

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Trikarsa Wira Samudera berdiri pada tanggal 19 September 2011 di Banjarmasin. Trikarsa memiliki arti keinginan dari 3 pendiri sekaligus pemilik dari perusahaan ini yakni Bapak Sumarlan dan istri Ibu Siti Djuminingsih (Komisaris utama dan Direktur Keuangan), Bapak Farid Junaidi (Komisaris dan Direktur Utama) dan istri Ibu Wulansari (Komisaris), serta Bapak Teguh Hadi Pamungkas (Komisaris dan Kepala Cabang). Selanjutnya, Wira yang berasal dari kata perwira memiliki arti yang menguasai dengan maksud perusahaan ini diharap dapat menguasai segala sesuatu usaha transportasi laut yang merupakan arti dari kata Samudera. Adapun bidang usahanya meliputi jasa penyewaan kapang tongkang (*barging*) dan keagenan kapal (*shipping agency*).

Perusahaan ini berkedudukan di Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan kantor pusat di Jalan Dahlia II no.57 Banjarmasin, selain kantor pusat PT Trikarsa Wira Samudera juga memiliki beberapa kantor cabang yang berada di Jl. Sutoyo S. Komplek Rajawali no. 8 Banjarmasin, kemudian di Jl. Karya Bersama Gg. SMPN1 no.233 Satui, Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan, dan terakhir di Ds. Sungai Salai Kec. Candi Laras Utara, Tapin, Kalimantan Selatan.

PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki satu Tugboat dan Barge dengan nama TB Johan Jaya 103 dan BG Kapuas Jaya 3003 yang biasanya disewakan untuk pemuatan batubara dan batu splite dan beberapa set kapal *charter*. Selanjutnya, pada bidang usaha *shipping agency* PT Trikarsa Wira Samudera melayani jasa pengurusan surat menyurat kapal dan bongkar muat kapal di wilayah Kalimantan Selatan yang meliputi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Banjarmasin, Kintap, Satui, Sungai Puting, dan Kelanis.

Jabatan direktur utama PT. Trikarsa Wira Samudera sendiri dipegang oleh bapak Sumarlan. Perusahaan yang dipimpin oleh bapak Sumarlan pada saat dilakukan penelitian memiliki karyawan yang berjumlah 70 orang. Karyawan yang berada di perusahaan ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu pada bagian office terdapat 20 karyawan yang bertanggung jawab atas bagian *front office*, keuangan, administrasi, penywaan kapal, keagenan kapal, keamanan, serta *office boy*. Selanjutnya, untuk 50 karyawan lainnya berada pada bidang operasional yang bekerja langsung turun ke lapangan (kapal) serta bertanggung jawab atas keselamatan kapan dan semua yang berada di dalamnya.

Perekrutan di perusahaan ini mensyaratkan pengumpulan cv dan selanjutnya akan dilakukan tes wawancara serta para karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera siap dan bersedia untuk ditempatkan di seluruh wilayah kerja. Para calon karyawan diprioritaskan warga negara Indonesia (WNI) serta dituntut untuk dapat bersikap jujur, berkelakuan baik, sehat

jasmani dan rohani, dapat dipercaya, serta mampu mengoperasikan komputer (*microsoft office & internet*). Perusahaan ini memberikan gaji yang sesuai dengan UMR yang berlaku di daerah tersebut. Lebih lanjutnya persyaratan khusus yang harus dipenuhi, adalah sebagai berikut:

1. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai hukum tetap.
2. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pekerja atau awak kapal di instansi pemerintahan atau swasta.
3. Tidak pernah membuat pengalaman kerja palsu di buku pelaut.
4. Tidak pernah terlibat dalam narkoba.
5. Bersedia ditempatkan di seluruh kapal.

Selanjutnya visi dan misi dari PT Trikarsa Wira Samudera adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan yang prima dan memuaskan kepada pengguna jasa pelayanan.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner di PT. Trikarsa Wira Samudera pada tanggal 20 September 2019 melalui Google Form. Kuesioner ini ditujukan dan

dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera yang berjumlah 70 orang.

