

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja memiliki definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, partisipasi aktif didalamnya, dan beranggapan bahwa prestasinya penting untuk harga diri. Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

1. Dimensi Menurut Yoshimura (1996, dalam Ghaisani, Liestiawati 2014), keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional, cognitive, dan behavioral* yang dijelaskan sebagai berikut :

a. *Emotional*

Seberapa kuat emosional karyawan tertarik terhadap pekerjaannya dan seberapa besar emosional karyawan menyukai pekerjaannya.

b. *Cognitive*

Menunjukkan seberapa aktif karyawan mau berpartisipasi dalam pekerjaannya dan dalam membuat sebuah keputusan serta seberapa penting pekerjaannya terhadap penghargaan bagi dirinya.

c. *Behavioral*

Hal ini menunjukkan seberapa sering karyawan mengambil peran ekstra seperti berpikir mengenai pekerjaan sekalipun setelah meninggalkan kantor dan kesediaan untuk selalu belajar.

2. Aspek

Menurut (Luthans, 2006) terdapat empat aspek keterlibatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol (*salient need*) individu. Kebutuhan yang menonjol ini akan menguat bila pekerjaan dipersepsikan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

b. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

c. Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya

Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi self-esteem atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang. Hal ini bisa terlihat dari seberapa sering karyawan memikirkan tentang pekerjaannya yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai, masalah yang belum selesai menjadi pusat konsep diri yang berlaku dalam hati.

d. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep dirinya Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki prinsip terhadap pekerjaannya, unjuk kerjanya konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Indikator Keterlibatan Kerja

(Kanungo, 1982) (dalam Septiadi dkk., 2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja, yang tertera sebagai berikut:

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
- b. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

d. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.

e. Motivasi Kontribusi Keterlibatan

Dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.

f. Tanggung Jawab Keterlibatan

Mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam melakukan aktivitas kelompok.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja emosional besar terhadap perusahaan atau organisasi akan memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi, yaitu meningkatkan produktivitas kerja yang akan memberikan kepuasan dalam hasil kerja karyawan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1965) ada 2 yaitu:

a. Variabel Personal

Variabel personal tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu variabel demografi dan psikologis.

Variabel demografi yaitu mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Variabel psikologis mencakup tentang intrinsic/extrinsic need strength, nilai-nilai kerja, locus of control, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

b. Variabel Situasional

Variabel situasional tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang mencakup tentang pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

5. Menurut Brown (Westhuizen, 2006) mengemukakan konsekuensi dari keterlibatan kerja sebagai berikut:

a. Perilaku kerja

Teori utama mengatakan bahwa perilaku kerja adalah konsekuensi dari keterlibatan kerja dengan asumsi bahwa kognitif merupakan bagian dari identifikasi dengan pekerjaan yang didasarkan pada persepsi bahwa kognitif merupakan kekuatan untuk memuaskan kebutuhan psikologis dengan memperkirakan dan kemudian memacu motivasi dan mengakibatkan usaha dan pada akhirnya performa

b. Sikap kerja

Kepuasan kerja merupakan konsekuensi dari keterlibatan kerja, dimana kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik dengan keterlibatan kerja.

6. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja beranggapan bahwa pekerjaannya adalah bagian yang sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar dalam hidupnya dengan situasi pekerjaannya tersebut. Seseorang yang tidak memiliki keterlibatan kerja dalam melakukan pekerjaannya karena ia hidup dari pekerjaannya tersebut. Bekerja bukan bagian yang sangat penting dalam kehidupannya, Lodhal dan Kejner (1965). Beberapa studi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dapat timbul dari para pekerja, terdapat dua antecedent keterlibatan kerja:

- a. Keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat pekerja tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya.
- b. Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu

pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli

dengan jenis kerja itu. Teori yang mendasari adalah bahwa dengan keterlibatan kerja karyawan maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Luthans (1995) mengungkapkan kepuasan kerja adalah sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya. Stephen P. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

1. Dimensi kepuasan kerja

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) terdapat 6 dimensi yang dominan, antara lain :

a. Kepemimpinan

Pemimpin yang baik menurut karyawan adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan terbuka, sehingga dapat kepuasan tersendiri bagi karyawan.

