

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan WL Aluminium telah berdiri sejak tahun 1975 di kota Yogyakarta, bergerak di bidang manufaktur membuat peralatan dapur seperti panci, ketel, wajan, panci tutup kaca, dan lain-lain.. Perusahaan tersebut beralamat di Jalan Pakel Baru Selatan No. 14 RT/RW 16/05, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Perusahaan WL Aluminium didirikan oleh Bapak Waluyo sekaligus ia menjadi direktur utama perusahaan.

Perusahaan ini memiliki 78 orang karyawan dan terbagi menjadi beberapa bagian yaitu terdiri dari 2 (dua) orang karyawan administrasi dan 76 orang karyawan yang bekerja pada bagian produksi dalam perusahaan. Jika ada yang ingin menjadi karyawan WL Aluminium maka langsung datang mengunjungi perusahaan lalu bertanya mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia. Bila ada lowongan yang tersedia maka calon karyawan tersebut dapat mendaftar lalu akan dipanggil untuk datang ke perusahaan. Selanjutnya calon karyawan tersebut mengikuti wawancara mengenai kesiapan untuk bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta. Setelah calon karyawan telah mengikuti wawancara lalu hasilnya baik dan bersedia untuk bekerja di perusahaan, maka selanjutnya akan mendapatkan pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena yang bekerja di perusahaan tersebut harus memiliki keahlian khusus.

Perusahaan WL Aluminium memiliki sistem penggajian yang dilakukan dengan memberikan 4 (empat) kali dalam waktu sebulan, penggajian tersebut diserahkan setiap akhir minggu atau pada hari Sabtu. Pada bagian produksi atau buruh pabrik mendapatkan gaji di bawah UMR (Upah Minimum Regional), sementara untuk bagian karyawan administrasi mendapatkan gaji sejumlah UMR (Upah Minimum Regional) pada kota Yogyakarta. Perusahaan WL Aluminium menyediakan fasilitas terhadap karyawan yang bekerja yaitu asuransi ketenagakerjaan yang berfungsi untuk memberikan jaminan keselamatan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan juga memberikan bonus jika karyawan yang bekerja dapat melakukan produksi barang melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan WL Aluminium memiliki varian ukuran yang berbeda-beda mulai dari ukuran kecil, sedang sampai dengan ukuran besar. Proses memproduksi barang tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama karena dalam satu kali melakukan produksi harus melalui beberapa tahapan, yaitu dimulai dari pembakaran, percetakan, penghalusan, pemasangan pegangan, pelabelan, sampai dengan penyimpanan.

Perusahaan WL Aluminium sudah memiliki jangkauan pemasaran yang cukup luas, awalnya hanya di Daerah Istimewa Yogyakarta lalu meluas ke daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Sistem penjualannya dengan cara ecer dan *retail*, produk-produk WL Aluminium bisa didapatkan di beberapa supermarket lokal dan pasar tradisional.

Jam operasional perusahaan WL Aluminium yaitu pada hari Senin sampai dengan hari Sabtu jam 08.00 - 16.00 WIB (Waktu Indonesia Barat). Perusahaan memiliki sebuah komitmen untuk menjadi perusahaan yang memiliki kinerja terbaik dalam industri aluminium sehingga perusahaan WL Aluminium selalu berusaha mendengar apa yang dibutuhkan oleh pelanggan dan selalu mengembangkan inovasi-inovasi untuk memenuhi kebutuhan peralatan rumah tangga.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner yang dilaksanakan di perusahaan WL Aluminium dengan cara melakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 23 Juli 2019 dan berakhir pada tanggal 27 Juli 2019. Kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium yang berjumlah 78 karyawan. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja atau jam istirahat karyawan WL Aluminium. Dari 78 kuesioner yang disebar, ada 63 kuesioner yang dapat digunakan. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan dengan menggunakan tabel seperti di bawah ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Kuesioner

| No | Kuesioner | Jumlah |
|-----------|--------------------------------|---------------|
| 1 | Kuesioner yang dibagikan | 78 |
| 2 | Kuesioner yang terkumpul | 78 |
| 3 | Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
| 4 | Kuesioner yang digunakan | 63 |
| 5 | Kuesioner yang tidak digunakan | 17 |

Sumber:Lampiran 2. (Data Mentah)

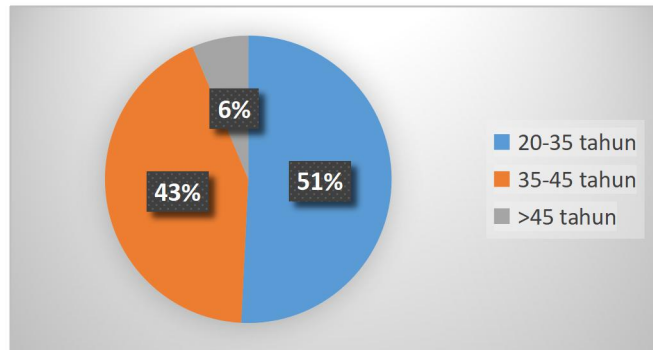
Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas menunjukkan bahwa 78 kuesioner yang dibagikan dapat terkumpul semua. Tetapi, dari 78 kuesioner yang terkumpul hanya ada 63 kuesioner yang layak untuk diuji. Adanya kesalahan dalam melakukan pengisian karena memiliki kesamaan nilai dalam setiap variabel penelitian sehingga kuesioner sejumlah 17 responden tidak layak untuk diteliti.