Kuesioner yang telah dibagikan dapat kembali dan terkumpul pada tanggal 30 Oktober 2019. Dari 70 kuesioner yang ditargetkan dan disebar, yang kembali kepada peneliti sejumlah 68 kuesioner. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian dan penggunaan kuesioner yang telah disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4. 1 Klasifikasi Kuesioner

NO	KUESIONER	JUMLAH
1	Kuesioner yang dibagikan	70
2	Kuesioner yang kembali	68
3	Kuesioner yang tidak kembali	2
4	Kuesioner digunakan	61
5	Kuesioner yang tidak digunakan	7

Sumber: Lampiran 1

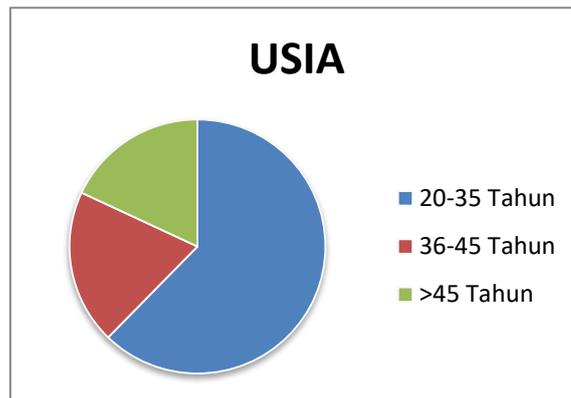
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada 70 kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, ada 68 kuesioner yang kembali kepada peneliti, serta ada 7 kuesioner yang tidak digunakan dikarenakan pengisian kuesioner hanya diisi pada satu kolom jawaban, sehingga kuesioner yang dikatakan layak untuk diuji yaitu sebanyak 61 kuesioner.

2. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini responden berdasarkan usia dibagi kedalam 3 klasifikasi, yaitu responden yang berusia antara 20-35 tahun, klasifikasi selanjutnya berusia 36-45

tahun, dan klasifikasi yang terakhir merupakan responden dengan usia di atas 45 tahun. Data responden berdasarkan usia disajikan dalam chart pie, seperti dibawah ini :



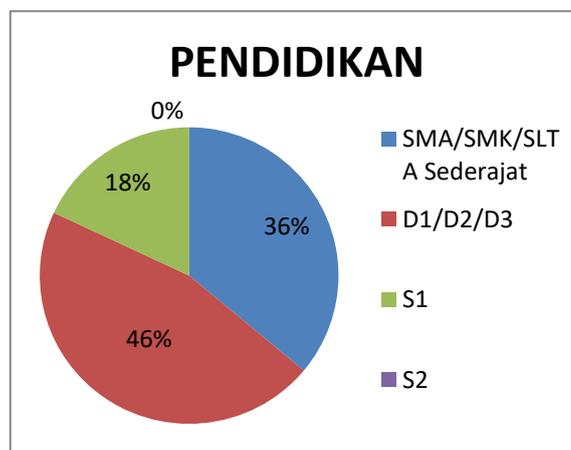
Gambar 4. 1 Profile Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Lampiran 3

Mengacu pada chart pie di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 20-35 tahun memiliki jumlah terbanyak dengan jumlah 38 orang (62%) dari total keseluruhan pegawai yang terdapat di PT. Trikarsa Samudra. Berdasarkan dari chart pie di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera berada direntang usia tersebut. Karyawan yang dalam rentang usia 20-35 tahun cenderung lebih cepat dan tangkas di dalam menjalankan pekerjaannya. Pada bagian operasional perusahaan yang sangat padat dan para karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat dan efisien, maka sangat diperlukan peran dari para karyawan muda. Sedangkan, para karyawan

yang berusia >35 tahun akan ditempatkan pada posisi yang yang tidak memerlukan tenaga lebih misalnya pada bagian *controlling*.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi ke dalam 5 klasifikasi, yang pertama adalah tingkat SMA/SMK/SLTA sederajat, yang kedua adalah tingkat D1/D2/D3, yang ketiga adalah tingkat S1, dan untuk yang terakhir adalah tingkatan S2. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam chart pie, seperti di bawah ini :



Gambar 4. 2 Profile Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

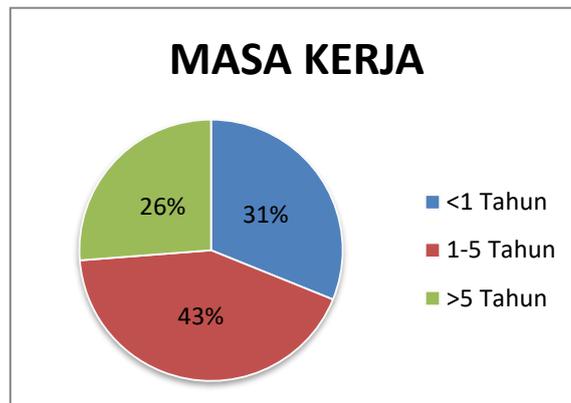
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan chart pie di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh para responden adalah tingkat D1/D2/D3 dengan jumlah 28 orang (46%) dari keseluruhan responden

yang berada di PT. Trikarsa Samudra. Berdasarkan dari chart pie di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat pendidikan D1/D2/D3. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D1/D2/D3 adalah karyawan yang memiliki keahlian khusus pada bidang perkapalan, sehingga karyawan dalam tingkat pendidikan ini menjadi mayoritas di dalam perusahaan yang mana bidang operasionalnya terpusat pada bidang perkapalan. Untuk karyawan yang memiliki tingkatan pendidikan S1 biasanya akan ditempatkan pada bagian *supervisor* sedangkan karyawan yang tingkatan pendidikannya SMA ditempatkan sebagai *office boy*.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian ini responden penelitian berdasarkan masa kerja di bagi ke dalam 3 klasifikasi yaitu responden dengan masa kerja <1 tahun, responden dengan masa kerja 1-5 tahun, dan responden dengan masa kerja >5 tahun. Data responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam chart pie, seperti di bawah ini :