b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Seseorang yang menyukai pekerjaannya karena telah memiliki keahlian khusus di bidang pekerjaannya, sehingga karyawan dapat maksimal dalam bekerja. Sebaliknya jika keahlian yang dimiliki kurang maka karyawan akan timbul rasa kurang percaya diri atas pekerjaannya dan tidak merasa puas pada pekerjaannya.

c. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen pada perusahaan mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan, karena kebijakan tersebut biasanya tidak sepenuhnya dapat diterima oleh karyawan meskipun kebijakannya itu baik. Akan tetapi kebijakan yang memiliki sifat diskriminatif akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

d. Kompensasi

Kompensasi dinilai secara adil dan sesuai dengan aspek-aspek kontribusi dan kinerja karyawan, dapat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi berupa kebanggaan tersendiri bagi seseorang atau karyawan. Seseorang akan merasa senang jika dapat dihargai dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

f. Susana lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

2. Menutut (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1993) dalam (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) mengemukakan terdapat aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja atau disebut terdapat lima dimensi kepuasan kerja, antara lain :

a. Upah

Seseorang akan merasa puas pada pekerjaan ketika upah yang diterima sesuai dengan kontribusinya pada pekerjaan, sehingga dapat memenuhi kehidupannya.

b. Pekerjaan

Seseorang akan merasa senang ketika tugas yang diterima dianggap menarik, dapat berkesempatan untuk belajar, dan diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan.

c. Kesempatan promosi

Promosi adalah sebuah kesempatan yang dimiliki oleh karyawannya untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja pada perusahaan.

d. Penyalia

Supervisi/penyalia dapat menunjukkan perhatian dan dapat menghargai karyawan merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh

karyawan, sehingga karyawan mempunyai figur berupa panutan yang baik dari seorang pemimpin. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja.

e. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor penting dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan selalu mendorong untuk maju dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

3. Indikator kepuasan kerja.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Luthans, 2007) dalam (Changgriawan, 2017), diantaranya yaitu :

a. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila gaji atau upah yang diterima sesuai dengan harapan dan pengorbanannya selama bekerja.

b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila menganggap pekerjaan tersebut memberikan suatu pembelajaran yang bermanfaat dan tanggung jawab yang berarti.

c. Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila memiliki rekan kerja yang selalu mendukung dalam bekerja dan memiliki ikatan persaudaraan yang kuat.

d. Kepuasan terhadap promosi

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila perusahaan membuka kesempatan dengan menawarkan untuk mengembangkan jenjang kariernya yang lebih tinggi.

e. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

Karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila supervisi memberikan perhatian dan pengawasan dengan baik.

4. Faktor penyebab kepuasan kerja.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 80) dalam (Hamali, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

a. Faktor Psikologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

5. Faktor akibat

Terdapat respon pekerja terhadap ketidakpuasan menurut Robbins & Judge (2015) dalam (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) antara lain :

a. Respon keluar

Karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilakunya dengan mengundurkan diri dari perusahaan, sehingga karyawan akan mencari posisi baru dan meninggalkan perusahaan.

b. Respon suara

Karyawan memberikan respon berupa masukan seperti saran memperbaiki permasalahan dan melakukan perbaikan pada atasan secara aktif dan konstruktif.

c. Respon kesetiaan

Respon yang dilakukan karyawan secara pasif tetapi karyawan masih merasa optimis menunggu sampai kondisi membaik, termasuk berdiskusi pada perusahaan dengan menyikapi kritikan dari eksternal dan memiliki keyakinan pada para manajemennya dan perusahaan akan melakukan hal yang baik.

d. Respon pengabaian

Respon yang dilakukan karyawan secara pasif dengan membiarkan kondisi semakin buruk seperti seringnya absen dan melakukan keterlambatan secara sengaja.

C. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2008). 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. Menurut (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.

1. Indikator menurut Robbins dalam Cahyo (2015), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas seorang karyawan dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang memiliki kesempurnaan dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya.

b. Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.

c. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang baik.

e. Kemandirian

Di mana karyawan dapat bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap kantor.

