

2.3.6 Hubungan *Job Involvement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Menurut Judge *et al.* (2001), *job involvement* adalah salah satu dari faktor kunci yang membuat karyawan jauh dari niat negatif seperti absen dan *turn over* yang tinggi, bila perilaku tersebut dapat dianggap sebagai perasaan yang positif, perasaan yang positif tersebut dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, karena semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan akan membuat dia merasa dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2.3.7 Hubungan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Menurut Linz (2002) kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh sikap terhadap pekerjaan dan organisasi komitmen. Hal ini diasumsikan bahwa sikap terhadap pekerjaan yang positif dan komitmen organisasi yang lebih tinggi meningkatkan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja individu.

Chao (2007) mengemukakan bahwa karyawan dapat meningkatkan kesadaran perubahan organisasi melalui komitmen organisasi. Hal ini memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi mereka dan karenanya meningkatkan kinerja kerjanya.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

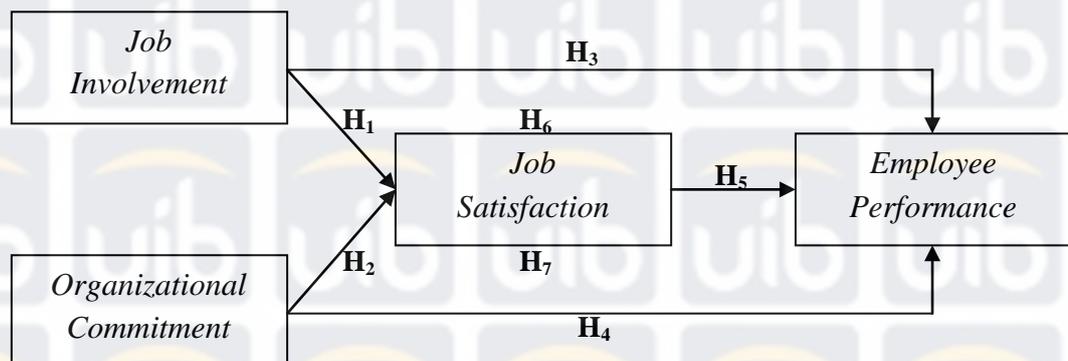
Perbedaan mendasar penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penulis menggabungkan dan memodifikasi penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Maradipta (2013), Khan dan Nemati

(2013), dan Hettiararchchi dan Jayarathna (2014) dimana sebelumnya Susanty dan Maradipta (2013) meneliti pengaruh komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, Khan dan Nemanti (2013) meneliti pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, dan Hettiararchchi dan Jayarathna (2014) meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan uraikan dengan kerangka teoritis yang ada, maka model penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.26

Pengaruh *Job Involvement* dan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Mediasi



Berdasarkan model tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan positif *job involvement* terhadap *job satisfaction*

H₂: Terdapat pengaruh signifikan positif *organizational commitment* terhadap *job satisfaction*

H₃: Terdapat pengaruh signifikan positif *job involvement* terhadap *employee performance*

H₄: Terdapat pengaruh signifikan positif *organizational commitment* terhadap *employee performance*

H₅: Terdapat pengaruh signifikan positif *job satisfaction* terhadap *employee performance*

H₆: *Job satisfaction* dapat memediasikan pengaruh *job involvement* terhadap *employee performance*

H₇: *Job satisfaction* dapat memediasikan pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*