

**ANALISIS PENGARUH *JOB*  
*CHARACTERISTICS* TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada PT Cipta Paramula Sejati)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**M. MATIN AL – HAFIZH**

**NIM. 12010112130060**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2018**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : M. Matin Al Hafizh

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130060

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada PT Cipta Paramula Sejati )**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.

Semarang, 26 Maret 2018

Dosen Pembimbing,

(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.)

NIP : 19570218 198403 2001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : M. Matin Al Hafizh

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130060

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada PT Cipta Paramula Sejati)**

### Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
3. Lala Irviana, S.Sos, SE, MM (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, M. Matin Al Hafizh, menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul : Analisis Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada PT Cipta Paramula Sejati) merupakan tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin ataupun meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dalam tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang menyalahi dengan hal tersebut di atas baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 26 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,

M. Matin Al Hafizh

NIM. 12010112130060

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT Cipta Paramula Sejati by supported research gaps that showed different results. So, the purpose of this research is to determine the influence of job characteristics on organizational commitment through employee engagement.*

*Data was collected through questionnaires to 66 employees with sampling method. The techniques of data analysis in this research includes the test of validity, reliability, classical assumptions, multiple regression, and Sobel test to examine the mediation effect.*

*The results of analysis and discussion at this research were indicates that job characteristics have positive and significant effect on organizational commitment, job characteristics have positive and significant effect on employee engagement, employee engagement have positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, employee engagement is proven as mediator relationship between job characteristics on organizational commitment.*

*Keywords: job characteristics, employee engagement, organizational commitment.*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Cipta Paramula Sejati dengan adanya *research gap* yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job characteristics* terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement*.

Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 66 karyawan dengan metode sampling. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job characteristics* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *job characteristics* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, *employee engagement* terbukti memediasi hubungan antara *job characteristics* terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *job characteristics, employee engagement, komitmen organisasi.*

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Katakanlah: “Hai hamba-hamba-Ku yang malampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dia-lah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. Dan kembalilah kamu kepada Tuhanmu, dan berserah dirilah kepada-Nya sebelum datang azab kepadamu kemudian kamu tidak dapat ditolong (lagi).”*

*(QS. Az Zumar: 53-54)*

**Skripsi ini saya dedikasikan untuk :**

**Ayah dan Ibu saya – Bapak Aryanto dan Ibu Supinah**

**Adik perempuan saya – Nazla Fathina**

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang insya' Allah memberikan ridho dan rahmatnya pada penulisan skripsi ini yang berjudul “ **Analisis Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada PT Cipta Paramula Sejati) ” dan disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S-1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Serta shalawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan dan suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikut yang senantiasa istiqomah hingga akhir zaman.**

Penyusunan skripsi ini tidak akan selesai dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Maka penulis dengan rasa hormat dan rendah hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang insya Allah memberikan ridho dan rahmat-Nya sehingga penulis senantiasa diberikan nikmat kekuatan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang menjadi pembimbing bagi para mahasiswa FEB Undip dengan memberikan ilmu dan inspirasi yang Bapak milki.
3. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS selaku dosen pembimbing yang telah memberikan perhatian dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran, dan masukan yang sangat berarti kepada penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Bapak Dr. H. Susilo Toto Rahardjo, SE., MT selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.



5. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Ibu Lala Irviana, S.Sos, SE, MM selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan ilmunya kepada kami.
6. Keluarga Besar Haji Muhammad Wajid dan Keluarga Besar Abah dul yang saya cintai. Terima kasih atas rasa hangat yang diberikan di dalam keluarga besar ini.
7. Ustadz Nasir dan keluarga yang telah menjadi guru kehidupan bagi saya. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diajarkan serta motivasi yang selalu diberikan.
8. Pakde Laih dan keluarga yang telah banyak memotivasi hidup saya dan memberikan semangat kembali.
9. Untuk Umi dan keluarga yang telah memberikan semangat dan telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak Umi.
10. Bapak Kusnan dan Ibu Sara Soraya selaku karyawan pimpinan bagian SDM dan Umum PT. Cipta Paramula Sejati yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas waktu luang dan tenaga yang direlakan untuk memberikan bimbingan, saran, dan informasi yang penulis perlukan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian.
11. Keluarga Besar MIZAN FEB UNDIP atas ukhuwah dan ilmu yang telah diberikan. Tidak ada kata yang mampu terucap kecuali Jazakumullah Khairan katsir. Semoga ukhuwah ini terjalin sampai di surga-Nya kelak. Amiin.
12. Sahabat MUMI 2012 (Muslim Ekonomi) yang senantiasa menjadi pengingat dalam kebenaran dan kesabaran, telah mengajarkan artinya saling mengerti dan menghargai satu sama lain, serta terima kasih atas kebahagiaan-kebahagiaan lain yang telah diberikan. Salam ukhuwah semuanya.

13. Pengurus INSANI Undip 2012-2013 atas semua ilmu yang telah diberikan. Utamanya ilmu tentang bagaimana kita bergerak dan berdakwah untuk umat.
14. Pengurus ZIS Center Undip atas semua bekal pengalaman bermasyarakat yang telah diberikan. Semoga menjadi pejuang- pejuang sosial yang tangguh. Amiin.
15. Teman-teman muslim se –Undip angkatan 2012. Terima kasih atas inspirasi yang telah diberikan. Senang bisa bertemu orang-orang hebat.
16. Ustadz Joko, para ustadz dan ustadzah lain yang telah banyak membantu dan membina saya selama di Semarang. Terima kasih atas suntikan ruhiyahnya, semoga ustadz dan Ustadzah sekalian diberikan keberkahan. Amiin.
17. Pengurus Komisariat KAMMI Ekonomi Undip dan Pengurus Daerah KAMMI Semarang. Terima kasih atas pandangan tentang Islam yang luar biasa. Terima kasih atas gerakan yang luar biasa.
18. Teman-teman manajemen angkatan 2012 yang tidak dapat disebutkan satu-satu, terimakasih untuk pertemanan yang hebat.
19. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini memberikan dukungan, bantuan do'a dan tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan penulisan skripsi, sehingga saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Semarang, 26 Maret 2018

M. Matin Al Hafizh

NIM. 12010112130060

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 <i>Job Characteristics</i> .....	11
2.1.1.1 Definisi <i>Job Characteristics</i> .....	11
2.1.1.2 Dimensi <i>Job Characteristics</i> .....	11
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	12
2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi .....	13
2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi .....	13
2.1.3 <i>Employee Engagement</i> .....	13
2.1.3.1. Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	13
2.1.3.2. Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	14
2.2 Hubungan antar Variabel .....	15
2.2.1 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> Terhadap Komitmen Organisasi .....	15
2.2.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi .....	16
2.2.3 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	17
2.2.4 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> Terhadap Komitmen Organisasi Melalui <i>Employee Engagement</i> .....	18
2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	20
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	24
2.5 Hipotesis Penelitian .....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	26
3.1.1 Variabel Penelitian.....	26
3.1.2 Definisi Operasional .....	27
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.3.1 Populasi .....	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3.1 Data Primer.....	30
3.3.2 Data Sekunder.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5 Metode Analisis Data.....	32
3.6 Pengukuran Variabel.....	33
3.6.1 Uji Analisis Data.....	34
3.6.1.1 Uji Reabilitas.....	34
3.6.1.2 Uji Validitas .....	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	34
3.6.2.2 Heterokedastisitas.....	35
3.6.2.3 Multikolonieritas .....	36
3.6.2.4 Autokoeransi.....	37
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.6.4 Uji Hipotesis .....	38
3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	38
3.6.4.2 Uji T.....	39
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	40
3.6.6 Uji Efek Mediasi (Sobel).....	41
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 43
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	43
4.1.2 Visi dan Misi PT. Cipta Paramula Sejati.....	45
4.1.3 Logo PT. Cipta Paramula Sejati.....	46
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Cipta Paramula Sejati.....	47
4.2 Deskripsi Umum Responden .....	48
4.2.1 Usia Responden .....	49
4.2.2 Jenis Kelamin Responden.....	49
4.2.4 Masa Kerja Responden.....	50
4.2.5 Tingkat Pendidikan Responden .....	50
4.3 Analisis Deskripsi Variabel.....	50
4.3.1 <i>Job Characteristics</i> .....	51
4.3.2 <i>Employee Engagement</i> .....	53
4.3.3 Komitmen Organisasi.....	55
4.4 Analisis Data .....	56