Teknik yang digunakan oleh manajemen SDM untuk meningkatkan sebuah hasil kinerja yang baik yaitu penilaian (*appraisal*). Motivasi karyawan untuk bekerja yaitu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan untuk masa datang yang dipengaruhi oleh kinerja masa lalu dan pengembangannya. Kinerja karyawan yang berkecimpung dalam sumber daya manusia memiliki pendapat yang sama, bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja dan memiliki potensi untuk menentukan sebuah rencana, tujuan, dan pengembangan karir.

2. Faktor – faktor

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

1) Internal (pribadi)

a) Kemampuan tinggi

Kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b) Kerja keras

Seseorang yang memiliki keinginan untuk bekerja yang lebih maksimal dan sungguh-sungguh.

2) Eksternal (lingkungan)

1) Pekerjaan mudah

Pekerjaan yang tidak terlalu membebani seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Nasib baik

Seseorang yang memiliki nasib baik.

3) Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :

a) Internal (pribadi)

(1) Kemampuan rendah

Seseorang yang memiliki cara berfikir yang tidak bisa di capai dengan baik.

(2) Upaya sedikit

Memiliki keinginan yang tinggi tetapi upaya yang dilakukan tidak sesuai yang diinginkan.

b) Eksternal (lingkungan)

(1) Pekerjaan sulit

Sulit mencari pekerjaan karena hanya melamar di lingkungan sekitar dan tidak mau berusaha.

(2) Rekan-rekan kerja tidak produktif

Rekan kerja yang tidak produktif dapat mengakibatkan pekerjaan tertunda dan tidak selesai tepat waktu.

D. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) ke 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.

Dari penjelasan diatas bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga terlihat bahwa faktor yang

mempengaruhi keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap munculnya kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian mengenai “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 hasil 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.

Berdasarkan paparan diatas maka peneliti ingin mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) terhadap Kinerja

Hiriyappa (2009) keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan, secara aktif

berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. 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.

Hasil penelitian mengenai “Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PRESERO) WILAYAH SULUTTENGGGO 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.

Berdasarkan paparan pernyataan, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang diekspresikan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut merupakan hasil persepsi mengenai terpenuhinya harapan-harapan yang di inginkan 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. Maka niatan seseorang untuk keluar dari organisasi/perusahaan atau bahkan mencari alternatif pekerjaan diluar organisasi/perusahaan akan rendah. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang mem-back up penelitian ini yaitu dari 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.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti ingin mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

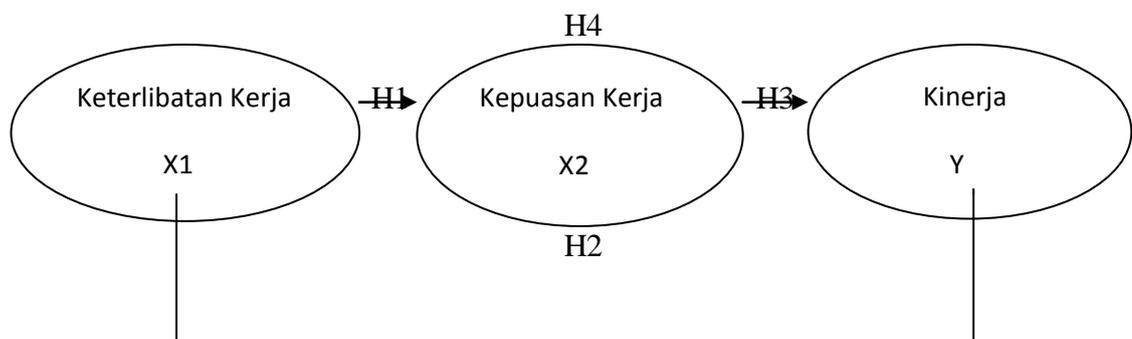
Seseorang merasa tidak berdaya dengan status pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki masa kontrak pada pekerjaannya. Ataupun kurangnya kesempatan mendapatkan promosi dari perusahaan, sehingga seseorang sulit untuk mengembangkan kariernya dan tidak tercapainya rasa aman terhadap pekerjaan. Maka 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.

E. Model Penelitian



Gambar 2. 1.
Model Penelitian

H1: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H4: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi