

# PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada The Rich Hotel Jogja)

Ihda Suhaila Daulay

Mahasiswa Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: [ihdasuhaila@yahoo.com](mailto:ihdasuhaila@yahoo.com)

## *Abstract*

*This study aims to analyze the effect of work involvement on performance and job satisfaction as an intervening variable (study on Rich Hotel Yogyakarta). The Subjects of this study were all employees of the Rich Hotel Jogja. The sample in this study amounted to 48 employees of the Rich Hotel Jogja. The analysis tool used is path analysis.*

*Based on the analysis carried out, the result of work involvement obtained positive effect on job satisfaction which is shown in a simple linear regression test with a significant value of 0,000 smaller than the probability of 0,05. Job Involvement does not have a significance value of 0,111 greater than the probability Job satisfaction has a significant positive effect with a significance value of 0,002 smaller than the probability of 0,05 and the intervening variable mediates to strengthen the relationship between job involvement and performance.*

***Keywords:*** *Job Involvement, Job Satisfaction, Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk kelangsungan kemajuan suatu perusahaan. Maka perusahaan harus memberikan perhatian untuk mengelola sumber daya manusia agar perusahaan memiliki kepuasan dan kinerja karyawan yang lebih baik dan berkualitas. Karyawan di dalam sebuah perusahaan menjadi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas suatu perusahaan.

The Rich Hotel Jogja adalah hotel bintang empat yang memiliki kesempurnaan untuk pilihan liburan keluarga anda di kota bersejarah Yogyakarta. Di mana kota Yogya memiliki seni dan budaya tradisional yang menarik dan unik. The Rich Hotel Jogja beralamat di Jalan Magelang KM.6 No.18, Kutu Patran, Sinduadi, Mlati, Yogyakarta. The Rich Hotel Jogja ini memiliki desain dan struktur bangunan yang dinamis dan modern dengan layanan yang ramah dan memiliki letak strategis yang dekat dengan tempat-tempat perbelanjaan, wisata, festival, dan makanan. Hasil kinerja karyawan The Rich Hotel Jogja yang memiliki kualitas tidak hilang dari perekrutan sumber daya manusia yang dilakukan oleh HRD, agar kepuasan dan kinerja yang dimiliki karyawan lebih bermutu. Untuk menghasilkan kepuasan dan kinerja yang berkualitas dilakukan pula keterlibatan kerja dalam mengembangkan pekerjaan serta menghasilkan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan yang baik. Keberhasilan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Pencapaian ini penting untuk dikembangkan agar The Rich Hotel Jogja dapat memiliki pandangan yang lebih baik di mata konsumen. Dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja, harus ada keterlibatan kerja yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu karyawan menginginkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan tersebut memiliki semangat dalam bekerja. Dari hasil observasi, The Rich Hotel Jogja mengadakan pertemuan tiga bulan sekali yang dinamakan *General Staff Meeting*. *General Staff Meeting* atau biasa disebut GSM merupakan kegiatan yang terjadwal setiap tiga bulan sekali, yang dimana kegiatan ini semua karyawan dari semua level serta manajemen berkumpul untuk mengulas kembali hasil yang telah didapat pada sebelumnya, memperbarui informasi yang berkembang saat ini, memperbarui tentang The Rich Hotel Jogja serta aktifitas lainnya. Dalam penilaian kinerja karyawan The Rich Hotel Jogja melakukan *Performance Appraisal* dalam setahun dua kali atau persemester. *Performance Appraisal* yaitu

proses dimana mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan departemen personalia dan memberikan feedback kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja. The Rich Hotel Jogja memiliki kegiatan untuk memilih karyawan terbaik yang berprestasi dan memiliki kemampuan yang baik secara umum ataupun pekerjaan dibidangnya selama tiga bulan sekali. *Stick and Carrot* berlaku kepada karyawan yang melakukan pelanggaran akan dilakukan pembinaan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi akan diberikan Award berupa *The Best Employee* Sertificate dan sejumlah uang. Selain itu fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya kompensasi/gaji yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas. Orang dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan tersebut. Karyawan diharapkan dapat terlibat secara penuh dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Membahas keterlibatan kerja juga tidak akan lepas dari adanya faktor-faktor dan dimensi yang dapat mempengaruhinya. Dalam pendekatan disposisional keterlibatan kerja dipandang dari tergantung pada kepribadian individu, pengaruh yang diberikan oleh beberapa karakteristik pribadi yang stabil akan memastikan individu memiliki sikap kerja yang berbeda. Dua sikap tersebut adalah keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja. Individu dianggap memiliki sejumlah keinginan atau nilai yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras atau menghalangi mereka dari keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait seperti kepuasan

kerja. Adanya keterlibatan dalam pekerjaan maka seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang diinginkan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada The Rich Hotel Jogja)”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Keterlibatan Kerja**

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Menurut Kanungo (1982) mengatakan bahwa keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan atau komitmen karyawan terhadap pekerjaan (seperti dikutip oleh Suratman, 2017).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap positif seorang pegawai yang ditujukan untuk pekerjaannya sendiri yang bersifat individual. Setiap pegawai tentunya mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, pegawai akan merasa puas atas pekerjaan yang sedang dikerjakan apabila pekerjaan

tersebut sudah dianggap memenuhi harapan dan sesuai dengan tujuan pegawai bekerja. Menurut (Robbins, 2006) kepuasan kerja adalah sikap umum pegawai yang menunjukkan mengenai perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini untuk diterima pada pekerjaannya.

Menurut (Gibson dalam Edinson, 2016) kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaan mereka yang berasal dari persepsi mereka sendiri.

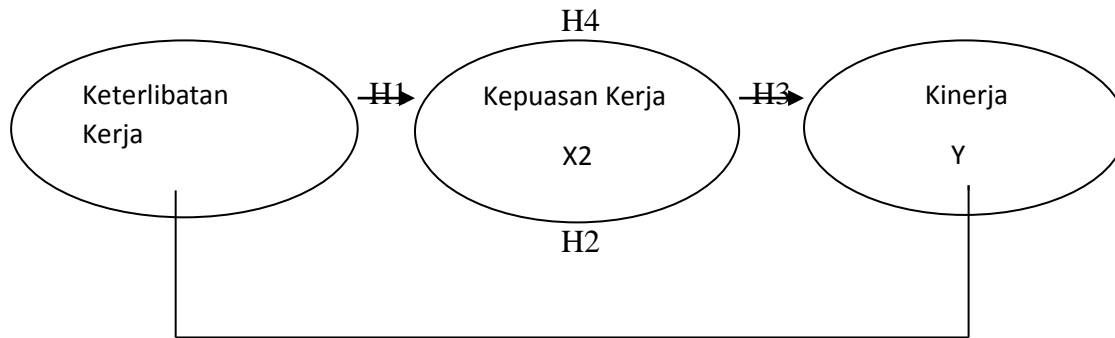
(Gibson dalam Edinson, 2016) mengemukakan ada beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu upah, pekerjaan mereka sendiri, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja.

## **Kinerja**

Menurut Rivai (2005), dalam Frenelly (2015) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

(Mangkunegara, 2008) mengungkapkan bahwa secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu ukuran setiap hasil kerja individu atau *team work* yang mampu memberikan kontribusi positif dan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan kajian teori yang ada maka dikemukakan model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
Model Penelitian

## HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

### 1. Pengaruh keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja

Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait dengan kepuasan kerja. Orang dengan keterlibatan kerja tinggi, maka akan memfokuskan sebagian pekerjaannya sehingga mereka benar-benar terhanyut dan menikmati setiap pekerjaannya. Hal ini jelas akan mempengaruhi keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Adanya keterlibatan kerja secara penuh terhadap pekerjaan, maka seorang karyawan akan memiliki kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menciptakan kinerja yang baik. Keterlibatan kerja erat dengan kepuasan kerja. Karena dengan adanya keterlibatan kerja seseorang bisa memberikan pendapat maupun mengambil keputusan yang baik, serta memberikan kepuasan dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya. Hubungan kedua variabel tersebut juga di dukung oleh penelitian “Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja” oleh Aurilia Triani Aryaningtyas dan Lieli Suharti (2013) dengan hasil keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan menggunakan alat analisis regresi berganda & regresi sederhana. Berdasarkan Penelitian “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di

PT. Dharmasraya Lestarindo KAB.Dharmasraya” oleh Herri Kurniawan dan Ade Suryani (2018) dengan hasil keterlibatan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, dengan menggunakan alat ukur skala keterlibatan kerja dan skala kepuasan kerja dengan *model likert* yang telah dimodifikasi.

**H1: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

## **2. Pengaruh keterlibatan kerja dengan kinerja**

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan terhadap suatu organisasi. Keterlibatan kerja yang rendah mengakibatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari penjelasan diatas bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja. Karyawan yang memiliki *job involvement* (keterlibatan kerja) yang tinggi maka diperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Hubungan kedua variabel tersebut telah didukung oleh penelitian Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PRESERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO oleh Frenelly F.M.Kimbal, Greis M.Sendow, Decky J.Adare pada tahun 2015. Dengan hasil yang signifikan yaitu keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PLN dengan menggunakan alat analisis Regresi berganda.

Adapun hasil penelitian yang bertolak belakang, penelitian yang dilakukan oleh Jerry, Sem, Greis pada tahun 2016 yang menguji hubungan antara keterlibatan kerja (*job involvement*), pengembangan karir, dan analisis merit sistem dengan menggunakan skala likert 1-5 kemudian ditabulasi menggunakan analisis statistic dengan program SPSS.

## **H2: Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

### **3. Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang diekspresikan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut merupakan hasil persepsi mengenai terpenuhinya harapan-harapan yang diinginkan oleh seseorang dari kontribusinya selama bekerja, sedangkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Apabila suatu perusahaan memperhatikan karyawannya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, pemberian upah yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kondisi fisik pekerjaannya yang membuat karyawan merasa nyaman dan maksimal dalam bekerja, dan juga terdapat rekan kerja yang selalu mendukung dan bersahabat.

Hubungan kedua variabel tersebut juga didukung oleh penelitian (Yoga, Azis, dan Moh Mukeri, 2016) yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GELORA PERSADA MEDIATAMA SEMARANG” menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dengan menggunakan alat analisis validitas, uji reliabel, regresi, uji t, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian (Nurul, Peggy, dan Irvan, 2016) yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN



KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI” dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

**4. Pengaruh keterlibatan kerja dengan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Seseorang merasa tidak berdaya dengan status pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki masa kontrak pada pekerjaannya. Ataupun kurangnya kesempatan mendapatkan promosi dari perusahaan, sehingga seseorang sulit untuk mengembangkan kariernya dan tidak tercapainya rasa aman terhadap pekerjaan. Maka hal tersebut menyebabkan perasaan puas yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya akan rendah. Adanya kepuasan kerja ini akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Karena ketika seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya menganggap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan seperti mendapatkan upah yang sesuai dengan kontribusinya selama bekerja, dan juga perusahaan memberikan perhatian berupa kesejahteraan untuk untuk karyawan dengan menawarkan posisi jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan merasa harus meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap dan minat terhadap melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja.**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di The Rich Hotel Jogja. Penelitian ini sampel diambil secara populasi yaitu dengan mengambil seluruh populasi karyawan pada The Rich Hotel Jogja dengan jumlah karyawan sebanyak 195 atau dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan The Rich Hotel Jogja sebagai responden.

Agar data yang terkumpul berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberi skor atau nilai pada masing-masing jawaban dengan skala Likert yaitu jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2016).

## **DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

### **1. Keterlibatan kerja**

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator – indikator yang dikembangkan oleh (Kanungo 1982), (dalam Septiadi, dkk. 2017) yaitu: 1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, 2. menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, 3.

melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, 4. keterlibatan mental dan emosional, 5. motivasi kontribusi, 6. tanggung jawab.

## **2. Kepuasan kerja**

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Gibson *et al* (1993) dikembangkan oleh Edison dkk (2016) yaitu: 1. Upah, 2. Pekerjaan, 3. Kesempatan promosi, 4. Penyelia, 5. Rekan kerja.

## **3. Kinerja**

Menurut Rivai (2005), dalam Frenelly (2015) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator yaitu: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian.

## **Metode Pengolahan dan Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur, menurut (Sugiyono, 2016) uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk

mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, 2018) . Suatu kuesioner dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan bukan mengukur yang lain. Uji validitas dapat diukur menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Apabila probabilitas dari hasil korelasi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan valid, dan sebaliknya jika hasil korelasi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2016). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

## 2. Teknik Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Keterlibatan Kerja	28	0	0
Kinerja	11	0	0
Kepuasan Kerja	13	0	0

Setelah uji Validitas instrumen maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan valid dan instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,971	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,950	Reliabel
Kinerja	0,931	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari ketiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 3.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana**

	Keterlibatan Kerja-Kepuasan Kerja
Beta	0,801
Signifikansi	0,000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil regresi sederhana yaitu keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai B sebesar 0,801 dan nilai signifikansi Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 1 yang menyatakan “keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” diterima.

