance practices, organizational citizenship behavior has a significant positive effect on job satisfaction, job insecurity has a negative effect and does not significant on job satisfaction, job satisfaction does not mediate organizational citizenship behavior on good governance practices, and job satisfaction does not mediate job insecurity on good governance practices.

Keywords: good governance, job insecurity, job satisfaction, organizational citizenship behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasi dan ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian ini adalah para pengelola "Nepal Van Java". Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 115 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program Smart PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap praktek *good governance*, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*, ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memediasi perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*, dan kepuasan kerja tidak memediasi ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*. Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu persepsi terkait *good governance* dalam penelitian ini, karena mengukur peran *good governance* dari pihak pengelola saja.

Kata kunci: *good governance*, ketidaknyamanan kerja, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi

A. PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah destinasi wisata yang ada saat ini, tentu tak terlepas dari peran sumber daya manusianya dalam memanfaatkan serta mengelola suatu tempat dengan baik. Untuk mewujudkan suatu destinasi wisata yang baik perlu adanya sinergi antara masyarakat setempat, para pengelola, dan pemerintah. Kolaborasi peran sumber daya manusia yakni antara sesama pengelola, masyarakat, dan pemerintah menjadi menarik apabila dapat saling berpartisipasi mewujudkan destinasi wisata yang baik dan sehat, sehingga kedepannya akan berdampak positif bagi lingkungan sekitar, daerah, dan bahkan hingga negara. Penerapan *good governance* harus dilaksanakan agar mendapat keseimbangan yang efektif dan efisien antara lingkungan, pembangunan, dan sumber daya manusia. Adanya penerapan praktek *good governance* menjadi penting bagi organisasi dimana berfungsi untuk keperluan jangka pendek maupun jangka panjang, karena mampu meminimalisir adanya penyalahgunaan wewenang oleh pihak-pihak tertentu, mampu meningkatkan transparansi serta dapat mengoptimalkan dalam pengambilan keputusan. Penerapan perilaku kewargaan organisasi di dalam sebuah organisasi mampu menunjang adanya sinergitas yang sehat antar pihak-pihak yang terlibat.

Konsep perilaku kewargaan organisasi dapat diterapkan dengan perilaku yang bersifat sukarela yang dapat dilihat, diamati, dan diterapkan pada pengelolaan organisasi, terlebih yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Mandagie, *et al*, 2018). Pada wisata “*Nepal Van Java*” kepuasan kerja ditunjukkan oleh para pengelolanya yang sangat antusias dalam membangun kerukunan antar rekan kerja karena sebagian besar pengelola adalah masyarakat sekitar. Perilaku kewargaan organisasi juga termasuk faktor yang mampu mencapai terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Berbanding terbalik dengan perilaku kewargaan organisasi, ada pula ketidaknyamanan yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang disebut sebagai ketidaknyamanan kerja. Adanya perasaan tidak aman dalam bekerja atau ketidaknyamanan kerja dapat memunculkan berbagai dampak seperti ancaman bagi seseorang untuk tidak lagi menjadi pegawai pada perusahaan yang sama, munculnya rasa tidak aman, tidak nyaman dan bingung akibat lingkungan kerja yang berubah-ubah.

Munculnya perilaku kewargaan organisasi dan ketidaknyamanan kerja dalam lingkungan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan setiap individu saat menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian pengelola menjadi komponen penting dalam keberlangsungan hidup suatu kelompok organisasi. Tingkat kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang mampu memberikan efek positif dalam lingkup organisasi. Seorang karyawan akan

merasa puas pada pekerjaan yang dilakukan, jika menganggap dirinya memenuhi harapannya. Terdapat *gap* dalam hasil penelitian terkait perilaku kewargaan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021) memperoleh hasil perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mandagie et al., (2018) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Peneliti tertarik untuk menggunakan “*Nepal Van Java*” sebagai subjek penelitian karena fenomena yang ada yakni kondisi lingkungan sekitar “*Nepal Van Java*” yang mana masih belum baik, terutama terkait kondisi jalan menuju “*Nepal Van Java*”, banyak jalanan yang rusak dan berlubang. Pengelola disana juga mengatakan bahwa pembangunan jalan menuju ke lokasi dan fasilitas-fasilitas di “*Nepal Van Java*” dibangun sendiri secara gotong royong oleh pihak internal yaitu masyarakat sekitar. Hal tersebut menjadi penghambat pengelolaan pariwisata di daerah tersebut. Faktanya, wisatawan banyak berkunjung ke “*Nepal Van Java*” karena penasaran dan tertarik membuktikan bahwa “*Nepal Van Java*” destinasi yang menarik melalui *e-WOM* di media sosial. *E-WOM* pada media sosial berpengaruh pada keputusan konsumen (Pramesti et al., 2017). Dengan adanya hal ini menunjukkan bahwa peran pengelola maupun pemerintah masih kurang baik, padahal destinasi wisata “*Nepal Van Java*” ini sedang banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun luar.