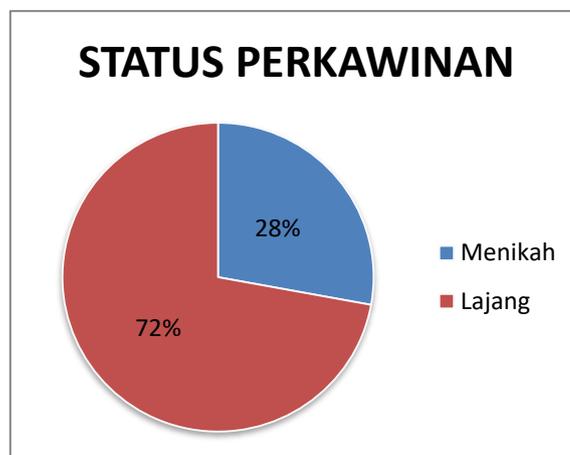


Gambar 4. 3 Profile Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan chart pie di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu dalam rentang 1-5 tahun dengan jumlah 26 orang (43%) dan minoritas masa kerja responden yaitu >5 tahun dengan jumlah 16 orang (26%). Karyawan yang mempunyai masa kerja dalam rentang <1 tahun dan 1-5 tahun berada dalam jumlah terbanyak dikarenakan mereka adalah *fresh graduate* yang sedang mencari pengalaman dalam bekerja. Perusahaan tentu juga membutuhkan karyawan yang muda guna untuk mencapai target maksimal yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki masa kerja dalam rentang >5 tahun adalah para karyawan yang sudah mengabdikan diri dalam perusahaan dari awal perusahaan ini berdiri, dan mereka cenderung memiliki jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pada penelitian ini responden penelitian berdasarkan status perkawinan dibagi menjadi 2 klasifikasi, yaitu responden yang sudah menikah dan yang masih lajang. Data responden berdasarkan status perkawinan disajikan dalam chart pie, seperti di bawah ini :



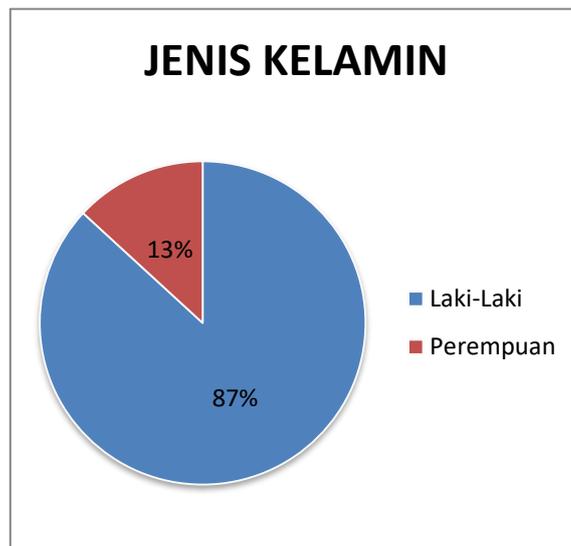
Gambar 4. 4 Profile Responden Berdasarkan Status Perkawinan
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan chart pie di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas status perkawinan responden adalah lajang dengan jumlah 44 orang (72%) dan minoritas status perkawinan responden adalah menikah dengan jumlah 17 orang (28%). Operasional perusahaan ini terus berjalan selama 24 jam, oleh sebab itu karyawan yang belum menikah cenderung cocok di dalam menjalankan pekerjaan ini karena mereka tidak terikat oleh waktu. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang

telah menikah pun juga dapat menjalankan tugas tersebut, karena mereka sudah memiliki prioritas di dalam kehidupannya.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 klasifikasi, yaitu responden laki-laki dan perempuan. Data responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam chart pie, seperti di bawah ini :