**Tabel 4.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda**

	Keterlibatan kerja-Kinerja	Kepuasan kerja-kinerja
Beta	0,263	0,534
Signifikansi	0,111	0,002

1) Hipotesis 2

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4, nilai signifikansi pada variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah 0,111 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari tabel 4 dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $\beta = 0,263$ . Jadi hipotesis 2 ini dapat dinyatakan "keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja" ditolak.

2) Hipotesis 3

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4, nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari tabel 4 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap dengan nilai  $\beta = 0,534$ . Jadi hipotesis 3 ini dapat dinyatakan "kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja" diterima.

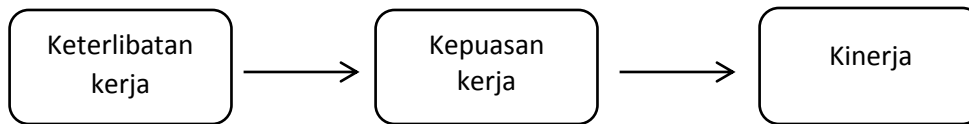
3) Hipotesis 4

Berdasarkan uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis diatas. Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*.

Adapun terdapat beberapa tahapan *path analysis* sebagai berikut:

a. Membuat diagram jalur

Dapat disusun diagram jalur berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat rangkuman hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan memediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada hubungan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari data pada tabel 4 terdapat pengaruh langsung pada penelitian ini yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $\beta = 0,263$ . Pengaruh tidak langsung yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4 keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah  $\beta = 0,801$  dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah  $\beta = 0,534$ . Pengaruh keterlibatan kerja ke kinerja tidak memediasi path, sehingga tidak ada pengaruh keterlibatan kerja ke kinerja.

c. Pengujian hipotesis 4

Pada pengujian hipotesis 4 ini, variabel dikatakan memediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Jadi pada hipotesis ke 4 ini menyatakan “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja” diterima. Dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja dapat memediasi antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

## **SARAN**

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengisi kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanto, I. 2016. *Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Islam dan Sikap terhadap Perubahan* Vol 9, No.1, 2016
- Aurulia & Lieli, 2103. *Keterlibatan Kerja sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja* Vol 15, No.1, Maret 2013, 23-32
- Arif, A. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi KJKS BMT AL Hikmah Semesta)*
- Beinli & Kamaludin, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi kasus:Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu)* Vol 13, No.2, Oktober 2012
- Dika Engla, 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)* Vol 4, No.2, Oktober 2017
- Dhamayanti, R. 2006. *Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang* Vol 3, No.2, Juli, 2006, Hal 95
- Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, Dr. Imas Komariyah, 2016 Penerbit Alfabeta, Bandung
- Fella, S. 2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)* Vol 5, No.3, 2016, 1-12
- Ferri Alfian, dkk, 2017. *Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan aceh* Vol 8, No.2, Juni 2017, 84-96
- Frenelly, dkk, 2015. *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggoro Area Manado* Vol 3, No.2, Juni 2015, Hal 1061-1072
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IBM SPSS 25 (9.ed).*Semarang.Undip
- Harri & Ade, 2018. *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Dharmasraya Lestarindo Kab.Dharmasraya* Vol 11, No.1, Januari 2018, Hal 11-20

- Iksan N, dkk, 2015. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI* Vol 3, No.1, Maret 2015
- Indira & Ashari, 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi* Vol 10, No.1, Juni 2006, 13-26
- Indrawati, A. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar* Vol 7, No. 2, Agustus 2013
- Jerry Brianly, dkk, 2016. *Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, (Persero) Manado* Vol 16, No.04, 2016
- Jerry & Sherley, 2104. *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada Btn-Ciputat* Vol 5, No.2, Desember 2014, 551-563
- Koesmono, H. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur* Vol 7, No. 2, September 2005, 171-188
- Meigy Gladys, 2014. *Penilaian Prestasi kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara* Vol 1, No.4, Desember 2013, Hal 1293-1303
- Payam Golam & Bahman Kord 2015. *The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Productivity (Education Organization of Sistan and Baluchestan)* Vol 9 (7), 1127-1131, 2015
- Putrana, Y, dkk, 2016. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GELORA PERSADA MEDIATAMA SEMARANG* Vol 2, No.2, Maret 2016
- Tobing, D. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara* Vol 11, No. 1, Maret 2009, 31-37
- Widodo, U. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)* Vol 1, No.2, 2006, 92-108