

HALAMAN PERSETUJUAN**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA PADA PERUSAHAAN WL ALUMINIUM YOGYAKARTA**

*THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB
SATISFACTION ON WL ALUMINUM YOGYAKARTA COMPANY*

Diajukan oleh :

ALDA AULIA MEYDIANA

20160410035

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing,



Isthofaina Astuty, SE., M.Si.
NIK. 19700428199603143051

Tanggal, 24 Desember 2019

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA PADA PERUSAHAAN WL ALUMINIUM YOGYAKARTA**

ALDA AULIA MEYDIANA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : aldameydiana12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine organizational commitment and job satisfaction as variables that mediate the relationship between job involvement on employee performance at WL Aluminum Yogyakarta. Employee performance must be considered by the company to increase the level job involvement, organizational commitment and job satisfaction of employees in the company.

The sample technique in this study used a population of 78 respondents. The questionnaire was used as a data collection technique in this study. Data analysis methods used is path analysis. The results showed that job involvement had a positive and significant effect on organizational commitment. Job involvement has a positive and significant effect on job satisfaction. Job involvement has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. Organizational commitment mediates the relationship between job involvement and employee performance. Job satisfaction mediates the relationship between job involvement and employee performance.

Keywords: job involvement, job satisfaction, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang penting bagi perusahaan adalah sosok sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena kinerja anggota perusahaan secara tidak langsung terlibat dalam proses kemajuan perusahaan. Jika organisasi mampu mengelola karyawan dengan baik maka karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mempengaruhi organisasi. Organisasi itu sendiri juga harus memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk dapat terlibat dalam segala hal pekerjaan ataupun kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan pekerjaannya.

Perusahaan WL Aluminium merupakan suatu perusahaan aluminium *casting* yang sudah berdiri sejak tahun 1975 di kota Yogyakarta yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini terletak di Jalan Pakel baru selatan No. 14 kelurahan Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Perusahaan WL Aluminium mengutamakan komitmen untuk selalu menjadi perusahaan yang terdepan dan memiliki kinerja yang terbaik di bidang industri aluminium *casting*. Perusahaan WL Aluminium ini telah memproduksi banyak variasi kebutuhan *cookware* yang berbahan dasar aluminium dan memiliki kualitas yang tinggi seperti wajan, panci, ketel dan lain-lain. Perusahaan WL Aluminium ini memiliki jangkauan pemasaran yang cukup luas yaitu mencakup Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah dan sekitarnya sampai ke Jawa Timur dan beberapa kota-kota besar di Indonesia.

Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dituntut untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing. Karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya karena untuk memenuhi target pasar yang telah ditargetkan, sehingga selalu menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Karyawan disana rata-rata sudah memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya, jika dirasa kurang ahli maka sebelumnya sudah diberikan pelatihan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi perusahaan tersebut tidak memiliki SK (Surat Keputusan) yang jelas terhadap karyawan saat melakukan tes wawancara perekrutan karyawan, karena perusahaan tersebut tidak memiliki perjanjian kerja secara sah atau tidak memiliki bukti secara fisik sehingga hanya diucapkan secara lisan saja, maka karyawan yang bekerja disana tidak memiliki aturan perjanjian kerja yang jelas. Hal tersebut dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanggar aturan perusahaan dengan seenaknya sehingga karyawan bisa saja kurang disiplin dalam pekerjaannya

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk membuktikan adanya pengaruh

keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dan untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

1. Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan mengidentifikasi pekerjaannya serta berpartisipasi aktif dalam perusahaannya serta menganggap bahwa pekerjaannya itu penting bagi harga diri dan hidupnya. Menurut Lodahl & Kejner dalam Teh & Sun (2012) keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan di dalam harga diri seorang karyawan.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2016) komitmen organisasi merupakan seorang karyawan yang memiliki tujuan dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara menurut Cook *et al* dalam Crow *et al* (2012) komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang memiliki kedekatan dari dalam diri antara karyawan dengan perusahaan dengan memiliki berbagai faktor.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Wagner III & Hollenback (2010) kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang yang muncul dari dalam diri seseorang bahwa suatu pekerjaannya telah memenuhi nilai-nilai dari suatu pekerjaannya.