2. Deskriptif Data Responden

Responden yang telah ditetapkan untuk menjadi sampel penelitian memiliki data karakteristik yang dapat dianalisis dalam data deskriptif responden. Beberapa spesifikasi responden yang telah dipilih oleh peneliti untuk penelitian ini yaitu, usia, pendidikan, masa kerja, status dan jenis kelamin. Berikut adalah hasil penelitian yang telah didapat melalui penyebaran kuesioner pada perusahaan WL Aluminium Yogyakarta :

a. Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan usia dibagi dalam 3 (tiga) klasifikasi, yaitu responden yang berusia antara 20-35 tahun, lalu responden yang berusia 35-45 tahun, dan yang terakhir merupakan responden dengan usia di atas 45 tahun. Berikut ini data responden berdasarkan usia :

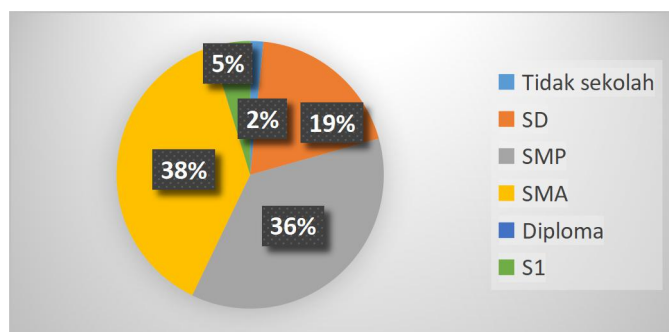


Gambar 4.1 Profil Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium paling dominan memiliki usia kisaran 20-35 tahun yaitu sebesar 51 %. Maka dari itu, karyawan yang bekerja di WL Aluminium mayoritas masih berusia muda dan produktif dalam bekerja.

b. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan diuraikan dalam 6 (enam) tingkatan. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan :

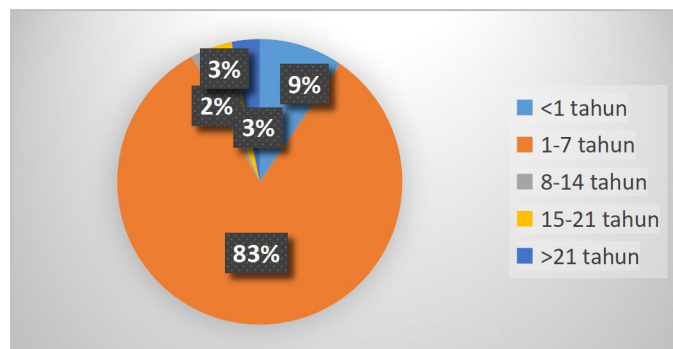


Gambar 4.2 Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar di atas telah disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di perusahaan WL Aluminium memiliki tingkat pendidikan yang paling banyak adalah SMA (Sekolah Menengah Atas) yaitu sebesar 38%. Tingkat pendidikan tersebut menunjukkan karyawan perusahaan WL Aluminium mempunyai latar pendidikan yang cukup baik, sehingga dapat memahami dan melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Responden berdasarkan masa kerja terbagi ke dalam 5 (lima) tingkatan. Berikut data responden berdasarkan masa kerja :

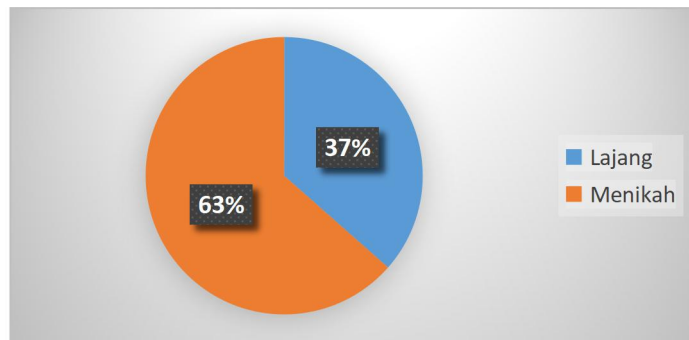


Gambar 4.3 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa para karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium mayoritas sudah bekerja lebih dari 1-7 tahun lamanya yaitu sebesar 83%. Maka dari itu mayoritas karyawan yang telah bekerja memiliki waktu yang cukup lama.

d. Deskripsi responden berdasarkan status perkawinan.

Responden berdasarkan status perkawinan telah dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu responden yang belum menikah dan responden yang sudah menikah. Berikut data responden berdasarkan status perkawinan :

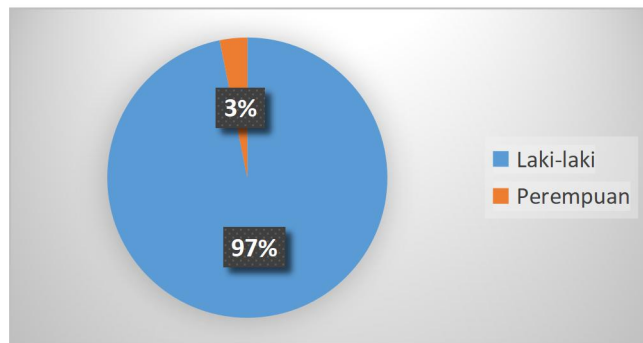


Gambar 4.4 Profil Responden berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan perusahaan WL Aluminium karyawan yang bekerja telah menikah yaitu sebesar 63 %. Maka dari itu mayoritas yang bekerja di perusahaan telah menikah dan memiliki keluarga sehingga harus membagi urusan pribadi dan pekerjaan dengan baik.

e. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu responden laki-laki serta responden perempuan. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin :



Gambar 4.5 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa para karyawan perusahaan WL Aluminium memiliki karyawan berjenis kelamin laki-laki sebesar 97%. Maka dari itu mayoritas yang bekerja di perusahaan tersebut adalah laki-laki, sedangkan karyawan perempuan bekerja di bagian administrasi.