Gambar 4. 5 Profile Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan chart pie di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa responden di dominasi oleh responden Laki-laki dengan jumlah 53 (87%) dan sisanya responden perempuan dengan jumlah 8 orang (13%). Karyawan laki-laki sangat dibutuhkan di dalam perusahaan ini,

dikarenakan operasional perusahaan yang biasakan akan dapat terus berjalan selama 24 jam penuh dan para karyawan ini dituntut untuk dapat memberikan tenaga yang maksimal. Sedangkan untuk karyawan perempuan akan ditempatkan pada bagian yang tidak begitu banyak mengurus tenaga, misalnya pada bagian *front office*, keagenan, dan administrasi kantor.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari uji kualitas instrumen adalah untuk mengetahui apakah instrumen penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum. Uji validitas adalah pengujian yang dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan dapat dan mampu mengukur apa yang akan diukur serta apakah pertanyaan sudah sesuai dengan variabel yang akan diukur. Kriteria dalam pengujian validitas akan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi nya <0.05 (Rahmawati et al., 2017).

Selanjutnya, uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan bahwa sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan, sehingga akan memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukurannya dilakukan kembali. Kriteria dalam uji reliabilitas akan

dinyatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2017).

Berikut adalah hasil dari uji validitas instrumen:

1. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Involvement*

Job involvement dapat diartikan sebagai sebuah ukuran sejauh mana karyawan terikat secara psikologis terhadap pekerjaannya serta karyawan yang mulai berpikir bahwa pekerjaan penting bagi dirinya. Faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan seorang karyawan di dalam pekerjaan maupun perusahaan adalah ketika mereka diberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dan aktif di dalam setiap pekerjaan yang diembannya, selanjutnya yang akan terjadi adalah karyawan ini akan terlibat lebih dalam lagi di dalam pekerjaannya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Involvement*

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
Pekerjaan penting bagi harga diri	0.906	0.000	Valid
Minat besar pada pekerjaan	0.891	0.000	Valid
Ikatan yang kuat pada pekerjaan.	0.883	0.000	Valid
Menghabiskan waktu banyak dalam pekerjaan	0.901	0.000	Valid
Pekerjaan penting di dalam kehidupan	0.920	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Hasil pengujian validitas pada variabel *job involvement* di atas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel

job involvement adalah valid karena semua item pertanyaan memiliki tingkat signifikannya < 0.05 .

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah perasaan dan biasanya cenderung positif yang didapatkan karyawan dari pekerjaan maupun perusahaannya. Faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah ketika perusahaan bersifat adil, dapat diartikan karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila perusahaan dapat memberikan timbal balik sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, dan dapat berlaku sebaliknya.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
Puas dengan Pekerjaan	0,937	0.000	Valid
Pekerjaan yang paling disukai	0,911	0.000	Valid
Menghabiskan waktu untuk bekerja	0.781	0.000	Valid
Dihargai dalam pekerjaan	0.862	0.000	Valid
Proaktif dalam pekerjaan	0.915	0.000	Valid
Pekerjaan sangat penting	0.765	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja di atas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan adalah valid karena semua item pertanyaan memiliki tingkat signifikannya < 0.05 .

3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana karyawan dapat mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan

maupun perusahaannya dan senantiasa dapat berusaha tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun. Faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja itu sendiri, ketika perusahaan mampu membuat karyawannya merasa puas ketika bekerja di perusahaannya maka karyawan ini akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
Mengenal diri di dalam organisasi	0.934	0.000	Valid
Terikat dengan organisasi	0.886	0.000	Valid
Pekerjaan sangat berarti	0.813	0.000	Valid
Organisasi seperti keluarga	0.925	0.000	Valid
Bertahan sampai pensiun	0.881	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Hasil pengujian validitas pada variabel komitmen organisasi di atas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah valid karena semua item pertanyaan memiliki tingkat signifikannya < 0.05 .

Pada pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut adalah hasil dari dilakukannya pengujian reliabilitas :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0.941	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.930	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.931	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen pernyataan adalah reliabel, ketika telah dinyatakan reliabel maka item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Item pertanyaan dapat dinyatakan reliabel adalah ketika nilai *cronbach alpha* > 0.60. Disimpulkan bahwa instrumen yang reliabel adalah variabel *job involvement* dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.941, variabel kepuasan kerja dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.930, dan variabel komitmen organisasi dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.931.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada setiap variabel digunakan untuk mengetahui rata-rata dari setiap pertanyaan yang ada dalam penelitian. Untuk menganalisis setiap variabel terdapat interval nilai yang digunakan. Besaran nilai interval dapat dicari dengan menggunakan rumus di bawah ini :

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Keterangan :

Range = Angka terbesar – angka terkecil

Banyak Kelas = Banyaknya skala yang digunakan

Setelah dilakukan penghitungan nilai interval melalui rumus di atas, maka dapat diketahui interval yang akan digunakan dalam penilaian ini, yaitu :