Menurut Griffin *et al* dalam Crow *et al* (2012) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang subjektif tentang bagaimana banyaknya kebutuhan individu dalam pekerjaan dan dapat dinyatakan sebagai sejauh mana karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dilakukannya saat ini.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2008) kinerja merupakan sesuatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Robert Bacal (2004) dalam Kaswan (2019) kinerja merupakan seorang karyawan yang memberikan segala ketrampilan, kemampuan, serta pengetahuan yang di miliknya sebagai tingkat dedikasi kepada perusahaan agar tercapai segala tujuan perusahaan.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam dirinya maka akan merasa bahwa pekerjaannya adalah suatu hal yang penting dalam hidupnya. Apabila keterlibatan kerja telah muncul dalam diri karyawan, ia merasa bahwa memiliki kewenangan ataupun kemampuan dalam mengelola pekerjaan yang dilakukan, maka ia selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya loyalitas dalam diri karyawan untuk organisasi, jika keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan tinggi maka akan mempengaruhi komitmen yang ada dalam diri karyawan semakin meningkat. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan

antara variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, yaitu Puspita, Utomo & Sulistyowati (2017), Logahan & Aesaria (2014).

H1 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam dirinya akan selalu memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk organisasinya sehingga dapat dipercaya oleh perusahaan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya serta karyawan memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya. Didukung oleh kemampuan dan minat yang sesuai sehingga karyawan merasa puas jika mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik Karyawan senang jika dapat menghabiskan waktu untuk melakukan pekerjaannya, secara tidak langsung ia menyenangi pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, yaitu penelitian oleh Kembau, Sendow & Tawas (2018), Abdallah *et al* (2016).

H2 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar memihak pada pekerjaan yang dilakukan serta peduli dengan pekerjaan tersebut, karyawan akan berusaha untuk selalu memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi. Jika karyawan harus memenuhi target organisasi maka keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat memiliki peran dalam organisasi untuk merealisasikan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, hal tersebut akan mewujudkan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai. Karyawan pun akan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja serta mampu memenuhi target perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, yaitu penelitian oleh Logahan & Aesaria (2014), Kakinsale, Tumbel & Sendow (2015).

H3 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan ingin tetap tinggal di dalam organisasi karena sependapat dengan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk memajukan organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen tersebut dapat

tercapai jika karyawan mampu menjalankan perannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Selama karyawan bekerja di organisasi pun akan memperoleh sesuatu seperti fasilitas dan lingkungan yang nyaman dan lain-lain, sehingga karyawan takut kehilangan hal tersebut. Maka dari itu kinerja yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat karena berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian oleh Wahyudi & Sudibya (2016), Sutanto (2015).

H4 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan produktifitas karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang bekerja biasanya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, jika organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut pastinya karyawan akan merasakan puas dalam dirinya. Hal tersebut akan memicu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan usaha yang sebaik mungkin sehingga dapat memajukan organisasi. Jadi, kepuasan kerja sangat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu Wahyudi & Sudibya (2016), Sari & Susilo (2018).

H5 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam dirinya maka akan meningkatkan rasa komitmen terhadap organisasi karena disaat karyawan terlibat penuh dengan pekerjaan mereka akan berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, sudah seharusnya perusahaan membeikan kesejahteraan terhadap karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman bekerja disana dan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan meningkat. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yaitu, Wijaya (2013), Septiadi, Sintaasih & Wibawa (2017).

H6 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

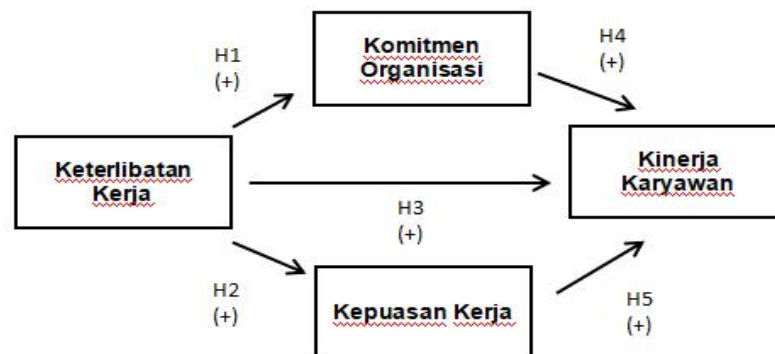
7. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Keterlibatan kerja adalah suatu identitas diri yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi ia terlibat dalam pekerjaannya maka dapat terlihat seberapa jauh hasil kerja karyawan tersebut yang mampu

mempengaruhi identitas dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah suatu kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika karyawan sudah terlibat dalam pekerjaannya dan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan serta di dukung dengan kondisi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

H7 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di WL Aluminium Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan di WL Aluminium Yogyakarta. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel keterlibatan kerja diambil dari Teh & Sun (2012) yang terdapat 5 item pernyataan. Kuesioner variabel komitmen organisasi diambil dari Crow *et al* (2012) yang terdapat 5 item pernyataan. Kuesioner variabel kepuasan kerja diambil dari Crow *et al* (2012) yang terdapat 6 item pernyataan.

Sedangkan untuk kuesioner variabel kinerja karyawan diambil dari Mathis & Jackson (2004) yang terdapat 6 item pernyataan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan SPSS v.22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan Awal	Jumlah Pernyataan Gugur	Jumlah Pernyataan Valid
Keterlibatan Kerja	5	0	5
Komitmen Organisasi	5	0	5
Kepuasan Kerja	6	0	6
Kinerja Karyawan	6	1	5

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sudah valid karena probabilitas < 0.05 . Sementara untuk variabel kinerja karyawan tidak valid karena ada salah satu item pernyataannya memiliki probabilitas > 0.05 .

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	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>

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach alpha dari semua variabel telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.51.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linier sederhana

Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hipotesis 1 (satu) dan hipotesis 2 (dua). Maka diperoleh hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Keterlibatan Kerja
mempengaruhi 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					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 (satu) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh

keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.754 yang artinya **Hipotesis 1 (satu) diterima.**

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Keterlibatan Kerja
mempengaruhi 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					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa hipotesis 2 (dua) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.724 yang artinya **Hipotesis 2 (dua) diterima.**

b. Analisis regresi linier berganda

Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hipotesis 3, 4, dan 5. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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					

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) pada tabel 1.5 dapat dijelaskan hipotesis 3, 4 dan 5 sebagai berikut :

1) 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.

2) 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.

3) 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.

c. *Analisis Jalur (Path Analysis)*

Analisis jalur (*path analysis*) bertujuan untuk menguji hipotesis 5 dan 6. Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,318188 dan pengaruh secara langsung sebesar 0,139 sehingga total *effect* yang diperoleh yaitu sebesar 0,457188.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga **hipotesis 6 (enam) diterima**.

Sedangkan, hasil perhitungan analisis jalur pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,320732 dan pengaruh secara langsung sebesar 0,139 sehingga total *effect* yang diperoleh yaitu sebesar 0,459732

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga **hipotesis 7 (tujuh) diterima**.

SARAN

Dapat dilihat dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan WL Aluminium Yogyakarta

Bagi pengelola perusahaan WL Aluminium Yogyakarta diharapkan untuk menetapkan SK (Surat Keputusan) saat melakukan perekrutan karyawan sehingga perusahaan memiliki perjanjian kerja secara sah dan bukti secara fisik sehingga adanya peraturan yang tertulis supaya karyawan tidak mudah melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Serta semaksimal mungkin lebih perhatian terhadap lingkungan dan hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya. Dapat dilakukan dengan cara membangun kondisi kerja yang baik, menghargai apa yang telah dikerjakan karyawan untuk perusahaan.

Hal tersebut dilakukan agar karyawan bertahan dan merasa nyaman bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta. Jika karyawan merasa mendapatkan perhatian yang lebih dari atasan maka akan senang untuk terus bekerja dan bertahan di perusahaan tersebut. Bekerja di perusahaan WL Aluminium Yogyakarta perlu keahlian pada karyawan bidang produksi sehingga perlu pelatihan khusus yang ditujukan kepada karyawan untuk memberikan edukasi tentang pengoperasian mesin dan alat produksi sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a) Bagi peneliti selanjutnya, sebelum melakukan penyebaran kuesioner diharapkan untuk memberikan penjelasan terlebih dahulu secara singkat dan rinci tentang variabel yang akan diteliti perusahaan tersebut sehingga responden paham dengan item pertanyaan untuk kuesioner yang akan diisi.
- b) Pada perusahaan yang dijadikan tempat untuk meneliti, tidak disarankan untuk digunakan sebagai tempat penelitian selanjutnya, karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut. Sehingga menimbulkan sedikit kerepotan para karyawan untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar, Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Abdallah, Ayman Bahjat, Bader Yousef Obeidat, Noor Osama Aqqad, Marwa Na'el Khalil Al Janini, Dan Samer Eid Dahiyat. "An Integrated Model Of Job Involvement, Job Satisfaction And Organizational Commitment: A Structural Analysis In Jordan's Banking Sector," 2017.
- Adolfina, Adolfina. "Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2, No. 3 (17 Oktober 2014).
- Afriani, Fitri. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru)" 4, No. 1 (2017): 14.
- Alfian, Ferri, Muhammad Adam, Dan Mahdani Ibrahim. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi* 8, No. 2 (2017).
- Ardiana Putra, I Made Pasek, Dan I Gede Riana. "Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali," 2017.
- Arianto, Deny. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto)." *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)* 5, No. 3 (7 Juli 2017).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A Lepine, Dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance And Commitment In The Workplace*. Fourth. New York: Mcgraw-Hill Education, 2015.
- Crow, Matthew M., Lee, Chang-Bae & Joo, Jae-Jin. 2012. "Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator". *An International Journal Of Public Strategies & Management*. Vol. 35 No. 2, 2012.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, Dan Afriyadi Cahyadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)," 2018.
- Ghozali, I. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24. 7 Ed.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
- Greenberg, J., Dan R.A. Baron. *Behavior In Organizational Understanding And Managing The Human Side Of Work*. Eight. New Jersey: Pearson Education, 2003.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2008.
- Kakinsale, Alfine, Altje L. Tumbel, Dan Greis M. Sendow. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, No. 1 (26 April 2015).

- Kanungo, Rabidra N. "Measurement Of Job And Work Involvement," 1982.
- Karim, Noor Harun Abdul. "Investigating The Correlates And Predictors Of Job Satisfaction Among Malaysian Academic Librarians" 13 (2008).
- Kaswan. *Psikologi Industri Dan Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif Dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai Di Tempat Kerja*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017.
- Kembau, Jefan Basten, Greis M. Sendow, Dan Hendra N. Tawas. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, No. 4 (30 Oktober 2018).
- Teh, Pei-Lee, Dan Hongyi Sun. "Knowledge Sharing, Job Attitudes And Organisational Citizenship Behaviour," 2012.
- Logahan, Jerry Marcellinus, Dan Sherley Marcheline Aesaria. "Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat." *Binus Business Review* 5, No. 2 (28 November 2014): 551.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. Vol. Twelfth. New York: Mcgraw-Hill/Irwin, 2011.
- Mathis, Robert L., Dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- Mathis, Robert L., Dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Twelfth. United States Of America: Thomson South-Western, 2008.
- Mauna, Mauna, Dan Miftha Safitri. "Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta." *Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 4, No. 2 (30 Oktober 2015): 83–89.
- Novarinda, Rizky, Dan Mochammad Iqbal. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 53, No. 2 (1 Maret 2018): 56-65–65.
- Nurandini, Arina, Dan Eisha Lataruva. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," 2014, 14.
- Pane, Sri Gustina, Dan Fatmawati Fatmawati. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan." *Jrmb (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis)* 2, No. 3 (2017)
- Prahiawan, Wawan, Dan Nopiyana Simbolon. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara." *Jurnal Ekonomi* 5, No. 1 (2014).
- Puspita, Clariza Dara, Supri Wahyudi Utomo, Dan Nur Wahyuning Sulistyowati. "Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun." *Fipa : Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* 5, No. 1 (1 Oktober 2017).

- Putra Widyantara, Ida Bagus, Dan I Komang Ardana. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan" 4 (2015).
- Rahmawati, Alni, Fajarwati, Dan Fauziyah. *Statistika Teori Dan Praktek*. Iv. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.
- Robbins, Stephen P., Dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Seventeenth. England: Pearson, 2016.
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Peggy A. Mekel, Dan Irvan Trang. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, No. 1 (4 Februari 2015).
- Saleh, S. D., Dan James Hosek. "Job Involvement: Concepts And Measurement," 1976.
- Sapitri, Ranty. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 3, No. 2 (11 Juni 2016): 1–9.
- Saputra, Maizar, Dan Wahyu Rahardjo. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X" 10, No. 1 (2017): 9.
- Sari, Oxy Rindiantika, Dan Heru Susilo. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)," 2018.
- Schermerhorn, Jr., John R., James G Hunt, Richard N Osborn, Dan Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. Eleventh. United States Of America: John Wiley & Sons, Inc., 2010.
- Schuler, Randall S., Dan Susan E. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Ke-6. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Sekaran, Uma, Dan Roger Bougie. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 6 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 6 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Septiadi, Sebastianus Alexander, Desak Ketut Sintaasih, Dan I. Made Artha Wibawa. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 21 Agustus 2017, 3103–32.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sri Wahyudi, Ni Komang, Dan I Gede Adnyana Sudibya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali" 5 (2016).
- Sutanto, Eddy M. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual" 9 (2015).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Wagner Iii, John A., Dan John R. Hollenback. *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*. New York And London: Routledge, 2010.

Wansaga, Jerry Brianly, Sem G. Oroh, Dan Greis M. Sendow. “Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Manado” 16 (2016).

Wijaya, Sean. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya,” 2013.