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
4.4.1.1 Uji Validitas .....	56
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.4.2.1 Uji Normalitas .....	59
4.4.2.2 Autokorelasi .....	61
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	62
4.4.2.4 Multikolinieritas .....	64
4.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	65
4.4.4 Pengujian Hipotesis.....	67
4.4.4.1 Uji Statistik (F) .....	67
4.4.4.2 Uji T.....	68
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	70
4.4.6 Uji Efek Mediasi (Sobel) .....	71
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian .....	72
4.5.1 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> terhadap Komitmen Organisasi .....	72
4.5.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	73
4.5.3 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> terhadap <i>Employee     Engagement</i> .....	74
4.5.4 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> terhadap Komitmen Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Mediasi .....	75
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Implikasi Penelitian .....	78
5.2.1 Implikasi Teoritis .....	78
5.2.2 Implikasi Manajerial.....	81
5.3 Keterbatasan .....	82
5.4 Saran.....	83
5.4.1 Bagi Penelitian Yang Akan.....	83
5.4.2 Bagi Perusahaan.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	89

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Angka Turn Over Karyawan .....	5
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	27
Tabel 4.1 Identitas Responden .....	48
Tabel 4.2 Indeks Variabel <i>Job Characteristic</i> .....	51
Tabel 4.3 Indeks Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	53
Tabel 4.4 Indeks Variabel Komitmen Organisasi .....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas -Kolmogorov-Smirnov .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi – Durbin Watson .....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Regressi Sederhana Model 1 .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Regressi Berganda Model 2 .....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Simultan Model 1 .....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Simultan Model 2 .....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial Model 1 .....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial Model 2 .....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> Model 1 .....	70

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ Model 2 .....	71
Tabel 5.1 Implikasi Teoritis .....	80
Tabel 5.2 Implikasi Manajerial.....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	24
Gambar 4.1 Logo PT Cipta Paramula Sejati .....	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Cipta Paramula Sejati .....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas - Grafik Histogram.....	59
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas - Grafik <i>Normal Probability Plot</i> .....	60
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Grafik <i>Scatterplot</i> .....	63
Gambar 4.6 Alur Uji Sobel .....	71



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci utama dari sebuah organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Sunyoto (2015) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, selain faktor-faktor lain seperti aktiva dan modal. Organisasi mampu bergerak dan menjalankan fungsi – fungsi organisasi dikarenakan bergeraknya sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak mampu menjalankan setiap fungsi-fungsi organisasi yang ada didalamnya serta tidak mampu mencapai tujuan atau *goals* yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dinamakan personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan (Nawawi dalam Sunyoto, 2015). Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Untuk dapat menjalankan semua hal tersebut, karyawan sangat diwajibkan memiliki komitmen terhadap organisasi. Seperti yang dikatakan Endang dan Citta (2015) bahwa seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Lebih lagi, dalam proses rekrutmen, perusahaan tentu sangat selektif menjanging

calon karyawan yang akan bekerja disertai dengan komitmen yang tinggi. Bahkan, pada beberapa organisasi, komitmen dijadikan sebagai suatu syarat untuk menduduki suatu jabatan di dalam organisasi tersebut (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Mayer & Allen (1990) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen emosional pada organisasi mampu memberikan performa yang tinggi, sedikit absen dan seorang pembelajar yang menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan senantiasa menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab serta berorientasi pada suksesnya perusahaan yang sedang mereka masuki.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya tentu saja tidak secara *instan* memiliki komitmen tersebut, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki sebuah komitmen terhadap perusahaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki sebuah komitmen terhadap perusahaan adalah *job characteristics*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2011) menemukan bahwa *job characteristics* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi seorang karyawan.

