

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA CV. ESP SURYA JAYA JEMBER**

**Fitria Febri Wantiningsih**  
172010200247

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO  
BULAN AGUSTUS TAHUN 2023**



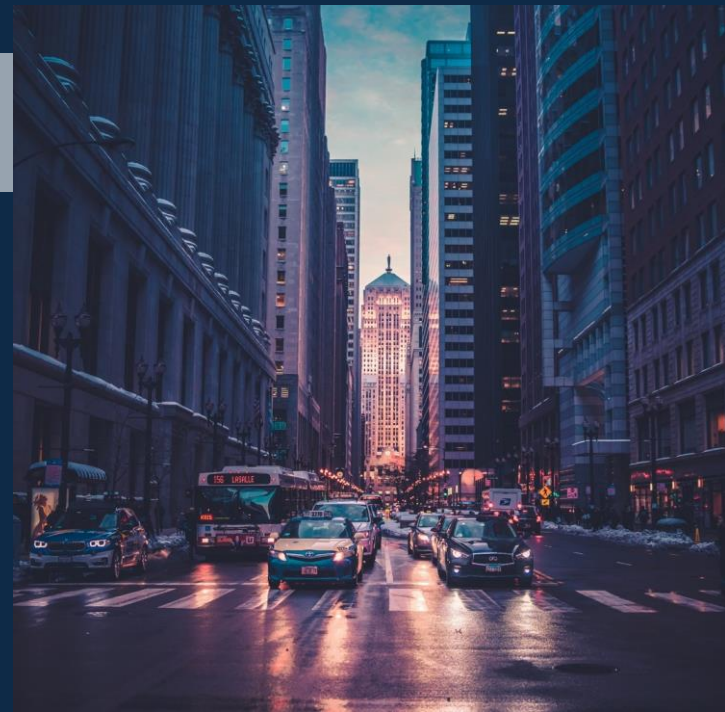
# PENDAHULUAN

## LATAR BELAKANG

- ❖ Pada era globalisasi dengan banyak persaingan, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan perusahaannya.
- ❖ Keberlangsungan dari perusahaan tergantung dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai
- ❖ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keterlibatan kerja (*job involvement*), komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

## RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?





# PENDAHULUAN

## TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## MANFAAT PENELITIAN

- ❖ Manfaat Teoritis : Memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan dalam mempelajari dan mengetahui mengenai teori-teori yang berkaitan dengan *job involvement*, kinerja karyawan maupun topik-topik lain yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.
- ❖ Manfaat Praktis :
  1. Bagi Penulis : Untuk mendapatkan dan mengetahui gambaran berkaitan dengan pokok permasalahan yang ada pada obyek penelitian serta membandingkan dengan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
  2. Bagi Perusahaan : Sebagai bahan input atau sumber referensi dalam upaya evaluasi bagi perusahaan mengenai *job involvement*, kinerja karyawan maupun topik-topik lain yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.
  3. Bagi Almamater : Sebagai bahan referensi ilmu berkelanjutan bagi peneliti dimasa yang akan datang dengan topik maupun permasalahan yang sejenis dan/atau turunannya. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khazanah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

# PENELITIAN TERDAHULU



## **LIANASARI, DKK (2017)**

- ❖ Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kedisiplinan dan *employee engagement* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini sebanyak 247 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural equation Modelling*) dengan program LISREL Versi 8.80. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stress kerja dan *employee engagement* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

## **ATTHOHIRI (2021)**

- ❖ Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *work life balance*; (3) *work life balance* memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan; (4) pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja apabila dimediasi *work life balance* membuktikan bahwa *work life balance* mampu menjadi variabel intervening dengan sifat *full mediation*.

## **PATRICK DAN SETIAWAN (2018)**

- ❖ Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *job characteristic* secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* dan *job characteristic* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. *Job involvement* dan *job characteristic* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.



# PENELITIAN TERDAHULU



## **ROSMADI (2018)**

- ❖ Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang cukup signifikan. Sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.

## **MUNOARIDII (2020)**

- ❖ Penelitian bertujuan untuk menjelaskan bahwa hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan karyawan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Kemudian, hubungan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan .

## **MEI KRISTIANTI DAN EUIS SOLIHA (2015)**

- ❖ Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan kualitas kerja terhadap kinerja perilaku kewargaan organisasi mediasi dan komitmen organisasional (studi di sekretariat provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa kepribadian dan *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **NURSANGADAH (2017)**