Tabel 4. 6 Interpretasi dari Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Keterangan
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.90 – 2.60	Rendah
2.70 – 3.40	Sedang
3.50 – 4.20	Tinggi
4.30 – 5.00	Sangat Tinggi

Hasil dari perhitungan uji analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Variabel *Job Involvement*

Hasil tanggapan responden terhadap *job involvement* di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden, yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Job Involvement

Item Pertanyaan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Pekerjaan penting bagi harga diri	61	3	5	4.26
Minat besar pada pekerjaan	61	2	5	3.97
Ikatan yang kuat pada pekerjaan.	61	3	5	4.13
Menghabiskan waktu banyak dalam pekerjaan	61	2	5	4.26
Pekerjaan penting di dalam kehidupan	61	3	5	4.18
Rata-rata				4.16

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden adalah 4.16,

dengan nilai terendah adalah 2 (dua) dan nilai tertinggi adalah 5 (lima). Kesimpulan dari jawaban responden untuk variabel *job involvement* adalah tinggi.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden, yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Puas dengan Pekerjaan	61	3	5	4.43
Pekerjaan yang paling disukai	61	2	5	3.79
Menghabiskan waktu untuk bekerja	61	3	5	4.34
Dihargai dalam pekerjaan	61	3	5	4.36
Proaktif dalam pekerjaan	61	2	5	3.59
Pekerjaan sangat penting	61	4	5	4.34
Rata-rata				4.14

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden adalah 4.14, dengan nilai terendah adalah 2 (dua) dan nilai tertinggi adalah 5 (lima). Kesimpulan dari jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah tinggi.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap komitmen organisasi di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 61 responden, yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Mengenali diri di dalam organisasi	61	2	5	4.31
Terikat dengan organisasi	61	2	5	4.03
Pekerjaan sangat berarti	61	3	5	4.23
Organisasi seperti keluarga	61	2	5	4.11
Bertahansampai pensiun	61	1	5	3.51
Rata-rata				4.04

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden adalah 4.04, dengan nilai terendah adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi adalah 5 (lima). Kesimpulan dari jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi adalah tinggi.

E. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data. **Hipotesis pertama** adalah diduga terdapat pengaruh positif antara variabel *job involvement* terhadap variabel kepuasan kerja, **hipotesis kedua** adalah diduga terdapat pengaruh positif antara variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi, **hipotesis ketiga** adalah diduga terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan untuk **hipotesis keempat** adalah diduga terdapat pengaruh positif antara variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis pertama yaitu apakah variabel *job involvement* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Uji regresi linier berganda untuk menguji hipotesis kedua & ketiga yaitu apakah variabel *job involvement* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Setelah melakukan uji regresi, langkah yang selanjutnya adalah menguji hipotesis keempat di dalam penelitian dengan menggunakan *path analysis* dan uji sobel. Uji sobel memiliki tujuan untuk melihat signifikansi dari variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi, yaitu variabel *job involvement* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan uji regresi linear sederhana, langkah yang harus dilakukan adalah melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk melihat apakah data yang digunakan terpenuhi untuk dapat melakukan regresi linier sederhana atau tidak. Dalam uji asumsi klasik terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi akan dinyatakan baik apabila memiliki distribusi data yang normal atau setidaknya mendekati normal. Pada penelitian kali ini digunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila signifikansinya (Sig.) > 0.05 .

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Tahap 1

N	61
Kolmogorov-Smirnov Z	1.015
Asymp. Sig	0.254

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai asymp. sig yang dihasilkan yaitu 0.254. Nilai yang telah diperoleh tersebut lebih

besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

2) Uji multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas dapat diuji dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada model regresi, berlaku juga sebaliknya ketika nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi (Ghozali, 2017).

Selanjutnya, digunakan juga nilai tolerance untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinieritas selain melihat VIF. Apabila nilai tolerance yang dimiliki model regresi tersebut < 0.10 maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinieritas dan berlaku juga untuk sebaliknya. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tersebut tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2017). Hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan, telah dirangkum pada tabel seperti di bawah ini :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas tahap 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Involvement	1.000	1.000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance pada uji *job involvement* terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 1.000 yang berarti nilai tersebut > 0.10 . Nilai VIF yang ada menunjukkan 1.407 yang berarti nilai tersebut < 10 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi kali ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variansi dari nilai residual satu pengamatan ke yang lainnya di dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Pada penelitian ini digunakan uji gletser untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterkedastisitas dengan menggunakan uji gletser yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut, dan berlaku untuk sebaliknya.