C. Uji Kualitas Instrumen

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk melakukan uji kualitas instrumen sebanyak 30 kuesioner yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 6 Juli 2019 lalu kembali pada tanggal 8 Juli 2019. Uji kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen yang digunakan untuk dapat mengetahui apakah penelitian yang telah dilakukan telah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji validitas yaitu merupakan suatu pengujian yang akan menunjukkan apakah alat pengukuran yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Maka adanya uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan dengan variabel yang diukur sudah sesuai. Menurut Rahmawati, Fajarwati & Fauziyah (2017)

kriteria yang baik dalam pengujian validitas yang dapat dinyatakan valid yaitu jika variabel berada di 0.01 atau 0.05 maka variabel tersebut memiliki validitas konstrak.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang telah digunakan, uji reabilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung *cronbach alpha* masing-masing item pernyataan menggunakan *software SPSS*. Menurut Asra, *dkk* (2014) suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *reliabel* apabila instrumen tersebut memiliki nilai $> 0,51$ dan *alpha* (α) positif. Semakin besar nilai *alpha*, maka alat ukur yang digunakan semakin *reliabel*. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas instrumen :

1. Variabel Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keadaan seseorang yang telah menilai dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan telah berpartisipasi aktif dalam perusahaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi dirinya. Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan kuesioner yang membahas mengenai variabel keterlibatan kerja dan memiliki 5 (lima) item pernyataan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|--|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Hal penting terjadi pada diri sendiri, melibatkan pekerjaan yang dilakukan | 0.895 | 0.000 | Valid |
| Sebagian besar minat yang dimiliki terpusat pada pekerjaan | 0.8780 | 0.000 | Valid |
| Memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan | 0.872 | 0.000 | Valid |
| Senang menghabiskan sebagian besar waktu untuk bekerja | 0.895 | 0.000 | Valid |
| Hal penting yang terjadi dalam hidup, melibatkan pekerjaan | 0.914 | 0.000 | Valid |

Perhitungan di atas pada uji validitas variabel keterlibatan kerja dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 22*. Pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja adalah valid. Semua item pernyataan dapat dinyatakan telah valid ketika tingkat signifikansinya $<0,05$.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan seorang karyawan yang memiliki keinginan dan tujuan yang sama dengan perusahaannya, maka dari itu seseorang tersebut memiliki kemauan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaannya sehingga selalu siap bersedia untuk bekerja secara maksimal untuk perusahaannya. Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan kuesioner yang membahas mengenai variabel komitmen organisasi dan memiliki 5 (lima) item pernyataan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|---|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Mengenal diri sendiri sebagai anggota organisasi | 0.928 | 0.000 | Valid |
| Merasa terikat dengan organisasi | 0.881 | 0.000 | Valid |
| Pekerjaan yang dilakukan sangat berarti | 0.791 | 0.000 | Valid |
| Organisasi sudah dianggap seperti keluarga | 0.916 | 0.000 | Valid |
| Berharap untuk tetap dengan pekerjaan yang dilakukan sampai pensiun | 0.864 | 0.000 | Valid |

Sumber: Lampiran 3. (Hasil Uji Kualitas Instrumen)

Perhitungan di atas pada uji validitas variabel komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 22*. Pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah valid. Semua item pernyataan dapat dinyatakan telah valid ketika tingkat signifikansinya $<0,05$.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan seseorang yang memiliki perasaan senang yang ada pada dalam dirinya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaannya maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya tersebut. Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan kuesioner yang membahas mengenai variabel kepuasan kerja dan memiliki 6 (enam) item pernyataan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|---|---------------------|----------------|------------|
| Puas dengan pekerjaan yang dilakukan | 0.932 | 0.000 | Valid |
| Lebih menyukai pekerjaan daripada hal lainnya | 0.899 | 0.000 | Valid |
| Menghabiskan waktu untuk bekerja | 0.748 | 0.000 | Valid |
| Merasa dihargai dalam pekerjaan | 0.918 | 0.000 | Valid |
| Merasa proaktif dalam pekerjaan | 0.928 | 0.000 | Valid |
| Merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki sangat penting | 0.729 | 0.000 | Valid |

Sumber: Lampiran 3. (Hasil Uji Kualitas Instrumen)

Perhitungan di atas pada uji validitas variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 22*. Pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid. Semua item pernyataan dapat dinyatakan telah valid ketika tingkat signifikansinya $<0,05$.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku karyawan yang telah bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk memberikan kontribusi dengan segala kemampuan, dan keterampilan yang dimilikinya. Lingkungan kerja pada saat karyawan bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika situasi dan kondisinya baik maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik sebaliknya jika situasi kondisinya buruk maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang kurang baik. Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan kuesioner yang membahas mengenai variabel kinerja karyawan dan memiliki 6 (enam) item pernyataan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|--|---------------------|----------------|------------|
| Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target perusahaan | 0.407 | 0.000 | Valid |
| Mampu menyelesaikan masalah dengan cepat | 0.535 | 0.000 | Valid |
| Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan | 0.683 | 0.000 | Valid |
| Melakukan pekerjaan tidak pernah mengecewakan perusahaan | 0.648 | 0.000 | Valid |
| Selalu datang lebih awal dari jam kantor | 0.706 | 0.000 | Valid |
| Mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja | 0.294 | 0.115 | Valid |

Perhitungan di atas pada uji validitas variabel kinerja dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 22*. Pada tabel di atas bahwa ada 1 (satu) item pernyataan pada variabel kinerja yaitu item ke 6 (enam) tidak valid sehingga item pernyataan yang dapat digunakan hanya 5 (lima) item. Jadi hanya ada 5 (lima) item pernyataan dapat dinyatakan telah valid ketika tingkat signifikansinya $<0,05$.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS statistic 22*. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------------|-----------------|
| Keterlibatan Kerja | 0.934 | <i>Reliabel</i> |
| Komitmen Organisasi | 0.922 | <i>Reliabel</i> |
| Kepuasan Kerja | 0.930 | <i>Reliabel</i> |
| Kinerja Karyawan | 0.551 | <i>Reliabel</i> |

