

**DAMPAK KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA DI
PERUSAHAAN JOBHUN SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Untuk Menyusun Skripsi S1 Program Studi Manajemen**



Diajukan oleh :

Rr. SITI FARIZA RAHMAN T.M

NPM. 17012010192

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR**

2021

SKRIPSI

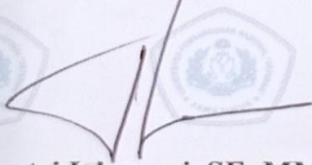
**DAMPAK KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
DI PERUSAHAAN JOBHUN SURABAYA**

Yang diajukan

Rr. SITI FARIZA RAHMAN T.M
17012010192/FEB/EM

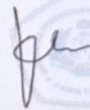
**Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh
Tim Penguji Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 24 Mei 2021**

**Koordinator Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Sulastri Irbayuni, SE, MM
NIP. 196206161989032001

Pembimbing Utama



Dra. Ec. Kustini, M.Si, CHRA
NIP. 196304291991032001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**



Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, MM
NIP. 19590828 199003 1001

**DAMPAK KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
DI PERUSAHAAN JOBHUN SURABAYA**

Oleh :

Rr. SITI FARIZA RAHMAN T.M
17012010192/FEB/EM

ABSTRAK

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keefisienan dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja ialah saling memiliki ikatan yang erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau justru lebih buruk hingga meninggalkan organisasinya. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak komunikasi dan keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap komitmen organisasi di PT. Jobhun Membangun Indonesia (Jobhun Surabaya).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Jobhun Membangun Indonesia (Jobhun Surabaya) dengan jumlah responden sebanyak 49 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* dan teknik analisa yang digunakan adalah *Partial Least Square*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi sebesar 0,410 terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan memberikan kontribusi sebesar 0,486 terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,275 terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan memberikan kontribusi sebesar 0,266 terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan memberikan kontribusi sebesar 0,134 terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja terbukti dapat menjadi intervening antara keterlibatan karyawan dengan komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima dan berpengaruh signifikan (positif).

Kata Kunci : Komunikasi, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Dampak Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja di Perusahaan Jobhun Surabaya”**.

Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Begitu banyak pelajaran yang telah diperoleh penulis. Berbagai tantangan dan kendala pun dihadapi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan dari beberapa pihak. Pada kesempatan yang baik ini, perkenankan penulis dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati untuk memberikan ucapan terimakasih penulis kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam memberikan bimbingan, arahan, maupun dukungan untuk kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT. selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Huda. SE, MT. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Drs. Ec. Eko Purwanto, Msi. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Sulastri Irbayuni, SE, MM. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Ibu Dra. Ec. Kustini, Msi, CHRA. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama ini.
7. Terimakasih kepada seluruh karyawan PT. Jobhun Membangun Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, mendampingi dan memberikan kemudahan dalam melaksanakan penelitian ini.
8. Ucapan terimakasih khusus kepada ibu dan adikku serta keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral maupun materil dengan tulus dan ikhlas. Untuk alm. Ayah, terimakasih banyak atas nasihat dan petuahnya yang sangat bermanfaat dan menjadi sumber semangat bagi penulis sampai kapanpun.
9. Kepada sahabat terbaik dan orang terkasih Tata, Nabila, Andjani, Afaafa, Bestari, Lutfia yang telah menemani penulis dari awal perkuliahan sampai sekarang ini dan memberikan begitu banyak dukungan dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.

Dalam setiap hal tentu terdapat kelebihan dan kekurangan, penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan dan meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi acuan bagi para peneliti lainnya di masa yang akan datang.

Surabaya, 26 Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Kajian Teori	9
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.2. Komitmen Organisasi.....	12
2.2.3. Komunikasi.....	14
2.2.4. Keterlibatan Karyawan	18
2.2.5. Kepuasan Kerja	20
2.2.6. Pengaruh Antar Variabel	23
2.2.7. Kerangka Konseptual	26
2.3. Hipotesis	28
BAB III	29
METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	29
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	30
3.2. Teknik Penentuan Sampel	31

3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3.1.	Jenis Data.....	31
3.3.2.	Metode Pengumpulan Data	32
3.4.	Uji Validitas dan Reabilitas	32
3.5.	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	33
3.5.1.	Teknik Analisis.....	33
3.5.2.	Cara Kerja PLS.....	35
3.5.3.	Model Spesifikasi PLS	35
3.5.4.	Langkah – Langkah PLS	36
3.5.5.	Asumsi PLS.....	41
3.5.6.	Ukuran PLS	41
BAB IV		42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian	42
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.2.1.	Karakteristik Responden	45
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	48
4.3.1.	Deskripsi Responden Atas Variabel Komunikasi (X1).....	49
4.3.2.	Deskripsi Responden Atas Variabel Keterlibatan Karyawan (X2) .	51
4.3.3.	Deskripsi Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	53
4.3.4.	Deskripsi Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi (Y)	56
4.4.	Hasil Analisa Data	58
4.4.1.	Evaluasi Outlier	58
4.4.2.	Interpretasi Hasil PLS.....	60
4.4.3.	Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator).....	61
4.4.4.	Average variance extracted (AVE).....	65
4.4.5.	Composite Reliability	66
4.4.6.	Inner Model (Pengujian Model Struktural)	67
4.4.7.	Pengujian Hipotesis	68

4.5.	Pembahasan	72
4.5.1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi	72
4.5.2.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	72
4.5.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	73
4.5.4.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi	73
4.5.5.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.....	74
BAB V		76
KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1.	Kesimpulan	76
5.2.	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Jobhun Surabaya Selama Tahun 2017 – 2019.....	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Jobhun Surabaya Selama Tahun 2017 – 2019.....	4
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi.....	49
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Karyawan.....	51
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 4.9	Uji Outlier.....	57
Tabel 4.10	Outer Loadings.....	59
Tabel 4.11	Cross Loading.....	62
Tabel 4.12	Average variance extracted (AVE).....	63
Tabel 4.13	Composite Reliability.....	64

Tabel 4.14	R-Square.....	65
Tabel 4.15	Path Coefficients.....	67
Tabel 4.16	Specific Indirect Effect.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 3.1	Langkah – langkah Analisis <i>Partial Least Square</i>	36
Gambar 3.2	Model Konstruksi Diagram Jalur.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Jobhun Surabaya.....	44
Gambar 4.2	Outer Model dengan <i>factor loading</i> , <i>Path Coefficient</i> dan <i>R-Square</i>	58
Gambar 4.3	Inner Model dengan nilai koefisien dan <i>P-Values (output Bootstrapping</i>	69