Banyak penelitian yang membahas terkait pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kepuasan kerja maupun terhadap praktek *good governance*, serta pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap kepuasan kerja, namun belum ada penelitian mengenai pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap *good governance*. Untuk itu hal ini merupakan suatu kebaruan penelitian (*novelty*) sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* di “*Nepal Van Java*”. Berdasarkan latar belakang ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait perilaku kewargaan organisasi, ketidaknyamanan kerja, kepuasan kerja serta praktek *good governance*.

B. TELAAH PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan acuan teori ekspektasi yaitu sebuah teori yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964, yang membahas mengenai hubungan antara motivasi seseorang dengan harapan untuk mencapai tujuan (Vroom, 1964). Adapun asumsi pokok terkait teori ekspektasi, antara lain yaitu masing-masing individu percaya jika dirinya berperilaku dengan cara tertentu, maka akan memperoleh sesuatu tertentu sesuai

perilakunya atau bisa disebut sebagai harapan hasil (*outcome expectancy*). Hasil pasti memiliki nilai bagi seseorang (*valensi*), yang mana hal ini digunakan sebagai nilai yang diberikan terhadap sebuah hasil yang diharapkan, dan sebuah hasil berkaitan terhadap persepsi tentang seberapa sulit mencapai hasil tersebut atau disebut sebagai harapan usaha (*effort expectancy*).

Strategi untuk menciptakan masyarakat yang kuat yang dapat membuat pemerintah / sektor publik semakin terbuka, responsif, akuntabel, dan demokratis (Patty, 2019) dan menciptakan kelola manajemen yang efisien dan efektif atau yang sering disebut *good governance*, muncul akibat dari lemahnya efektifitas kinerja yang mana sejauh ini dipercaya menjadi penyelenggara suatu kegiatan. Strategi ini diharapkan mampu meminimalisir adanya penyalahgunaan fasilitas, kekuasaan, praktek KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme) serta penyelewengan lainnya. Suasana dalam lingkungan kerja dapat terbentuk baik apabila pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan nilai dan kebutuhan seorang pekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja, maka akan semakin giat juga dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian pekerja dapat merasa puas dalam pekerjaan dan menyukai kondisi kerjanya selama aktivitas kerja, sesuai dengan penjelasan Niazi & Luhur (2019) dan Aisyah (2020). Mandagie, *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka berpengaruh pada pencapaian tujuan yang efektif. Namun apabila tingkat kepuasan kerja rendah dapat menjadi masalah bagi seorang pekerja dimana akan berdampak pada kemunduran tujuan baik secara cepat maupun lambat. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*.

Praktek *good governance* dipengaruhi oleh perilaku kewargaan organisasi dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja (Suzanna, 2017). Perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu alternatif penilaian kinerja karyawan dengan sistem tidak formal yang melibatkan karyawan supaya merasa terlibat dalam sebuah situasi pengambilan keputusan. Perilaku kewargaan organisasi bisa meningkatkan produktivitas kerja para pekerjanya, dan menghemat sumber daya untuk fungsi tim dan menjadi salah satu sarana efektif untuk mengkoordinasikan dan meningkatkan kegiatan kerja secara menarik serta dapat mempertahankan karyawan terbaik (Mandagie, *et al.*, 2018). Pelaksanaan praktek *good governance* perlu dan harus dilakukan dalam aktivitas pengelolaan suatu daerah dengan cara menerapkan prinsip akuntabilitas, transparansi, serta partisipasi masyarakat guna mewujudkan pertumbuhan di sektor publik yang lebih memiliki sinergis (Agustiningsih *et al.*, 2020).

Mandagie, *et al*, (2018) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu,

H₂: Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*.

Ketidaknyamanan kerja atau perasaan tidak aman dalam bekerja dan keadaan psikologis seseorang yang mana merasa bingung dan tidak aman karena kondisi lingkungan organisasi yang berubah (Riana *et al.*, 2020) menjadi salah satu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama (Priyadi, *et al.*, 2020) muncul karena adanya anggapan dalam diri setiap individu pada lingkungan kerja. Ketidaknyamanan kerja berisiko seperti kehilangan pekerjaan, dan kerugian ataupun jasa yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan yang membuat seseorang merasa terancam serta merasa tak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi yang demikian (Murni & Yurnalis, 2018). Semakin banyaknya pekerjaan yang bersifat sementara dalam sebuah organisasi maupun perusahaan akan menyebabkan semakin banyak pula perasaan ketidaknyamanan kerja pada diri seorang pegawai (Putrayasa & Astrama, 2021). Ketidaknyamanan kerja sering dirasakan pegawai di dalam organisasi, apalagi saat melihat bahwa fasilitas yang ada kurang memadai, sehingga mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja (Solehah & Ratnasari, 2019). Bagaimana suatu organisasi memberikan pelayanan baik bagi para pekerjanya untuk bersama-sama mewujudkan cita-cita organisasi dan memberikan sebuah gagasan serta nilai yang mengatur pola hubungan antara pemerintah, sektor swasta, dan dengan masyarakat sehingga terjadi penyelenggaraan yang tertata, bersih, demokratis, dan efektif guna membentuk lapisan masyarakat mandiri, makmur dan sejahtera (Situmeang, 2021). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H₃: Ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif terhadap praktek *good governance*