Sumber: Lampiran 3. (Hasil Uji Kualitas Instrumen)

Berdasarkan tabel 7.4 telah diketahui bahwa semua instrumen pernyataan telah reliabel, maka dari itu item pernyataan di dalam kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Hasil uji reliabilitas untuk keterlibatan kerja sebesar 0.934. Hasil uji reliabilitas untuk komitmen organisasi sebesar 0.922. Hasil uji reliabilitas untuk kepuasan kerja sebesar 0.930. Terakhir, hasil uji reliabilitas untuk kinerja karyawan yaitu sebesar 0.551. Hal tersebut dapat disimpulkan seluruh pernyataan yang memiliki nilai $\alpha > 0.551$ dinyatakan reliabel.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif di setiap variabel digunakan untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari setiap pernyataan yang telah di sebar untuk penelitian. Hasil pengukuran tersebut dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut :

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

Berdasarkan rumus interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atau jawaban yang di peroleh dari responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 Interpretasi Nilai Kelas-Kelas Interval

| Interval | Interpretasi |
|------------|---------------|
| 1,00 - 1,8 | Sangat rendah |
| 1,8 - 2,6 | Rendah |
| 2,7- 3,4 | Sedang |
| 3,5 - 4,3 | Tinggi |
| 4,4 - 5,00 | Sangat tinggi |

Perhitungan uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel Keterlibatan Kerja

Hasil responden terhadap keterlibatan kerja di bawah ini memiliki jumlah sebanyak 63 reponden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|--|---------------------|-----|-------|--------------|
| | | Min | Max | Mean | Std. Deviasi |
| 1. | Hal penting terjadi pada diri sendiri, melibatkan pekerjaan yang dilakukan | 2 | 5 | 3.67 | 0.880 |
| 2. | Sebagian besar minat yang dimiliki terpusat pada pekerjaan | 2 | 5 | 3.57 | 0.837 |
| 3. | Memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan | 2 | 5 | 3.52 | 0.981 |
| 4. | Senang menghabiskan sebagian besar waktu untuk bekerja | 2 | 5 | 3.57 | 0.837 |
| 5. | Hal penting yang terjadi dalam hidup, melibatkan pekerjaan | 2 | 5 | 3.73 | 0.937 |
| | | Mean | | 3.612 | |

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Uji Statistik Deskriptif)

Tabel di atas bermaksud untuk menjelaskan rata-rata penilaian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 3.612 dan nilai *minimum* adalah 2 (dua) dan nilai *maximum* adalah 5 (lima). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel keterlibatan kerja adalah tinggi.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil responden terhadap komitmen organisasi di bawah ini memiliki jumlah sebanyak 63 responden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|---|---------------------|-----|------|--------------|
| | | Min | Max | Mean | Std. Deviasi |
| 1. | Mengenali diri sendiri sebagai anggota organisasi | 2 | 5 | 3.65 | 0.883 |
| 2. | Merasa terikat dengan organisasi | 2 | 5 | 4.05 | 0.851 |
| 3. | Pekerjaan yang dilakukan sangat berarti | 2 | 5 | 3.60 | 0.814 |
| 4. | Organisasi sudah dianggap seperti keluarga | 2 | 5 | 3.67 | 0.950 |
| 5. | Berharap untuk tetap dengan pekerjaan yang dilakukan sampai pensiun | 2 | 5 | 3.73 | 0.846 |
| | | Mean | | 3.74 | |

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Uji Statistik Deskriptif)

Tabel di atas bermaksud untuk menjelaskan rata-rata penilaian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 3.74 dan nilai *minimum* adalah 2 (dua) dan nilai *maximum* adalah 5 (lima). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komitmen organisasi adalah tinggi.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil responden terhadap kepuasan kerja di bawah ini memiliki jumlah sebanyak 63 responden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|---|---------------------|-----|-------|--------------|
| | | Min | Max | Mean | Std. Deviasi |
| 1. | Puas dengan pekerjaan yang dilakukan | 2 | 5 | 3.78 | 0.924 |
| 2. | Lebih menyukai pekerjaan daripada hal lainnya | 2 | 5 | 3.65 | 0.986 |
| 3. | Menghabiskan waktu untuk bekerja | 2 | 5 | 3.73 | 0.919 |
| 4. | Merasa dihargai dalam pekerjaan | 2 | 5 | 3.73 | 0.884 |
| 5. | Merasa proaktif dalam pekerjaan | 2 | 5 | 3.70 | 1.010 |
| 6. | Merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki sangat penting | 2 | 5 | 3.68 | 0.997 |
| | | Mean | | 3.712 | |

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Uji Statistik Deskriptif)

Tabel di atas bermaksud untuk menjelaskan rata-rata penilaian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 3.712 dan nilai *minimum* adalah 2 (dua) dan nilai *maximum* adalah 5 (lima). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja adalah tinggi.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil responden terhadap kinerja karyawan dibawah ini memiliki jumlah sebanyak 63 responden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----------------------------|--|---------------------|------|-------|--------------|
| | | Min | Max | Mean | Std. Deviasi |
| Ketepatan waktu dari hasil | | | | | |
| 1. | Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target perusahaan | 2 | 5 | 3.79 | 0.845 |
| 2. | Mampu menyelesaikan masalah dengan cepat | 2 | 5 | 3.67 | 0.984 |
| Kualitas dari hasil | | | | | |
| 1. | Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan | 2 | 5 | 3.79 | 0.970 |
| 2. | Melakukan pekerjaan tidak pernah mengecewakan perusahaan | 2 | 5 | 3.75 | 0.803 |
| Kehadiran | | | | | |
| 1. | Selalu datang ke kantor lebih awal | 2 | 5 | 3.68 | 0.820 |
| | | | Mean | 3.736 | |

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Uji Statistik Deskriptif)

Tabel di atas bermaksud untuk menjelaskan rata-rata penilaian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 3.736 dan nilai *minimum* adalah 2 (dua) dan nilai *maximum* adalah 5 (lima). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan adalah tinggi.

E. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan teknik analisis data yaitu menggunakan analisis jalur. Saat melakukan analisis jalur, peneliti juga melakukan regresi linier sederhana dan linier berganda. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 (satu) yaitu variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dan hipotesis 2 (dua) keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan uji regresi linier berganda akan menguji hipotesis 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) yaitu variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebelum melakukan analisis hasil uji regresi, terlebih dulu melakukan analisis hasil uji asumsi klasik

Selanjutnya peneliti menguji dengan menggunakan uji sobel dan analisis jalur sebanyak dua kali. Pertama untuk melihat hipotesis ke 6 (enam) yaitu apakah ada mediasi antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Kedua untuk melihat hipotesis ke 7 (tujuh) apakah adanya mediasi antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Uji sobel yang digunakan untuk melihat adanya signifikansi dari variabel yang telah berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi.

1. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 1 (satu) yaitu pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebelum

melakukan uji regresi linear sederhana, maka harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model penelitian yang dilakukan mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian disini menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Variabel dapat dikatakan mempunyai distribusi normal jika nilai signifikansinya $>0,05$. Hasil uji normalitas tahap 1 (satu) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Normalitas Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.43031815 |
| | Absolute | .081 |
| Most Extreme Differences | Positive | .081 |
| | Negative | -.065 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .645 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .800 |

Sumber: Lampiran 6 (Hasil Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.800 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Maka dari itu, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) <10. Hasil uji multikolonieritas tahap 1 (satu) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Multikolonieritas Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Keterlibatan kerja | 1.000 | 1.000 | Tidak terjadi multikolonieritas |

Sumber: Lampiran 6 (Hasil Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka 1.000 yaitu nilai tersebut nilai >0,10 atau nilai VIF menunjukkan angka 1.000 yang berarti nilai tersebut <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adakah di dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik merupakan yang tidak terjadi

heteroskedastisitas. Penelitian yang dilakukan menggunakan uji *glejser* untuk mengetahui ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian. Hal tersebut dapat dilihat apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas tahap 1 (satu) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|--------------------|-------|-----------------------------------|
| Keterlibatan kerja | 0.665 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Lampiran 6 (Hasil Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model variabel tersebut.

4) Uji hipotesis regresi linear sederhana

Pengujian hipotesis pada regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis 1 (satu) yaitu dapat mengetahui adanya pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Peneliti dapat menggunakan uji signifikansi atau uji t dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Uji Hipotesis Keterlibatan Kerja
terhadap Komitmen Organisasi**

| Variabel | B | Std. error | Beta | t hitung | Sig t | Keterangan |
|--------------------|-------|------------|-------|----------|-------|------------|
| (Constant) | 4.160 | | | | | |
| Keterlibatan Kerja | 0.805 | 0.090 | 0.754 | 8.970 | 0.000 | Signifikan |
| R Square | 0.233 | | | | | |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

a) Uji t

Pengujian uji signifikansi uji t dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel independen keterlibatan kerja dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dapat diartikan bahwa **Ha 1 diterima** dengan hasil keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000.

b) Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi R^2 memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel variabel dependen komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan memiliki lebih dari satu variabel serta perlu menghitung nilai koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan tabel di atas bahwa nilai R^2 yaitu

sebesar 0.233 atau 23,3% yang artinya bahwa variabel keterlibatan kerja memengaruhi komitmen organisasi sebesar 23,3%.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Selanjutnya setelah melakukan uji regresi linear sederhana tahap 1 (satu) maka dilanjutkan dengan melakukan uji regresi linear sederhana tahap 2 (dua). Pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 2 (dua) yaitu pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana, maka harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Uji normalitas

Hasil uji normalitas tahap 2 (dua) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji Normalitas Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.50882132 |
| | Absolute | .105 |
| Most Extreme Differences | Positive | .105 |
| | Negative | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .830 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .496 |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.496 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas tahap 2 (dua) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17 Uji Multikolonieritas Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 1.000 | 1.000 | Tidak terjadi multikolonieritas |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 1.000 yaitu nilai tersebut nilai $>0,10$ atau nilai VIF menunjukkan angka 1.000 yang berarti nilai tersebut <10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tahap 2 (dua) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.18 Uji Heteroskedastisitas Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|--------------------|-------|-----------------------------------|
| Keterlibatan kerja | 0.839 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model variabel tersebut.

4) Uji hipotesis regresi linear sederhana

Pengujian hipotesis pada regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis 2 (dua) yaitu dapat mengetahui adanya pengaruh antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Peneliti dapat menggunakan uji signifikansi atau uji t dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel 4.19 Uji Hipotesis Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

| Variabel | B | Std. error | Beta | T hitung | Sig t | Keterangan |
|--------------------|-------|------------|-------|----------|-------|------------|
| (Constant) | 3.064 | | | | | |
| Keterlibatan Kerja | 1.063 | 0.130 | 0.724 | 8.208 | 0.000 | Signifikan |
| R Square | 0.525 | | | | | |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

a) Uji t

Pengujian uji signifikansi uji t dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel independen keterlibatan kerja dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dapat

diartikan bahwa **Ha 2 diterima** dengan hasil keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000.

b) Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi R^2 memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel variabel dependen kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan memiliki lebih dari satu variabel serta perlu menghitung nilai koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan tabel di atas bahwa nilai R^2 yaitu sebesar 0.525 atau 52,5% yang artinya bahwa variabel keterlibatan kerja memengaruhi kepuasan kerja sebesar 52,5%

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Setelah melakukan regresi linear sederhana, maka selanjutnya melakukan regresi linear berganda dalam penelitian ini. . Pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 3 (tiga), hipotesis 4 (empat), hipotesis 5 (lima) yaitu pengaruh variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan uji regresi linear berganda,

maka harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Uji normalitas

Hasil uji normalitas tahap 3 (tiga) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20 Uji Normalitas Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.23849704 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .087 |
| | Negative | -.063 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .692 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .724 |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa model regresi pengaruh keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui karena memiliki nilai 0,724 lebih besar dari 0,05.

2) Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas tahap 3 (tiga) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.21 Uji Multikolonieritas Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|---------------------------------|
| Keterlibatan Kerja | 0.409 | 2.446 | Tidak terjadi multikolonieritas |
| Komitmen Organisasi | 0.226 | 4.430 | Tidak terjadi multikolonieritas |
| Kepuasan Kerja | 0.249 | 4.020 | Tidak terjadi multikolonieritas |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel keterlibatan kerja 0,409 yang berarti nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF yang menunjukkan 2.446 yang berarti nilai tersebut <10 . Variabel komitmen organisasi 0,226 yang berarti nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF yang menunjukkan 4.430 yang berarti nilai tersebut <10 . Variabel kepuasan kerja 0,249 yang berarti nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF yang menunjukkan 4.020 yang berarti nilai tersebut <10 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada model regresi tahap 3 (tiga) tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tahap 3 (tiga) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.22 Uji Heteroskedastisitas Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|---------------------|-------|-----------------------------------|
| Keterlibatan kerja | 0.470 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Komitmen Organisasi | 0.201 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kepuasan Kerja | 0.230 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model variabel tersebut.

4) Uji hipotesis regresi linear berganda

Pengujian hipotesis pada regresi linear berganda dilakukan untuk menguji adanya pengaruh antara keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Model analisis regresi linear berganda tersebut diuji dengan melihat hasil dari uji t (secara parsial), uji F (secara simultan) serta melihat nilai koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Uji Hipotesis Keterlibatan Kerja,
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan**

| Variabel | B | Std. error | Beta | T hitung | Sig t | Keterangan |
|---------------------|---------|------------|-------|----------|-------|------------|
| (Constant) | 0.653 | | | | | |
| Keterlibatan Kerja | 0.151 | 0.073 | 0.139 | 2.072 | 0.043 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi | 0.429 | 0.092 | 0.422 | 4.679 | 0.000 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja | 0.327 | 0.064 | 0.443 | 5.152 | 0.000 | Signifikan |
| F hitung | 161.831 | | | | | |
| Sig F | 0.000 | | | | | |
| Adjusted R Square | 0.886 | | | | | |

Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Kemudian setelah mengetahui uji hipotesis maka selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain melakukan uji t, maka juga melakukan uji F dan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Pengujian tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

a) Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian kali ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial hipotesis 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) yaitu variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.20 dapat mengetahui hasil penelitian sebagai berikut :

a. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hitung uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,072 koefisien regresi (Beta) 0,139 dengan probabilitas (p) = 0,043. Berdasarkan syarat di mana nilai probabilitas (p) < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 3 (tiga) diterima**, hal tersebut menunjukkan semakin meningkatnya keterlibatan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil hitung uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,679 koefisien regresi (Beta) 0,422 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan syarat di mana nilai probabilitas (p) < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 4 (empat) diterima**, hal tersebut menunjukkan semakin meningkatnya

komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil hitung uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,152 koefisien regresi (Beta) 0,443 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan syarat di mana nilai probabilitas (p) < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 5 (lima) diterima**, hal tersebut menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

b) Uji F (Uji regresi simultan)

Berdasarkan dari perhitungan regresi simultan pada tabel 4.20, dapat diperoleh nilai F-hitung sebesar 161,831 dengan memiliki signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan ketentuan tersebut uji F memiliki nilai sig. $\leq 0,05$ sehingga keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Persamaan

Maka berdasarkan tabel di atas, hasil yang diketahui dari perhitungan uji regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.139X + 0,422Z1 + 0,443Z2 + e$$

Penjelasan berdasarkan tabel 4.20 dari perhitungan di atas yaitu sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi X (Keterlibatan kerja) sebesar 0,139 dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi Z1 (Komitmen organisasi) sebesar 0,422 dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi Z2 (Kepuasan kerja) sebesar 0,443 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi

kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.20 pengaruh keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan besarnya dapat dilihat dari nilai *adjusted R Square* sebesar 0,886 atau 88,6%. Hal tersebut dapat diartikan 88,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sementara 11,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis 6 (enam) yaitu apakah adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, peneliti menggunakan analisis jalur dan *sobel test* untuk mengetahui apakah adanya mediasi dalam hipotesis penelitian. Hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

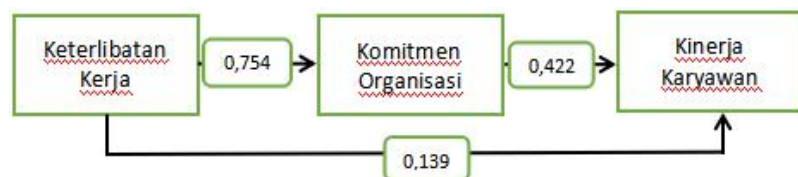
a. Analisis jalur

Analisis jalur yang digunakan oleh peneliti untuk menguji adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu :

1) Membuat diagram jalur

Saat melakukan pengujian jalur, maka perlu model diagram yang telah dibuat untuk digunakan, sebagai berikut :



Gambar 4.6 Model diagram jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis ke 5 (lima) sebagai berikut :

H6 : Komitmen Organisasi dapat memediasi antara

Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2) Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan pada gambar 4.6 dapat dilakukan penghitungan untuk nilai koefisien jalur. Jika pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung, hal tersebut berarti variabel mediasi dapat memediasi antara variabel-variabel lainnya. Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, yaitu