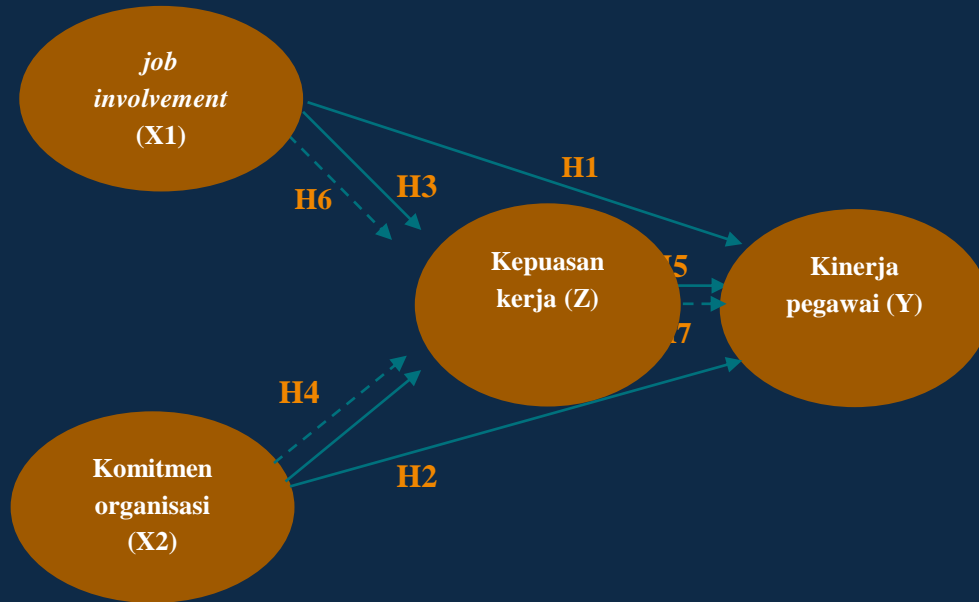
- ❖ Penelitian bertujuan untuk untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

# LANDASAN TEORI

- **JOB INVOLVEMENT :**  
Berkaitan dengan keterlibatan dan/atau kontribusi seseorang sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan yang dijalannya. Menurut Robbins dan Jude (2013: 74). *Job involvement* didefinisikan sebagai seberapa jauh performa kerja seseorang dalam mempengaruhi dirinya sekaligus psikologisnya dalam mengidentifikasi bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya (karyawan) dan bagi kehidupannya.
- **KOMITMEN ORGANISASI (ORGANIZATIONAL COMMITMENT):**  
Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Suarjana, 2016).
- **KEPUASAN PEGAWAI (KARYAWAN) :**  
Merupakan sikap yang ditunjukkan dan dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berkenaan dengan lingkungan kerja (situasi tempat bekerja), hubungan dan kerjasama antara sesama karyawan maupun dengan atasan, maupun mengenai imbalan yang diterima sesuai tugas kerja serta faktor fisik dan psikologis lainnya (Sutrisno, 2019: 74).
- **KINERJA PEGAWAI (KARYAWAN) :**  
Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi dalam mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal dan efektif (Draft, 2007: 85).



# KERANGKA KONSEPTUAL



- Variabel Independen X1 : *Job Involvement*
- Variabel Independen X2 : *Komitmen Organisasi*
- Variabel Interviewing Z : *Kepuasan Kerja*
- Variabel Dependensi Y : *Kinerja Pegawai*





# HIPOTESIS

- H1 : Job Involvement berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Job Involvement berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H6 : Job Involvement berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
- H7 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening



# METODE PENELITIAN

- **JENIS PENELITIAN :**  
Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.
- **LOKASI PENELITIAN :**  
Penelitian dilakukan pada CV. ESP Surya Jaya Kabupaten Jember yang beralamat lengkap di Jalan Argopuro, Curah Kendal, Sukamakmur, Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
- **POPULASI DAN SAMPEL :**  
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Jaya Distribusi Jember yang berjumlah 60 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang yang dipilih secara acak (*random sampling*) sesuai dengan yang ditemui peneliti ketika proses pengumpulan data (penyerahan kuisisioner).
- **JENIS DAN SUMBER DATA :**  
Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan angket kuisisioner kepada karyawan di CV. EPS Surya Jaya Jember. Dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari hasil penelitian terdahulu maupun dari sumber buku-buku serta profil perusahaan yang telah dipublikasikan maupun tidak yang dapat diakses selama penelitian.





# METODE PENELITIAN

## **TEKNIK PENGUMPULAN DATA :**

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner terhadap karyawan di CV. EPS Surya Jaya Jember serta melakukan beberapa wawancara tidak terstruktur untuk menambah dan melengkapi data penelitian.

## **TEKNIK ANALISIS DATA :**

1. Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan reliabilitas)
2. Analisis Deskriptif Data
3. Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, autokorelasi)
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis (Uji-F; Uji-t dan uji Koefisien Determinasi)

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## ❖ Analisis Regresi Linier Berganda Tahap Pertama : Uji Regresi (X) terhadap (Y)

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 23,224                      | 4,064      |                           | 5,714 | 0,000 |
|       | X1         | 0,423                       | 0,153      | 0,357                     | 2,762 | 0,008 |
|       | X2         | 0,353                       | 0,157      | 0,292                     | 2,257 | 0,029 |

## ❖ Analisis Regresi Linier Berganda Tahap Pertama : Uji Regresi (X) terhadap (Z)

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant) | 12,900                      | 4,036      |                           | 3,196  | 0,003 |
|       | X1         | -0,339                      | 0,126      | -0,374                    | -2,697 | 0,010 |
|       | X2         | 0,338                       | 0,126      | 0,364                     | 2,688  | 0,010 |
|       | Y          | 0,241                       | 0,111      | 0,315                     | 2,168  | 0,035 |