*Job characteristics* sendiri merupakan penjelasan dari sebuah karakteristik pekerjaan yang akan dihadapi oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Prasetyo, dkk (2016) karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

Dalam pengaruhnya terhadap komitmen karyawan, karakteristik pekerjaan berperan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kebutuhan psikologis karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi sehingga mampu memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang selanjutnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Djastuti, 2011). Selanjutnya Djastuti (2011) menambahkan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya rasa keberartian, ragam keterampilan, tujuan dan tanggung jawab yang jelas dari suatu pekerjaan, dimana itu semua adalah dimensi dari *job characteristics* akan mempengaruhi motivasi dan akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa ada faktor lain yang mendahului *job characteristics* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006) ditemukan bahwa *employee engagement* menjadi faktor mediasi dalam hubungan antara anteseden dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, *intention to quit*, dan OCB. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen dapat muncul karena dipengaruhi oleh suatu faktor, salah satunya adalah *employee engagement*. *Institute for Employment Studies (IES)* mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Lebih jauh Sundaray (2011) menambahkan bahwa dalam prakteknya, organisasi biasanya mendefinisikan *engagement* sebagai sebuah bagian dari organisasi, memiliki

kebanggaan dan loyalitas terhadap perusahaan, berkomitmen, dan bekerja di atas tugas yang dijalankan.

Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki hubungan dua arah dengan perusahaan dan memiliki keterikatan akan berdampak pada adanya komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan dan senantiasa memiliki orientasi untuk senantiasa mensukseskan tujuan perusahaan dengan mengeluarkan seluruh kemampuan yang karyawan miliki.

Dalam perusahaan, keberadaan *employee engagement* tidak lepas dari pengaruh *job characteristics*, dimana keduanya saling berhubungan sebagai faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi munculnya komitmen karyawan. Dengan adanya pengaruh yang kuat antara *job characteristics* dan *employee engagement* mampu memberikan kejelasan dan gambaran kerja bagi karyawan, dengan itu karyawan mampu merasa nyaman akan pekerjaannya sehingga memunculkan sebuah keterikatan pada pekerjaan yang sedang dijalani, dampak lebih jauhnya adalah bahwa karyawan memutuskan untuk berkomitmen terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Cipta Paramula Sejati. PT Cipta Paramula Sejati sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *property* dan arsitektur, yakni sebagai pemilik sekaligus pengelola Gedung Pusat Design Jakarta – JDC – *Jakarta Design Center*.

PT Cipta Paramula Sejati memiliki visi yakni sebagai sentra bisnis interior dan arsitektur di Indonesia yang representatif, terpadu dan bertaraf

internasional. Visi yang ingin dicapai oleh PT Cipta Paramula Sejati merupakan visi yang sangat besar, karena standar kesuksesannya bukan hanya terbatas pada standar nasional namun juga internasional. Dimana seperti yang kita tahu bahwa dalam dunia internasional memiliki standar di atas rata-rata standar nasional atau dalam negeri. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT Cipta Paramula Sejati membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang totalitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dalam menghadapi tantangan-tantangan bisnis yang ada.

Tingkat komitmen karyawan dapat diukur salah satunya dengan melihat data *turn over* karyawan pada PT Cipta Paramula Sejati. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *work engagement* berhubungan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, seperti kepuasan kerja, komitmen, organisasi, dan juga rendahnya tingkat *turn over* karyawan, serta dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 1. 1**  
**Angka Turnover Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Pegawai Keluar</b>	<b>Presentase</b>
2015	109	3	2,75 %
2016	108	7	6,45 %
2017	110	3	2,75 %

Sumber : Data internal Departemen Umum dan Personalia PT Cipta Paramula Sejati.

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadi fluktuatif pada tingkat *turn over*. Tingkat *turn over* karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2015 -2016, kemudian terjadi penurunan kembali pada tahun berikutnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Cipta Paramula Sejati) “.**

## 1.2 Rumusan Masalah

*Job characteristics* merupakan aspek penting yang wajib diperoleh karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka memberikan kontribusi kerja dan komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji aspek keterikatan karyawan atau *employee engagement* dalam pengaruhnya sebagai faktor mediasi antara *job characteristics* dan komitmen organisasi pada PT Cipta Paramula Sejati.

Sejalan dengan itu, telah ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu pada beberapa variabel dan menjadi acuan untuk melakukan penelitian pada topik yang sama mengenai hubungan *job characteristics*, *employee engagement* dan komitmen organisasi. Hal tersebut menjadi sebuah *research gap* dalam penelitian ini. Berikut tabel 1.2 yang menyajikan beberapa penelitian terdahulu :

**Tabel 1.2  
Research Gap**

No	Variabel	Hasil	Peneliti
1	Perbedaan hasil pengaruh <i>job characteristics</i> terhadap <i>employee</i>	<i>Job characteristics</i> (0.37, <i>p</i> , 0,001) signifikan sebagai prediktor dari <i>job engagement</i> .	Alan M. Saks (2006)

	<i>engagement</i> (job engagement dan <i>organization engagement</i> )	<i>Job characteristics</i> tidak berhubungan dengan <i>job engagement</i> ( $\beta = .087$ ; $p > 0.1$ ).	Susanti Saragih dan Meily Margaretha (2013)
2	Perbedaan hasil pengaruh <i>job characteristics</i> terhadap komitmen organisasi	<i>Job characteristics</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Indi Djastuti (2011)
		Variabel <i>job characteristics</i> , secara positif berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi namun tidak signifikan	Susanti Saragih dan Meily Margaretha (2013)

Sumber : Beberapa jurnal penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian seperti di bawah ini :

1. Bagaimana pengaruh *job characteristics* terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh *job characteristics* terhadap *employee engagement* ?
4. Bagaimana pengaruh *job characteristics* terhadap komitmen organisasi dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *job characteristics* terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh *job characteristics* terhadap *employee engagement*.
4. Untuk menguji bagaimana pengaruh *job characteristics* terhadap komitmen organisasi dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat dalam meningkatkan komitmen organisasi dengan memperhatikan peran dari aspek *job characteristics* dan *employee engagement* dalam rangka mensukseskan tujuan perusahaan.



## 2. Bagi peneliti

Hasil yang dipaparkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti mengenai peran *job characteristics* dan *employee engagement* dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## 3. Bagi pihak lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian mendatang yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama maupun ingin melakukan pengembangan teori penelitian.

### 1.3.3 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdapat 5 bab yang akan dibahas mengenai pengaruh *job characteristics* terhadap komitmen organisasi dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini disebut bab pendahuluan yang berisikan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

#### **BAB II           TELAAH PUSTAKA**

Bab ini memaparkan telaah pustaka yang berisikan tentang landasan teori dari setiap masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu, *job characteristics*, *employee engagement*, dan komitmen organisasi. Selain itu, terdapat pula pemaparan hasil penelitian terdahulu, kerangka

pemikiran penelitian serta hipotesis-hipotesis yang akan mendukung penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional dengan variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan analisis penelitian yang telah dilakukan dan diperoleh selama penelitian dari definisi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Penutup menjelaskan tentang kesimpulan atas pembahasan dari penelitian, kemudian juga mengenai keterbatasan pada penelitian ini yang disertai dengan saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.