Tabel 4.24 *Direct Effect, Indirect Effect* dan *Total Effect* Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

| | |
|--|------------|
| <i>Direct Effect</i> | |
| X (Keterlibatan kerja) → Y (Kinerja karyawan) | |
| (p ₁) | = |
| 0,139 | |
| <i>Indirect Effect</i> | |
| X (Keterlibatan kerja) → Z1 (Komitmen organisasi) → Y (Kinerja karyawan) | |
| (p ₂ x p ₄) = 0,754 x 0,422 | = 0,318188 |
| <i>Total Effect</i> | |
| (Direct Effect + Indirect Effect = 0,139 + 0,318188 = 0,457188 | |

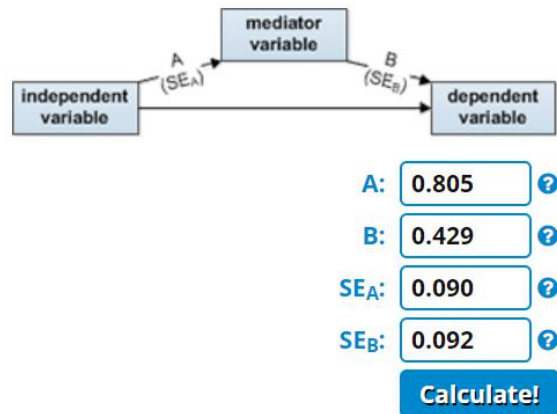
Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,318188. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,139 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,139 + 0,318188 = 0,457188$.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung sehingga **Hipotesis 6 diterima**.

b. Sobel Test

Jika ingin mengetahui nilai mediasi juga dapat dihitung menggunakan *sobel test*. Hasil dari perhitungan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, yaitu :



Sobel test statistic: 4.13487038

One-tailed probability: 0.00001776

Two-tailed probability: 0.00003552

Gambar 4.7 Sobel Test Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar 4.7 dapat diketahui karena nilai t hitung sebesar 4,13487038. Suatu variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh $> -1,96$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil dari *sobel test* keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari -1,96. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memediasi antara pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Setelah melakukan pengujian hipotesis 6 (enam) maka selanjutnya akan melakukan pengujian hipotesis 7 (tujuh) yaitu apakah adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, peneliti menggunakan analisis jalur dan *sobel test* untuk mengetahui apakah adanya

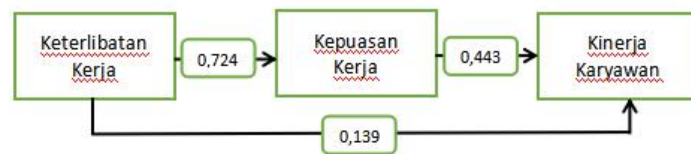
mediasi dalam hipotesis penelitian. Hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

a. Analisis Jalur

Analisis Jalur yang digunakan oleh peneliti untuk menguji adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu :

1) Membuat diagram jalur

Saat melakukan pengujian jalur, maka perlu model diagram yang telah dibuat untuk digunakan, sebagai berikut:



Gambar 4.8 Model diagram jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis ke 7 (tujuh) sebagai berikut :

H7 : Kepuasan Kerja dapat memediasi antara

Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2) Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan pada gambar 4.8 dapat dilakukan penghitungan untuk nilai koefisien jalur. Jika pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung, hal tersebut berarti variabel mediasi dapat memediasi antara variabel-variabel lainnya. Hasil

perhitungan *path analysis* pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yaitu :

Tabel 4.25 *Direct Effect, Indirect Effect* dan *Total Effect* Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

| | |
|--|------------|
| <i>Direct Effect</i> | |
| X (Keterlibatan kerja) → Y(Kinerja karyawan) | |
| (p ₁) | = |
| 0,139 | |
| <i>Indirect Effect</i> | |
| X (Keterlibatan kerja) → Z2 (Kepuasan kerja) → Y (Kinerja karyawan) | |
| (p ₃ x p ₅) = 0,724 x 0,443 | = 0,320732 |
| <i>Total Effect</i> | |
| (<i>Direct Effect</i> + <i>Indirect Effect</i>) = 0,139 + 0,320732 | = 0,459732 |

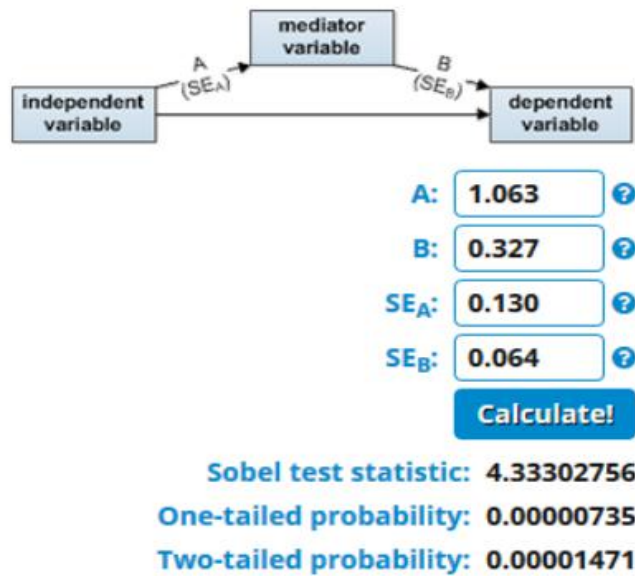
Sumber: Lampiran 7 (Hasil Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,320732. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,139 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,139 + 0,320732 = 0,459732$.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung sehingga **Hipotesis 7 diterima**.

b. Sobel Test

Jika ingin mengetahui nilai mediasi juga dapat dihitung menggunakan *sobel test*. Hasil dari perhitungan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yaitu :



Gambar 4.9 Sobel Test Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 4.9 dapat diketahui karena nilai t hitung sebesar 4,33302756. Suatu variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh $> -1,96$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil dari *sobel test* keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari $-1,96$. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi antara pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan telah mengetahui bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil uji hipotesis yang hasilnya semua hipotesis diterima. Pembahasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian telah menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi telah disimpulkan bahwa H1 diterima (signifikan) dengan nilai signifikansi 0,000 dan memiliki nilai beta sebesar 0,754. Karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sebesar 3,61 dan komitmen organisasi yang tinggi yaitu 3,74.