Perilaku kewargaan organisasi menjadi salah satu sikap yang berpengaruh untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi, sehingga sikap ini perlu diasah, diterapkan, serta ditingkatkan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Perilaku kewargaan organisasi juga dapat menjadi salah satu alasan seorang pegawai memiliki rasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa memberikan dampak atau pengaruh positif bagi dirinya sendiri dan organisasinya (Anwar, 2021). Dengan perasaan puas akan teraplikasikan pada aktivitas selama seseorang bekerja. Adanya perasaan puas dalam bekerja juga akan menambah kepercayaan diri seseorang. Penelitian Anwar (2021), Priyadi, *et al* (2020), Husodo (2018) dan Saragih, *et al* (2017) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat yaitu:

H₄ : Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Ketidaknyamanan kerja merupakan perasaan yang timbul atas persepsi seseorang terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, memperlihatkan bahwa pengalaman subjektif seseorang muncul sebagai akibat dari ancaman yang dihadapi di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Priyadi *et al*, 2020). Ketidaknyamanan kerja menjadi salah satu pemicu stres yang tidak dapat dihindari. Ketidakamanan kerja atau ketidaknyamanan kerja ialah interpretasi dari rasa gelisah, tegang, dan khawatir yang berhubungan dengan sifat serta pekerjaan yang dirasakan oleh tiap individu (Riana *et al.*, 2020). Pekerjaan biasanya menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja maupun atasan, disiplin, taat aturan, memenuhi standar kerja, kehidupan kondisi kerja (Riana *et al.*, 2020). Apabila seorang pegawai merasa ada ketidakamanan dalam bekerja yang cukup tinggi, maka pegawai tersebut memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini dapat memicu terjadinya keinginan seseorang untuk ke luar dari pekerjaannya, dimana hal ini juga akan berimbas terhadap penurunan sumber daya dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Berdasarkan penelitian Riana, *et al*, (2017); Putrayasa & Astrama (2021); dan Devi & Sudibia (2015) mengenai pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kelima penelitian ini yaitu

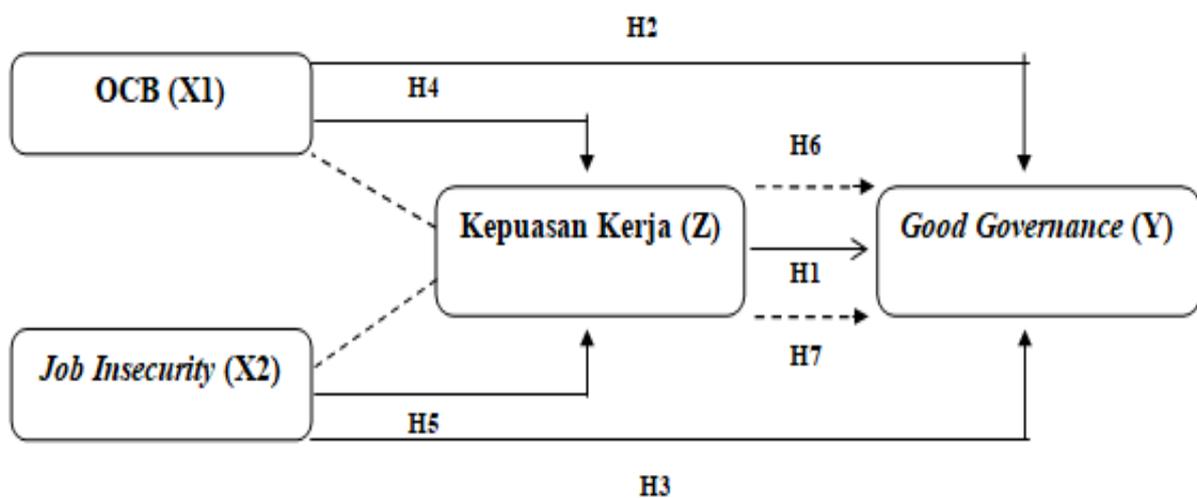
H₅ : Ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Perilaku kewargaan organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja dimana hal ini selaras dengan meningkatnya praktek tata kelola pemerintahan yang baik. Bentuk kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap penilaian pekerjaan (Aisyah, 2020). Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan (Anwar, 2021). Salah satu perilaku untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan perilaku *good governance* dapat menyembuhkan birokrasi politik yang mana sering dinilai terjadi kasus korupsi, suap, serta penyalahgunaan kekuasaan, termasuk pelanggaran Hak Asasi Manusia (Rifdah & Luterlean, 2021). Komponen dalam pelaksanaan *good governance* salah satunya adalah aparatur, yang mana aparatur tersebut adalah sekelompok orang yang digunakan sebagai perencana, pemikir, pelaksana, pengawas, serta pembinaan masyarakat. Harapannya semua kegiatan manajerial, dapat terlaksana dengan sistematis dan tertata (Rostiawati, 2020). Berdasarkan penelitian Mandagie, *et al* (2018) Perilaku kewargaan organisasi terhadap *good governance* dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi Perilaku kewargaan organisasi terhadap *good governance*. Dengan demikian, hipotesis keenam penelitian ini yaitu