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0.451	Tidak Terjadi heteroskeastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasnsi (Sig.) > 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi kali ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan regresi linier sederhana. Dalam pengujian hipotesis yang berdasarkan hasil yang sudah diperoleh dari regresi linier sederhana ini akan dianalisis dengan uji-t serta melihat koefisien determinasinya, pengujian tersebut sebagai berikut :

1) Uji t

Uji t disini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (*job involvement*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Tujuan dari dilakukannya uji t adalah untuk

melihat apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	10.624	2.913		3.647	0.001	
<i>Job Involvement</i>	0.684	0.140	0.538	4.901	0.000	Signifikan
R Square	0.289					

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *job involvement* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.000 yang mana nilai signifikansi tersebut < 0.05 . Disimpulkan bahwa pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien $\beta = 0.538$. Berdasarkan hal tersebut, maka **Hipotesis 1 (satu)** yang menyatakan *job involvement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat **diterima** atau berpengaruh positif.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk dapat mengetahui kemampuan dari model penelitian dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan lebih dari satu variabel,

untuk itu diperlukan perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi pada regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas bahwa nilai R Square sebesar 0.289 atau 28.9%. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *job involvement* dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 29.8%.

2. Pengaruh *Job Involvement* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Setelah melakukan uji regresi linier sederhana, selanjutnya adalah melakukan uji regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data yang diolah dapat memenuhi syarat agar dapat berlanjut ke tahapan uji regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik dapat di lihat sebagai berikut :

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, hasil yang diperoleh telah diuraikan seperti di bawah ini:

1) Uji normalitas

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Tahap 2

N	61
Kolmogorov-Smirnov Z	0.598
Asymp. Sig	0.867

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai asymp. sig yang dihasilkan yaitu 0.867. Nilai yang telah diperoleh tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

2) Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, telah dirangkum pada tabel seperti di bawah ini :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas Tahap 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0.711	1.407	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.711	1.407	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance pada uji *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka 0.711 yang berarti nilai tersebut > 0.10. Nilai VIF

yang ada menunjukkan 1.407 yang berarti nilai tersebut < 10 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi kali ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0.995	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.382	Tidak Terjadi heteroskeastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasnsi (Sig.) > 0.05 . Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi kali ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya, pada pengujian pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-1.146					
<i>Job Involvement</i>	0.472	0.148	0.355	3.194	0.002	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.463	0.116	0.443	3.986	0.000	Signifikan
F hitung	27.991					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.474					

Sumber: Lampiran 7

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji f), selanjutnya akan dilihat persamaannya, dan yang terakhir akan diuji koefisien determinasinya (Adjusted R²). Pembahasan dalam uji regresi linier berganda telah dijelaskan seperti di bawah ini :

1) Uji t

Uji partisal t di sini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

- a) Hipotesis 2 (dua) *job involvement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *job*

involvement terhadap komitmen organisasi sebesar 0.002 nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job involvement* terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien $\beta = 0.355$. Selanjutnya dapat diartikan bahwa hipotesis 2 *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau diterima. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dimiliki sebesar 0.002 ($0.002 < 0.05$). Dapat diambil kesimpulan bahwa **Hipotesis 2 (dua) diterima.**

- b) Hipotesis 3 (tiga) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap

komitmen organisasi dengan nilai koefisien $\beta = 0443$. Selanjutnya dapat diartikan bahwa hipotesis 3 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau diterima. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dimiliki sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Dapat diambil kesimpulan bahwa **Hipotesis 3 (tiga) diterima.**

2) Uji F

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 27.991 dengan signifikansinya 0.000. Apabila melihat ketentuan uji F yang mana $\text{Sig.} \leq 0.05$, dapat diartikan bahwa *job involvement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3) Persamaan

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dalam perhitungan linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows dapat dilihat hasil sebagai berikut :

$$Y = 0.472 X_1 + 0.463 X_2 + e$$

$$b_1 = 0.472$$

Dapat diartikan ketika *job involvement* meningkat sebesar satu kesatuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.472 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

$$b_2 = 0.463$$

Dapat diartikan ketika kepuasan kerja meningkat sebesar satu kesatuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.463 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

4) Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

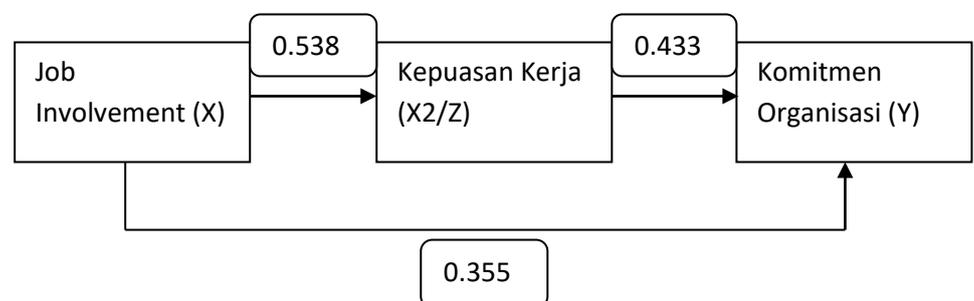
Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk dapat mengetahui kemampuan dari model penelitian dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan lebih dari satu variabel, untuk itu diperlukan perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi pada regresi linier berganda dapat dilihat tabel 4.17 di atas bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0.474 atau 47.4%. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa besarnya

pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi sebesar 47.4%. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen dipengaruhi oleh *job involvement* dan kepuasan kerja. Selanjutnya untuk 52.6% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

3. Pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*/mediasi

Pengujian peran mediasi variabel *intervening* dari variabel dependen terhadap variabel independen atau di dalam penelitian ini adalah hipotesis keempat yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif antara variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat dilakukan dengan perhitungan *path analysis* dan uji sobel.

Maka dalam penelitian ini disajikan bentuk diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 4. 6 Model Diagram Jalur

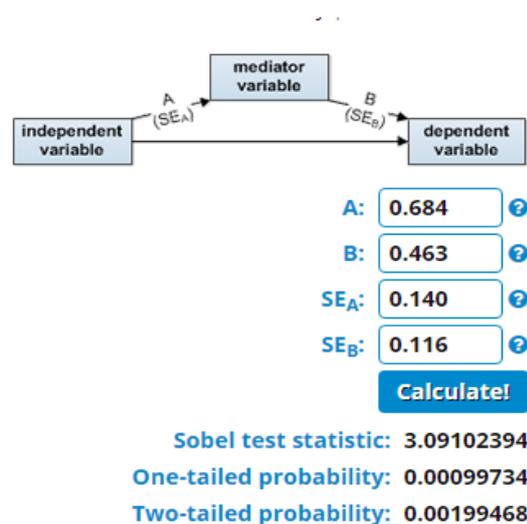
Berdasarkan diagram jalur di atas hasil perhitungan *path analysis* pada pengaruh *job involvement* (X) terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 18 Tabel *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Kepuasan Kerja

<i>Direct Effect</i>	
<i>Job Involvement</i> → Komitmen Organisasi	
(p1)	= 0.355
<i>Indirect Effect</i>	
<i>Job Involvement</i> → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	
(p2 x p3) = 0.538 x 0.443	= 0.238334
<i>Total Effect</i>	
<i>(Direct Effect + Indirect Effect)</i> = 0.355 + 0.238334 = 0.593334	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa *job involvement* mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar 0.238334, pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0.355, dan pengaruh total diperoleh sebesar $0.355 + 0.2388334 = 0.593334$. Berdasarkan *path analysis* di atas dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) memiliki nilai yang lebih kecil daripada pengaruh langsung (*direct effect*), sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan *job involvement* dengan komitmen organisasi, karena pengaruh secara tidak langsung memiliki nilai yang lebih rendah daripada pengaruh secara langsung.

Selanjutnya, agar dapat mengetahui signifikan atau tidaknya sebuah variabel untuk memediasi sebuah hubungan antara dua variabel dapat diuji dengan menggunakan sobel test, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4. 7 Hasil Uji Sobel

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan gambar di atas nilai t hitung adalah 3.091102394 yang dimana itu adalah lebih besar (>) dari 1.96 (t tabel), berarti dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikansi 0.05. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis 4 (empat) diterima** atau *job involvement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*).

F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan di atas dapat dilihat bahwa semua atau empat hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis di atas akan dibahas sebagai berikut ini :

1. *Job Involvement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima (signifikan)**. Karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi yaitu (4.16) dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga yaitu (4.14). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki *job involvement* yang tinggi maka akan diikuti pula dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Job involvement adalah sebuah kondisi di mana para karyawan di sebuah perusahaan memiliki sebuah peran serta aktif di dalam pekerjaannya dengan cara berusaha untuk selalu terlibat dengan pekerjaan yang diembannya. Kepuasan kerja sendiri adalah suatu hal yang dapat dirasakan oleh para karyawan ketika dia merasa bahwa perusahaan dapat memberikan timbal balik yang sesuai terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi karena mereka merasa mengemban

secara penuh tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada dirinya. Para karyawan dapat memiliki tingkat keterlibatan tinggi pada pekerjaan dikarenakan mereka dapat menemukan bahwa pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan adalah pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan keahlian yang dikuasainya serta memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat keterlibatan seorang karyawan di perusahaan akan dapat meningkatkan rasa puas di dalam diri karyawan tersebut, karena mereka dapat mengerjakan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Ketika karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang disukainya, maka ia akan mulai merasakan puas dengan pekerjaan serta perusahaannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terhadulu yang telah dilakukan oleh Ni Luh Sri Wiwika Sari dan I Gusti Made Suwandana pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Ibis Styles Bali Benoa Hotel*” dalam penelitian tersebut telah menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. *Job Involvement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 diterima (signifikan)**. Karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi yaitu (4.16) dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi juga yaitu (4.04). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki *job involvement* yang tinggi maka akan diikuti pula dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Keterlibatan kerja dapat menjadi sebuah tolok ukur sejauh mana seorang karyawan secara psikologis telah perpihak terhadap pekerjaan maupun perusahaannya, serta menganggap apa yang telah dikerjakan akan berpengaruh terhadap harga dirinya. Komitmen organisasi sendiri adalah sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan pada sebuah perusahaan serta berkeinginan tinggi untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan seringnya karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera terlibat di dalam setiap pekerjaannya ataupun karyawan tersebut dipercaya oleh atasan untuk mengerjakan *project* yang sedang dilakukan oleh perusahaan, sehingga berdampak karyawan tersebut akan lebih terikat kuat pada pekerjaannya serta akan meningkatkan keterlibatan kerjanya. Ketika atasan memberikan kepercayaan yang lebih terhadap karyawannya, maka karyawan tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan

dan mulai berpikir bahwa dia adalah salah satu bagian penting dari perusahaan itu. Dengan anggapan seperti itu maka akan timbul sebuah ikatan yang terjalin diantara karyawan dengan perusahaan dan mulai timbul juga komitmen di diri karyawan serta karyawan tersebut akan mengerahkan usaha terbaiknya bagi perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terhadulu yang telah dilakukan oleh Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, dan Made Artha Wibawapada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional” dalam penelitian tersebut telah menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 diterima (signifikan)**. Karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yaitu (4.14) dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi juga yaitu (4.04). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan diikuti pula dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Kepuasan kerja dapat diartikan juga sebagai sebuah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang serta mencintai pekerjaan maupun perusahaannya. Komitmen organisasi adalah sebuah kelekatan emosi antara karyawan itu sendiri dengan perusahaannya, di mana ketika karyawan sudah merasa satu tujuan dengan perusahaan maka ia berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Ketika para karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera telah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan keahlian yang dikuasainya, maka akan mulai timbul rasa puas terhadap perusahaan. Karyawan yang telah merasakan puas dengan pekerjaan ataupun perusahaannya akan lebih bekerja keras dalam pekerjaannya dan akan menghabiskan banyak waktu di dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mulai timbul pemikiran bahwa pekerjaan ini penting bagi kehidupannya. Ketika karyawan beranggapan bahwa pekerjaan sangat penting bagi dirinya maka karyawan akan memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan dengan cara ia memberikan komitmen tinggi terhadap perusahaan, membantu perusahaan mencapai tujuannya, serta akan tetap bertahan di perusahaan dalam situasi dan kondisi apapun.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terhadulu yang telah dilakukan oleh Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan Gusti Made Suwandana pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb)

Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi” dalam penelitian tersebut telah menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. *Job Involvement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada uji hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap hubungan *job involvement* dengan komitmen organisasi. Dalam pengujian nilai mediasi dengan menggunakan path analysis didapatkan hasil nilai *indirect effect* sebesar 0.238334 dimana nilai tersebut lebih rendah daripada *direct effect* yang memiliki nilai sebesar 0.355. Bila mengacu pada hasil path analysis hipotesis ke empat tidak diterima karena nilai *indirect effect* lebih rendah daripada nilai *direct effect*. Namun, apabila menggunakan uji sobel didapatkan hasil bahwa nilai mediasi (z) sebesar 3.091102394, dan nilai tersebut $>$ dari ketentuan yaitu 1,96 (t tabel). Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *job involvement* terhadap komitmen organisasi dikarenakan nilai $z > 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*,

maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis empat diterima.**

Keterlibatan kerja belum pasti akan dapat mempengaruhi tingkat komitmen para karyawannya, tapi tidak dapat dipungkiri bahwa ketika karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera mulai sering terlibat di dalam pekerjaan yang diembannya maka akan setidaknya memiliki rasa loyal dan komitmen terhadap perusahaan. Selain keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, perusahaan melalui pimpinannya juga harus berperan untuk meningkatkan komitmen karyawannya dengan cara memberikan rasa puas terhadap para karyawannya, contohnya seperti perusahaan harus memberikan *feedback* yang sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh para karyawannya. Ditunjang dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan maupun perusahaannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terhadulu yang telah dilakukan oleh Ayman Bahjat Abdallah et. al pada tahun 2017 yang berjudul “*An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment:A Structural Analysis in Jordan’s Banking Sector*” dalam penelitian tersebut telah menyatakan bahwa pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi dapat dipengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.