Para karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta selalu terlibat saat diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai target yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut menimbulkan para karyawan untuk selalu memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya, sehingga mereka merasa memiliki kewenangan dan kemampuan untuk mengelola pekerjaannya tersebut. Hal tersebut akan menimbulkan perasaan di dalam diri karyawan merasa bahwa adanya ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan yang bekerja di sana memiliki komitmen yang tinggi karena ketika perusahaan memberikan suatu kepercayaan yang lebih terhadap karyawannya untuk melakukan pekerjaannya maka menimbulkan perasaan bahwa mereka adalah bagian penting di dalam perusahaan WL Aluminium Yogyakarta, karyawan akan merasa adanya ikatan yang baik dengan perusahaan

sehingga karyawan selalu berusaha untuk selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan sejalan oleh Jerry Marcellinus Logahan dan Sherley Marcheline Aesaria tahun 2014 dalam penelitiannya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN - Ciputat”. Penelitian tersebut menunjukkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

2. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan hasil bahwa H2 diterima (signifikan) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar 0,724. Keterlibatan kerja yang ada pada diri karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta tinggi sebesar 3,61 dan kepuasan kerja tinggi sebesar 3,71.

Karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, karena mereka telah dipercaya oleh perusahaan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan adanya rasa tanggung jawab yang ada di dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, para karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini adalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya serta karyawan juga

memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja yang tinggi dalam diri karyawan tersebut dapat meningkatkan kepuasan yang ada di dalam diri karyawan perusahaan WL Alumminium Yogyakarta, karena merasa telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Saat karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan dirinya, maka timbul perasaan puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jefan Basten Kembau, Greis M. Sendow dan Hendra N. Tawas tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado”. Penelitian tersebut menunjukkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

3. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan nilai 0,043 dan mempunyai nilai beta sebesar 0,139. karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi 3,61 dan memiliki kinerja yang tinggi yaitu 3,73.

Hal tersebut telah membuktinya bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki keterlibatan kerja yang

tinggi karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut senang melakukan pekerjaannya sehingga selalu memberikan usaha semaksimal mungkin dalam agar mendapatkan hasil yang baik untuk perusahaannya. Sehingga di saat atasan memberikan target produksi yang lebih banyak dari biasanya terhadap karyawan, maka karyawan akan menghabiskan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan yang meningkat karena disaat mereka merasa senang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang diberikan oleh perusahaan WL Aluminium Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel dan Greis M. Sendow pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa H4 diterima (signifikan) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar 0,422. Komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium

Yogyakarta memiliki nilai yang tinggi sebesar 3,74 dan kinerja karyawan yang dimiliki juga tinggi yaitu sebesar 3,73.

Karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki komitmen yang tinggi karena selain karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan karena sudah nyaman dengan perusahaan maupun pekerjaannya, mereka juga memiliki perasaan khawatir karena takut akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini seperti gaji, fasilitas kantor dan lain-lainnya sehingga pekerjaan tersebut sangat berarti bagi karyawan perusahaan WL Aluminium Yogyakarta. Maka hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak semakin meningkat karena karyawan yang bekerja selalu berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu memberikan hasil pekerjaan yang tidak akan pernah mengecewakan perusahaannya.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gede Adnyana Sudibya pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali”. Penelitian tersebut menunjukkan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa H5 diterima (signifikan) dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar 0,443. Kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta cukup tinggi 3,71 dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan tersebut cukup tinggi yaitu 3,73.

Kepuasan kerja yang ada di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta tinggi karena karyawan yang bekerja disana merasa senang saat melakukan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut cukup aktif dalam melakukan pekerjaannya, seperti memiliki inisiatif untuk berkontribusi semaksimal mungkin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditargetkan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disaat ada kendala yang terjadi di dalam perusahaan, para karyawan dengan cepat memperbaiki dan menyelesaikan kendala tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan WL Aluminium Yogyakarta.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citinzenship Behavior sebagai variabel intervening”. Penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H6 diterima. Hasil penelitian tersebut dilakukan dengan uji sobel dan analisis jalur. Adanya pengujian uji sobel tersebut maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja pegawai perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,318188 dan pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,139. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara tak langsung terhadap kinerja karyawan yang melalui komitmen organisasi. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan karena karyawan telah berpartisipasi aktif di dalam perusahaan WL Aluminium Yogyakarta serta menganggap bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang penting, sehingga selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sementara adanya keterlibatan kerja yang tinggi dalam diri karyawan, sudah seharusnya perusahaan memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan

sehingga karyawan selalu berusaha untuk memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Adanya komitmen yang tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sean Wijaya pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H7 diterima. Hasil penelitian ini dilakukan dengan uji sobel dan analisis jalur. Adanya pengujian uji sobel tersebut maka hasil penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan perusahaan WL Aluminium Yogyakarta memiliki nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,320732 dan pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,139. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara tak

langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan adalah diterima.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan merasa senang terlibat dengan menghabiskan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang ditargetkan oleh perusahaan. Adanya keterlibatan kerja yang tinggi dalam diri karyawan, maka harus adanya lingkungan kerja yang baik seperti adanya fasilitas yang memenuhi dan rekan kerja yang baik sehingga karyawan merasa senang saat melakukan pekerjaannya. Didukung dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi juga terhadap pekerjaannya atau perusahaan WL Aluminium Yogyakarta.