H₆ : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*

Semakin tinggi tingkat ketidaknyamanan kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah ketidaknyamanan kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Devi & Sudibia, 2015). Menurut Murni & Yurnalis (2018) mengatakan bahwa ketidaknyamanan kerja perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi, sebab berbagai reaksi yang ditunjukkan oleh karyawan bisa memberikan dampak negatif untuk perusahaan juga bagi karyawan itu sendiri. Jika banyak karyawan berpretasi atau teladan yang merasakan adanya ketidaknyamanan kerja, maka memungkinkan hal ini akan berdampak negatif bagi pemerintah maupun negara. Konsep *good governance* ada karena minimnya efektifitas kinerja organisasi yang sejauh ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan *public* (Situmeang, 2021). *Good governance* merupakan bentuk dari tata kelola pemerintahan yang baik (Agustiningsih, *et al*, 2020). Berdasarkan penelitian Devi & Sudibia (2015) ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan diperkuat oleh penelitian Putrayasa & Astrama (2021) dan Riana, *et al*, (2017). Penelitian terkait ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* merupakan suatu kebaruan penelitian (*novelty*) yang secara logika variabel kepuasan kerja terhadap ketidaknyamanan kerja saling berkaitan dengan variabel *good governance*. Hipotesis mediasi dalam peneleitian ini yaitu

H₇ : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

C. METODE PENELITIAN

Populasi ialah wilayah generalisasi dimana terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini ialah pengelola wisata “*Nepal Van Java*” dengan jumlah 121 orang terdiri dari *crew basecamp*, *crew ojek gunung*, *crew parkir*, *crew ojek wisata*, pedagang pos satu, pedagang oleh-oleh, pengelola *homestay*, kantin *basecamp*, dan *crew warkop*. Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang terdapat pada populasi yang mana digunakan sebagai penelitian (Sujarweni, 2015). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu pengelola yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun dan didapat sampel yang memenuhi kriteria sejumlah 115 responden. Batasan kriteria pengelola yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun diasumsikan bahwa dengan 1 tahun, pengelola sudah paham mengenai semua regulasi yang ada di “*Nepal Van Java*”.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada pengelola wisata “*Nepal Van Java*”. Survei merupakan kegiatan mengumpulkan data dari informasi responden untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan melalui pendapat orang mengenai topik atau permasalahan yang diusulkan (Rostiawati, 2020). Item pertanyaan pada kuesioner terkait perilaku kewargaan organisasi, ketidaknyamanan kerja, *good governance* dan kepuasan kerja dengan skala pengukuran Likert lima kategori, yaitu Sangat tidak Setuju (STS); Tidak setuju (TS); Netral (N); Setuju (S); dan Sangat setuju (SS).

Tahapan pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas, suatu uji untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah variabel. Uji ini bertujuan bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana responden memberi jawaban pada kuesioner penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan nilai *loading factor* nya $> 0,7$ dikatakan valid dan dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*), dimana nilai AVE dikatakan baik apabila memiliki nilai $> 0,50$ (Gudono, 2017). Selanjutnya dilakukan uji Reliabilitas yaitu suatu uji yang dilakukan terhadap indikator, untuk mengukur konstruk teoritis. Adapun menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018). Setelah uji validitas dan reliabilitas, dilakukan uji regresi dengan menggunakan PLS-SEM. Adapun model persamaan regresi berganda untuk penelitian ini:

$$\begin{aligned} Z &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ Y &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e \end{aligned}$$

Keterangan:

- Z = Variabel mediasi (kepuasan kerja)
Y = Variabel dependen (*good governance*)
X1 = Variabel independen (perilaku kewargaan organisasi)
X2 = Variabel independen (ketidaknyamanan kerja)
 β = Koefisien
e = standar error

Selain itu juga dilakukan uji R^2 dan Uji F, uji R^2 sebagai alat ukur untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Jika R^2 kecil atau semakin mendekati nol maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas dan jika nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F (*Goodness of Fit*) untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan menggunakan SEM, nilai kelayakan dapat dilihat dari besarnya nilai SRMR atau nilai *chi-square* yang mana nilai ini digunakan untuk menguji kelayakan model analisis faktor konfirmatori atau nilai NFI (*Normal Fit Index*) semakin nilainya mendekati 1 maka semakin baik model dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka semakin tidak layak model (Gudono, 2017).

Model dapat dikatakan layak apabila paling tidak salah satu nilai terpenuhi. Uji yang terakhir adalah uji t. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel perilaku kewargaan organisasi dan ketidaknyamanan kerja terhadap variabel praktek *good governance*. Tingkat signifikan ialah 5%. Dengan kriteria jika t hitung > t tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, begitu sebaliknya (Sarwono, 2007). Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau $p\text{-value} < 0,05$, maka daerah penolakan diterima. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $p\text{-value} > 0,05$, maka daerah penerimaan diterima.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* dan diolah menggunakan Smart PLS dengan hasil nilai AVE untuk keempat variabel > 0.5, dan nilai *loading factor* untuk setiap butir pernyataan memiliki nilai > 0.7 sehingga pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan valid seperti ditunjukkan Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	AVE	Loading factor	Keterangan
1	Perilaku kewargaan organisasi	X1.1	0,734	0,861	Valid
		X1.2		0,912	Valid
		X1.3		0,863	Valid
		X1.4		0,854	Valid
		X1.5		0,791	Valid
2	Ketidaknyamanan kerja	X2.1	0,589	0,805	Valid
		X2.2		0,828	Valid
		X2.3		0,777	Valid
		X2.4		0,714	Valid
		X2.5		0,704	Valid
3	Kepuasan Kerja	Z1.1	0,665	0,847	Valid
		Z1.2		0,848	Valid
		Z1.3		0,801	Valid
		Z1.4		0,792	Valid
		Z1.5		0,852	Valid
		Z1.8		0,748	Valid
4	<i>Good Governance</i>	Y1.1	0,623	0,786	Valid
		Y1.2		0,792	Valid
		Y1.3		0,810	Valid
		Y1.4		0,839	Valid
		Y1.5		0,761	Valid
		Y1.6		0,825	Valid
		Y1.7		0,804	Valid
		Y1.8		0,722	Valid
		Y1.9		0,756	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Uji Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap indikator pernyataan guna untuk mengukur konstruk teoritisnya. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji reliabilitas pada indikator pernyataan kuesioner secara rinci ada pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perilaku kewargaan organisasi	0,911	Reliabel
Ketidaknyamanan kerja	0,824	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,900	Reliabel
<i>Good Governance</i>	0,924	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis Regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dinyatakan dengan positif atau negatif (Ghozali,

2018) dengan menggunakan PLS-SEM. Adapun model persamaan regresi berganda untuk penelitian ini :

$$\text{Persamaan I} \quad : Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + e$$

$$\text{Persamaan II} \quad : Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan I (Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja)	
	B
Perilaku kewargaan organisasi	0,285
Ketidaknyamanan kerja	- 0,102
Persamaan II (Pengaruh terhadap <i>Good Governance</i>)	
	B
Perilaku kewargaan organisasi	0,302
Ketidaknyamanan kerja	0,557
Kepuasan Kerja	0,050

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil olah data terdapat persamaan model sebagai berikut:

$$\text{Persamaan I} : Z = 0,285 X_1 - 0,102 X_2 + e$$

$$\text{Persamaan II} : Y = 0,302 X_1 + 0,557 X_2 + 0,050 Z + e$$

1. Nilai koefisien regresi perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,285 dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 apabila perilaku kewargaan organisasi naik satu satuan.
2. Nilai koefisien regresi ketidaknyamanan kerja sebesar -0,102 dan bernilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila ketidaknyamanan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.
3. Pada persamaan model kedua, nilai koefisien regresi perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,302 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika perilaku kewargaan organisasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula.
4. Nilai koefisien regresi ketidaknyamanan kerja sebesar 0,557 dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa praktek *good governance* mengalami kenaikan sebesar 0,557 jika ketidaknyamanan kerja naik satu satuan.
5. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,050 dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka praktek *good governance* juga akan meningkat.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Jika nilai R^2 kecil atau mendekati nol maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas dan jika nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen untuk memperkirakan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil pengujian uji R^2 dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Persamaan		<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Model I	Pengaruh terhadap <i>good governance</i>	0,573	0,561
Model II	Pengaruh terhadap kepuasan kerja	0,062	0,046

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel nilai *Adjusted R square* pada model I adalah 0,561. Dimana hal ini berarti pengaruh variabel perilaku kewargaan organisasi dan ketidaknyamanan kerja mampu menjelaskan variabel *good governance* sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Nilai pada model II adalah 0,046 yang mana memiliki arti bahwa besar pengaruh variabel perilaku kewargaan organisasi dan ketidaknyamanan kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja ialah sebesar 4,6% sedangkan 95,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 5. Uji F

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,089	0,089
d_ ULS	2,551	2,551
d_ G	1,410	1,410
Chi-Square	788,490	788,490
NFI	0,673	0,673

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Terdapat beberapa nilai antara lain: SRMR (*Standard Root Mean Squares Residual*), d_ ULS (*the squared Euclidean distance*) dan d_ G (*the geodesic distance*) merupakan nilai yang tidak berhubungan dengan nilai apapun, Chi Squares digunakan untuk menguji kelayakan model analisis faktor konfirmatori, dan NFI (*Normal Fit Index*) adalah uji kelayakan dimana semakin nilainya mendekati 1 maka semakin baik model yang digunakan. Model dapat dikatakan layak apabila salah satu nilai terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dalam model fit menunjukkan bahwa nilai yang terpenuhi adalah nilai NFI

(*Normal Fit Index*) dimana nilai ini sebesar 0,673 yang mana nilai ini diatas 0,5 dan mendekati angka 1 sehingga model dalam penelitian ini dapat dikatakan layak.

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas serta membuktikan signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Hipotesis dikatakan diterima atau terdukung apabila $p\ values < 0,05$. Adapun hasil uji t dapat dilihat dalam tabel 6.

Tabel 6. Uji t

Persamaan I				
Hipotesis	Original Sample	t statistics	P values	Keterangan
H ₁ : Pengaruh kepuasan kerja terhadap praktek <i>good governance</i>	0,050	0,867	0,193	Tidak Terdukung
H ₂ :Pengaruh perilaku kewargaan organisasi Terhadap praktek <i>good governance</i>	0,287	3,594	0,000	Terdukung
H ₃ : Pengaruh ketidaknyamanan kerja Terhadap praktek <i>good governance</i>	0,562	8,554	0,000	Tidak Terdukung
H ₄ : Pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek Kepuasan Kerja	0,285	2,730	0,003	Terdukung
H ₅ : Pengaruh Ketidaknyamanan kerja terhadap kepuasan kerja	-0,102	0,726	0,234	Tidak Terdukung
Persamaan II				
Hipotesis	Original Sample	t statistics	P values	Keterangan
H ₆ : Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek <i>good governance</i>	0,014	0,773	0,220	Tidak Terdukung
H ₇ : Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi ketidaknyamanan kerja terhadap praktek <i>good governance</i>	-0.005	0,440	0,330	Tidak Terdukung

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hipotesis satu menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap praktek *good governance*. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap praktek *good governance*. Dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka praktek *good governance* juga akan meningkat. Kepuasan kerja dapat tercapai dengan adanya aktivitas kerja yang dilakukan pengelola, hubungan dengan rekan kerja, gaji, kualitas

pengawasan dan peluang promosi. Hasil hipotesis ini tidak terdukung artinya penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja di “*Nepal Van Java*” tidak berpengaruh terhadap praktek *good governance*.

Konteks nyata kepuasan kerja pada pengelola di “*Nepal Van Java*” tercermin dengan adanya semangat kerja para pengelolanya dalam menjalankan aktivitas kerja dan terpenuhinya pekerjaan masing-masing bagian, dimana hal ini mencerminkan adanya hubungan erat antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, hal ini terjadi karena adanya rasa tanggung jawab (*responsibility*) pada setiap diri pengelola “*Nepal Van Java*” yang mana mereka merasa bahwa “*Nepal Van Java*” adalah aset Dusun Butuh yang perlu dirawat dan bahkan dikembangkan. Namun, *transparancy* antara pengelola dan pihak pemerintah dalam kegiatan pengelolaan “*Nepal Van Java*” seperti semangat kerja pengelola dan hubungan antar pengelola tidak diberikan kepada pihak pemerintah. Dengan demikian tinggi rendahnya kepuasan kerja pada setiap diri pengelola tidak mempengaruhi tata kelola organisasi yang baik di “*Nepal Van Java*”. Adanya rasa tanggung jawab inilah bentuk salah satu wujud yang mampu menarik wisatawan untuk berkunjung dan antusias datang ke “*Nepal Van Java*”. Hal ini juga dapat membantu menambah pendapatan “*Nepal Van Java*”. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandagie, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap praktek *good governance*.

Hipotesis dua menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*. Hasil menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktek *good governance* dan hipotesis ini terdukung. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila perilaku kewargaan organisasi meningkat maka praktek *good governance* juga akan meningkat. Penelitian ini menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi di “*Nepal Van Java*” berpengaruh terhadap praktek *good governance*. Para pengelola “*Nepal Van Java*” melakukan *alturuism* dengan gotong royong dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Masing-masing pengelola memiliki rasa sadar akan tanggung jawab (*responsibility*) dalam mensejahterakan “*Nepal Van Java*” ini, sehingga timbul sikap *spormanship* yakni perilaku yang menunjukkan usaha lebih dalam mengelola “*Nepal Van Java*”, sikap *courtesy* yakni perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan sikap *civic virtue* yakni mendidikakandiri pada tanggung jawab perusahaan.

Perilaku kewargaan organisasi dapat menjadi salah satu usaha tidak langsung yang dilakukan seseorang dan berdampak positif, sehingga dari usaha inilah memungkinkan untuk mencapai suatu praktek tata kelola organisasi yang baik, sejalan dengan adanya *fairness*,

transparency, accountability, responsibility, dan indenpendecy yang dilakukan pengelola “Nepal Van Java” dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan asumsi pokok dalam teori ekspektasi yang menerangkan bahwa usaha yang dilakukan seseorang akan menghasilkan pencapaian tertentu (*effort expectancy*). Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandagie *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa *Perilaku kewargaan organisasiberpengaruh positif terhadap praktek good governance*. Dengan adanya sikap perilaku kewargaan organisasi dalam diri setiap pengelola di “Nepal Van Java” dapat membantu terwujudnya tata kelola organisasi yang baik (*good governance*) melalui bidang pariwisata.

Hipotesis tiga menguji pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*. Hasil menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap praktek *good governance* yang dapat diartikan bahwa apabila ketidaknyamanan kerja di “Nepal Van Java” meningkat maka praktek *good governance* juga akan meningkat. Hasil hipotesis ini tidak terdukung sehingga dapat disimpulkan bahwa ketidaknyamanan kerja di “Nepal Van Java” tidak berpengaruh terhadap praktek *good governance*. Berdasarkan hasil observasi para pengelola di “Nepal Van Java” adalah masyarakat sekitar Dusun Butuh, dimana hal ini merupakan bentuk pemberdayaan masyarakat sekitar. Selain itu, pengelola warga asli Dusun Butuh juga lebih paham mengenai seluk beluk “Nepal Van Java”. Mereka tidak mengkhawatirkan terkait ancaman terhadap pekerjaan, ancaman untuk kehilangan pekerjaan dan rasa ketidakberdayaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya para pengelola “Nepal Van Java” tetap memperhatikan aspek *fairnes* yakni keadilan dalam pembagian tugas sesuai masing- masing divisi, *responsibility* yakni tanggung jawab dalam menjalankan setiap pekerjaannya, dan *transparency* yaitu dengan adanya kebebasan para pengelola dalam memperoleh informasi. Sejauh ini belum terdapat penelitian yang membahas mengenai pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* sehingga dengan adanya penelitian ini didapatkan hasil bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*.

Hipotesis empat menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kepuasan kerja hasil menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dapat diartikan bahwa apabila perilaku kewargaan organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil hipotesis ini terdukung yang berarti bahwa perilaku kewargaan organisasi di “Nepal Van Java” berpengaruh terhadap

kepuasan kerja para pengelolanya. Para pengelola “*Nepal Van Java*” melakukan *alturuism* dengan gotong royong dalam melakukan aktivitas kerja dimana hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaannya. Adapun sikap *courtesy* yakni perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, yang mana hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pengelola “*Nepal Van Java*”.

Perilaku ini memiliki dampak positif bagi para pelakunya, yang mana hal ini dapat menimbulkan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja. Dengan adanya perasaan puas dalam bekerja seseorang akan sangat mungkin loyal dan berdedikasi penuh (*civic virtue*) dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga antara perilaku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan timbal balik yang baik. Hal ini berkaitan dengan teori ekspektasi yang mengemukakan mengenai hubungan antara motivasi seseorang dengan harapan untuk mencapai tujuannya. Salah satu asumsi pokok dalam teori ekspektasi yang berkaitan dengan hal ini adalah yang menerangkan bahwa seseorang percaya jika dirinya berperilaku tertentu, maka akan memperoleh hal tertentu sesuai dengan perilakunya (*outcome expectancy*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018) dan Saragih, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandagie, *et al*, (2018) yang menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis lima menguji pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa apabila ketidaknyamanan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Hasil hipotesis ini tidak terdukung. Penelitian ini menyatakan bahwa ketidaknyamanan kerja di “*Nepal Van Java*” berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidaknyamanan kerja muncul karena adanya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan. Hal demikian dapat membuat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang menurun sehingga dapat membawa dampak buruk bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Namun, di “*Nepal Van Java*” ketidaknyamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena para pengelola “*Nepal Van Java*” adalah penduduk sekitar, sehingga memiliki rasa gotong royong yang tinggi dimana mereka berkewajiban untuk bertanggungjawab penuh dan merasa bahwa “*Nepal Van Java*” adalah salah satu aset masyarakat Dusun Butuh yang harus dipertahankan atau bahkan dikembangkan.

Konteks nyata kepuasan kerja pada pengelola di "Nepal Van Java" tercermin dengan adanya semangat kerja para pengelolanya dalam menjalankan aktivitas kerja dan terpenuhinya pekerjaan masing-masing bagian, dimana hal ini mencerminkan adanya hubungan erat antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam aktivitas kerjanya tetap mempertahankan kualitas pekerjaannya, kualitas pengawasan yang baik, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana, I.G., *et al* (2017), Putrayasa & Astrama (2021), dan Devi & Sudibia (2015) yang menyatakan bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis enam menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*. Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi perantara dan tidak memberikan pengaruh pada perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*. Perilaku perilaku kewargaan organisasi para pengelola "Nepal Van Java" didapat dari adanya sikap *altruism* (membantu rekan kerja), *conscientiousness* (perilaku yang menunjukkan usaha lebih), *courtesy* (perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja) dan *civic virtue* (mendedikasikan diri pada tanggung jawab perusahaan) perilaku ini dapat meningkatkan kepuasan kerja para pengelola "Nepal Van Java".

Disisi lain, kepuasan kerja tidak dapat menjadi perantara pengaruh antara perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*. Hal ini terjadi karena adanya rasa tanggung jawab (*responsibility*) pada setiap diri pengelola "Nepal Van Java" yang mana mereka merasa bahwa "Nepal Van Java" adalah aset Dusun Butuh yang perlu dirawat dan bahkan dikembangkan. Sehingga kepuasan kerja yang didapat dari perilaku kewargaan organisasi pengelola "Nepal Van Java" tidak mempengaruhi *good governance* di "Nepal Van Java". *Responsibility* inilah yang menjadi salah satu hal yang mampu menarik wisatawan untuk berkunjung ke "Nepal Van Java". Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandagie, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi perilaku kewargaan organisasi terhadap *good governance*.