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## ❖ **Job Involvement (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y):**

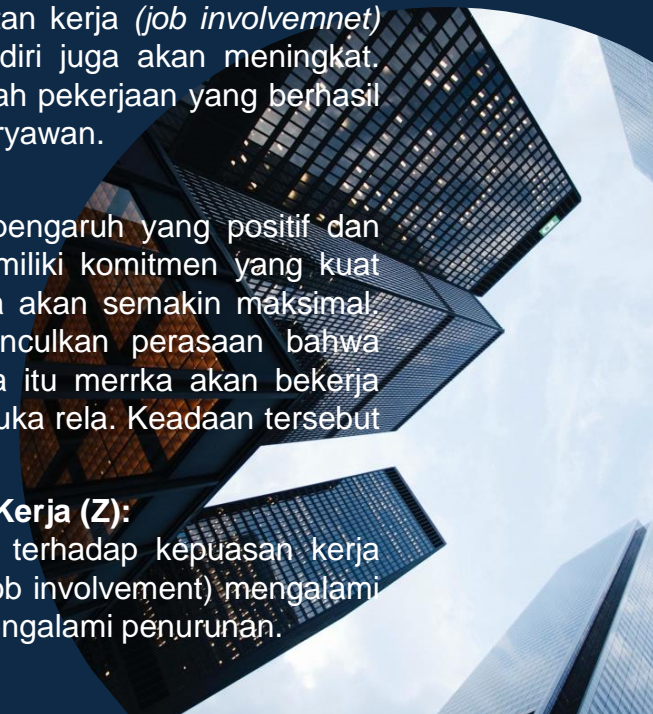
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti ketika terdapat peningkatan pada keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri juga akan meningkat. Peningkatan kinerja ditinjau dari keterlibatan kerja bisa dari segi kuantitas (jumlah pekerjaan yang berhasil terselesaikan) atau dari kualitas (meningkatnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan).

## ❖ **Komitmen Organisasi (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) :**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaannya maka kinerja yang dikerahkannya juga akan semakin maksimal. Komitmen seseorang terhadap perusahaan dan pekerjaannya akan memunculkan perasaan bahwa pekerjaan yang mereka miliki adalah bagian dari kehidupannya. Oleh karena itu mereka akan bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan sukarela. Keadaan tersebut yang kemudian akan memaksimalkan hasil kerja karyawan (kinerja meningkat).

## ❖ **Job Involvement (X1) Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja (Z):**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job involvement berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan notasi negatif. Hal ini berarti bahwa ketika keterlibatan kerja karyawan (*job involvement*) mengalami peningkatan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan justru akan mengalami penurunan.





# HASIL DAN PEMBAHASAN

- ❖ **Komitmen Organisasi (X2) Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja (Z) :**  
Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dengan notasi positif. Hal ini berarti bahwa ketika variabel komitmen organisasi (X2) mengalami peningkatan maka variabel kepuasan kerja (Z) juga akan mengalami peningkatan. Pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai uji t-test 0,010 kurang dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ) dengan konstanta (0,338) dan nilai beta 0,364 dengan demikian dinyatakan bahwa komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel perantara (kepuasan kerja/Z).
- ❖ **Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai (Y) :**  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan notasi positif. Hal ini berarti bahwa ketika variabel kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan. Pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai uji t-test 0,035 kurang dari 0,05 ( $0,035 < 0,05$ ) dengan konstanta (0,241) dan nilai beta 0,315 dengan demikian dinyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).





# HASIL DAN PEMBAHASAN

- ❖ **Kepuasan Kerja (Z) Tidak Memediasi Pengaruh *Job Involvement* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) :**  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dinyatakan tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara *job involvement* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung. Pengaruh tidak langsung (yang termediasi kepuasan kerja/Z) menunjukkan nilai 0,112 sedangkan nilai dari pengaruh secara langsung adalah 0,374. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di CV. ESP Surya Jaya Jember tidak dapat memediasi atau menjadi perantara meningkatkan kinerja yang dikaitkan dengan *job involvement* (keterlibatan kerja).
- ❖ **Kepuasan Kerja (Z) Tidak Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y):**  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dinyatakan tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara keterlibatan organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari pada nilai pengaruh secara langsung. Pengaruh tidak langsung (yang termediasi kepuasan kerja/Z) menunjukkan nilai 0,092 sedangkan nilai dari pengaruh secara langsung adalah 0,367. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di CV. ESP Surya Jaya Jember tidak dapat memediasi atau menjadi perantara meningkatkan kinerja yang dikaitkan dengan komitmen organisasi.



# KESIMPULAN

- ❖ Variabel *job involvement* memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- ❖ Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- ❖ Variabel *job involvement* memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- ❖ Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- ❖ Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- ❖ Variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening (perantara) tidak dapat memediasi hubungan antara variabel *job involvement* terhadap kinerja pegawai.
- ❖ Variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening (perantara) tidak dapat memediasi hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.



**SEKIAN,  
TERIMA KASIH**