Hipotesis tujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*. Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi perantara dan tidak memberikan pengaruh pada perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil uji pengaruh langsung ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* yang

menyatakan bahwa tidak berpengaruh. Hal ini terjadi karena di “*Nepal Van Java*” para pengelolanya adalah masyarakatnya sendiri yang mana aspek-aspek ancaman dalam pekerjaan seperti kehilangan pekerjaan dan ketidakberdayaan tidak terjadi, sehingga tidak berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja para pengelola “*Nepal Van Java*” didapat dari adanya pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawan yang baik, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Namun, dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak memediasi ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*, karena adanya sikap keadilan, keterbukaan informasi, akuntabilitas, dan tanggung jawab para pengelolanya untuk tetap membangun tata kelola organisasi yang baik demi keberlangsungan hidup “*Nepal Van Java*”, mengingat bahwa destinasi ini merupakan aset Dusun Butuh yang dapat membawa kesejahteraan bagi masyarakat sekitar termasuk pengelola “*Nepal Van Java*”. Sejauh ini belum terdapat penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* sehingga dengan adanya penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memediasi ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kewargaan organisasi dan ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil data yang telah diolah serta dianalisis, terdapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap praktek *good governance*, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*, ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif terhadap praktek *good governance*, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, ketidaknyamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memediasi perilaku kewargaan organisasi terhadap praktek *good governance*, dan kepuasan kerja tidak memediasi ketidaknyamanan kerja terhadap praktek *good governance*.

Sumbangan penelitian ini terhadap teori ekspektasi adalah terkait kepuasan kerja para pengelola “*Nepal Van Java*” yang mana hal ini diperoleh salah satunya dengan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan masing-masing pengelola dimana apabila dirinya berperilaku dengan cara tertentu, maka akan memperoleh sesuatu sesuai perilakunya atau bisa disebut sebagai harapan hasil (*outcome expectancy*). Dengan terciptanya

kepuasan kerja, pengelola berharap dapat mencapai *good governance*. Untuk dapat mencapai *good governance* dalam pengelolaan sebuah instansi maupun perusahaan, dalam penelitian ini adalah destinasi wisata “*Nepal Van Java*” perlu adanya harapan usaha (*effort expectancy*), dimana harapan usaha ini harus direalisasikan para pengelola “*Nepal Van Java*”. Dengan begitu, peran pengelola dalam menjalankan pekerjaannya harus sesuai dengan aspek-aspek *good governance* yakni *fairness, transparency, accountability, responsibility* dan *independency*, agar harapan yang diinginkan dapat tercapai.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu persepsi terkait *good governance* dalam penelitian ini masih rancu, karena mengukur peran *good governance* dari pihak pengelola saja, seharusnya pihak pemerintah juga ikut berkontribusi dalam pengisian kuesioner. Beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan para pengelola “*Nepal Van Java*” seperti pengelola “*Nepal Van Java*” diharapkan mampu mempertahankan praktek *good governance* yang sudah ada, sehingga kedepannya dapat semakin meningkat dalam pengelolaannya, para pengelola “*Nepal Van Java*” diharapkan dapat mempertahankan perilaku perilaku kewargaan organisasi yang sudah terbentuk, agar kepuasan kerja bagi seluruh pengelolanya terus meningkat serta diharapkan dapat mempertahankan sikap tanggung jawab dan gotong royongnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningsih, M., Taufik, T., & Indrawati, N. (2020). Pengaruh Good Governance Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Di Kecamatan Tambang, Kecamatan Kampar Dan Kecamatan Bangkinang Kota). *Bilancia : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 80–91.
- Aisyah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Kasus pada Karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(01), 13–21.
<https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Devi, N., & Sudibia, G. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 248429.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. In *Edisi 9* (p. 490)

- Gudono (2017). *Analisis Data Multivariat Edisi 4*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM
- Husodo, Y. R. P. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jatim Indo Lestari*. 6(1).
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77–89.
- Niazi, H. A., & Luhur, U. B. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 8(1), 71–85.
- Patty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Good Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Pemediasi. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(1), 66–82.
- Pramesti, D. A., Farida, F., & Nugroho, W. S. (2017). Keterlibatan Merek dan Motif Konsumen Dalam Komunikasi E-Word Of Mouth Melalui Sosial Media. *Optimum Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 7(October 2020).
<https://doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7912>
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, santosa I. (2020). *1, 2, 3 I*. 2(1), 10–22.
<https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 25–37.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Rifdah, A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 652.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1499>
- Rostiawati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Menciptakan Good Governance. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 59–69.
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.965>
- Saragih, B., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). *The Influence of Job Satisfaction towards Employee Performance on the Antecedent of Competencies and Organizational Citizenship Behavior*. 19(1), 21–27. <https://doi.org/10.9790/487X-1901072127>
- Situmeang, L. (2021). Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Dalam Penerapan Good Governance. *Scientific African*, 4(June), 146.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. In *ALFABETA*.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan ke-1* Yoyakarta. Pustaka Baru Press

Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Yuana Rizky O. Mandagie, I. H. H. R. D. R. (2018). OCB Analysis, Transformational Leadership Style, Work Ethic, Work Satisfaction, And Good Governance. *Jurnal Manajemen*, 22(3), 395. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i3.429>