

**PENGARUH KOMUNIKASI TUGAS TERHADAP VITALITAS YANG  
DIMODERASI OLEH OTONOMI PEKERJAAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**

**Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi**

**Universitas Setia Budi Surakarta**



**DISUSUN OLEH :**

**ALAN FRIMANTO ELIAMBU**

**NIM : 14160359L**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMUNIKASI TUGAS TERHADAP VITALITAS YANG**  
**DIMODERASI OLEH OTONOMI PEKERJAAN**

Disusun oleh:

**Alan Frimanto Eliambu**

**Nim. 14160359L**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan didepan tim penguji  
pada tahun 2021.

Surakarta, 30 Mei 2021

**Dosen Pembimbing I**



Nang Among Budiadi, S.E, M.Si.

NIS. 0120050401109

**Dosen Pembimbing II**



Drs. Sugiyarmasto, M.M.

NIS. 01201101102132

Mengetahui,

**Ketua Program Studi S1 Manajemen**



Dr. Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc

NIS: 0120087161126

**LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMUNIKASI TUGAS TERHADAP VITALITAS YANG**  
**DIMODERASI OLEH OTONOMI PEKERJAAN**

Ptoposal ini telah dipertahankan didepan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari :

Tanggal :

1. Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M
2. Finisha Maheastri Noor, B.Com M.P.H
3. Nang Among Budiadi, S.E, M.Si.
4. Drs. Sugiyarmasto, M.M.

(.....)

**Penguji I**  
*[Signature]*  
(.....)

**Penguji II**  
*[Signature]*  
(.....)

**Penguji III**  
*[Signature]*  
(.....)

**Penguji IV**



Dekan Fakultas Ekonomi  
*[Signature]*  
Dr. Widi Maryanti, S.E., M.Si  
NIS. 012000504012113

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**

*[Signature]*  
Dr. Didik Setyawati, SE., MM., M.Sc  
NIS. 0120087161126

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI TUGAS TERHADAP VITALITAS YANG DIMODERASI OLEH OTONOMI PEKERJAAN”. Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar – benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam studi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 30 MEI 2021



Alan Frimanto Eliambu

14160359L

## **MOTTO**

Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.

(Amsal 1:7)

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku

(Filipi 4:13 TB)

Lakukanlah kewajibanmu dengan setia terhadap TUHAN, Allahmu, dengan hidup menurut jalan yang ditunjukkan-Nya, dan dengan tetap mengikuti segala ketetapan, perintah, peraturan dan ketentuan-Nya, seperti yang tertulis dalam hukum Musa, supaya engkau beruntung dalam segala yang kaulakukan dan dalam segala yang kau tuju.

(1 Raja-raja 2:3)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Tuhan Yesus yang telah memberikan hikmat, kekuatan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai

Untuk Bapak saya yang tercinta (Ndelu Njurumbaha) yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Untuk Ibu saya yang tercinta (May Mbongu Amah) yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Untuk Adik-adik tercinta saya (Kelvin, Nelson, Nova, Syane, Vinus, Yusni, Tami) yang selalu mendukung dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini

Untuk kakak-kakak tercinta saya (Shanti, Merry, Esther, Herlyn dan Yadi) yang selalu memberikan motivasi, semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini

Untuk Kakak terkasih Leonard Ardy Sayang Moi yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini

Untuk Seluruh keluarga besar di (Anamaeri dan Harakondu). yang selalu mendukung dan mendoakan.

Untuk sahabat baik saya (Lexy Arya) yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Untuk Brigita Intan yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Untuk teman-teman yang super baik hati khususnya Ikatan Keluarga Sumba Solo di Surakarta yang telah mendukung dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini

Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran, dan membimbing sehingga bisa terselsaikannya skripsi ini

Teman – teman seperjuangan S1- Manajemen 2016 tanpa terkecuali

## **PRAKATA**

Puji dan syukur sudah selayaknya dipanjatkan dan dihaturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Atas berkat dan rahmat-Nya, skripsi sebagai tugas akhir yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI TUGAS TERHADAP VITALITAS YANG DIMODERASI OLEH OTONOMI PEKERJAAN” dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta. Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang senantiasa memberikan bantuan, masukan, dan semangat dengan berbagai cara. Penulis dengan penuh rasa hormat dan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai cara kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Djoni Tarigan, M.B.A., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Dr. Widi Hariyanti, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Dr. Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Bapak Nang Among Budi adi, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta waktu dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sugiyarmasto, MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta waktu dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah membagikan dan memberikan ilmu dan bimbingan selama perkuliahan.

7. Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah membantu dalam proses penelitian dengan mengisikn kuesioner yang disebarkan.
8. Kedua orang tua, saudara, dan saudari yang selalu memberikan dukungan semangat dan doa selama penulisan skripsi ini.
9. Semua teman – teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Angkatan 2016.
10. Semua teman – teman di Universitas Setia Budi Surakarta.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan jalan terbaik dan kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini juga bermanfaat untuk berbagai pilihan.

Surakarta, Mei 2021

Penulis

## INTI SARI

**Eliambu Frimanto Alan.2021. Pengaruh Komunikasi Tugas Terhadap Vitalitas Yang Dimoderasi Oleh Otonomi Pekerjaan. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Nang Among Budi adi, S.E., M.Si. Pembimbing II. Drs Sugiyarmasto, M.M.**

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Komunikasi Tugas Terhadap Vitalitas Yang Dimoderasi Oleh Otonomi Pekerjaan.

Data diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Tehnik penyampelan yang digunakan adalah cluster sampling dengan populasi karyawan Rumah Sakit sebanyak 150 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi menggunakan SPSS 18.

Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi tugas berpengaruh signifikan terhadap vitalitas karyawan dan otonomi pekerjaan memoderasi hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas karyawan.

**Kata kunci** : Vitalitas Karyawan,Komunikasi Tugas,Otonomi Pekerjaan

## **ABSTRACT**

**Eliambu frimanto alan,,2021.The influence of task communication on vitality employed moderated by job autonomy. S1 Management Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisors I. Nang Among Budi Adi, SE, M.Si. Advisor II. Drs Sugiyarmasto,MM**

This study aims to examine The influence of task communication on vitality employed moderated by job autonomy.

The data were obtained from the questionnaires distributed to Hospital employees Jiwa Surakarta and Hospital PKU Muhammadiyah Surakarta. The sampling technique used is cluster sampling with a population of 150 hospital employees. Hypothesis testing is performed using regression analysis using SPSS 18.

The results of this study indicate that task communication has a significant effect on vitality employees and job autonomy moderates relationship between task communication and vitality employees.

**Keywords : vitality employees, task communication, job autonomy**

## DAFTAR ISI

Halaman

<a href="#">HALAMAN JUDUL</a> .....	i
<a href="#">HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI</a> .....	ii
<a href="#">PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</a> .....	iv
<a href="#">MOTTO</a> .....	v
<a href="#">HALAMAN PERSEMBAHAN</a> .....	vi
<a href="#">PRAKATA</a> .....	vii
<a href="#">INTI SARI</a> .....	ix
<a href="#">ABSTRACT</a> .....	x
<a href="#">DAFTAR ISI</a> .....	xi
<a href="#">DAFTAR TABEL</a> .....	xv
<a href="#">DAFTAR GAMBAR</a> .....	xvi
<a href="#">DAFTAR LAMPIRAN</a> .....	xvii
<a href="#">BAB I PENDAHULUAN</a> .....	18
<a href="#">1.1 Latar Belakang</a> .....	18
<a href="#">1.2 Rumusan Masalah</a> .....	20
<a href="#">1.3 Pertanyaan Penelitian</a> .....	20
<a href="#">1.4 Tujuan Penelitian</a> .....	20
<a href="#">1.5 Manfaat Penelitian</a> .....	21
<a href="#">BAB II TINJAUAN PUSTAKA</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.1	<a href="#">Vitalitas</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2	<a href="#">Komunikasi Tugas</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3	<a href="#">Otonomi Pekerjaan</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4	<a href="#">Model Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b><a href="#">BAB III METODE PENELITIAN</a>.....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1	<a href="#">Desain Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2	<a href="#">Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel</a> .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
3.2.1	<a href="#">Vitalitas</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2	<a href="#">Komunikasi Tugas</a> ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.3	<a href="#">Otonomi Pekerjaan</a> .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3	<a href="#">Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur</a>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.1	<a href="#">Uji validitas</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.2	<a href="#">Uji Reliabilitas</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4	<a href="#">Desain Pengambilan Sampel</a>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.1	<a href="#">Populasi</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2	<a href="#">Sampel</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.3	<a href="#">Teknik Penyampelan</a>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5	<a href="#">Obyek Penelitian Karyawan Rumah Sakit</a> .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
3.6	<a href="#">Metode Pengumpulan Data</a>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<a href="#">3.7</a>	<a href="#">Analisis Data</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">3.7.1</a>	<a href="#">Analisis Regresi dengan Moderasi</a> .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
<a href="#">3.7.2</a>	<a href="#">Kecukupan Sampel</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">3.7.3</a>	<a href="#">Normalitas Data</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">3.7.4</a>	<a href="#">Outlier</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN](#)****Error! Bookmark not defined.**

<a href="#">4.1</a>	<a href="#">Deskripsi Sampel</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.1.1</a>	<a href="#">Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin</a> .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.1.2</a>	<a href="#">Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia</a> .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.1.3</a>	<a href="#">Deskripsi Sampel Berdasarkan Profesi/Pekerjaan</a> ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.1.4</a>	<a href="#">Deskripsi Sampel Berdasarkan Masa Kerja</a> ....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.2</a>	<a href="#">Hasil Deskripsi Variabel</a> ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.2.1</a>	<a href="#">Variabel Vitalitas</a> ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.2.2</a>	<a href="#">Variabel Komunikasi Tugas</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">4.2.3</a>	<a href="#">Variabel Otonomi Pekerjaan</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<u>4.3</u>	<u>Pengujian Validitas dan Reliabilitas</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.3.1</u>	<u>Uji Validitas</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.3.2</u>	<u>Uji Reliabilitas</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.4</u>	<u>Hasil Analisis Data</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.4.1</u>	<u>Koefisien Determinasi</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.4.2</u>	<u>Uji Signifikansi Model</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.4.3</u>	<u>Uji Koefisien Regresi Parsial</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.5</u>	<u>Pembahasan Uji Hipotesis..</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.5.1</u>	<u>Pengujian Hipotesis 1 : Komunikasi tugas berpengaruh positif pada vitalitas karyawan...</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.5.2</u>	<u>Pengujian Hipotesis 2: Otonomi Pekerjaan berpengaruh positif pada vitalitas karyawan...</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.5.3</u>	<u>Hipotesis 3: Otonomi Pekerjaan memoderasi hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas karyawan.</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<u>4.6</u>	<u>Pembahasan</u>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.6.1	<a href="#">Pengaruh Komunikasi Tugas Terhadap Vitalitas Karyawan</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.2	<a href="#">Pengaruh Otonomi Pekerjaan Terhadap Vitalitas Karyawan</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.3	<a href="#">Otonomi Pekerjaan memoderasi hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas karyawan</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.3	<a href="#">Pembahasan Hasil Tabel Deskripsi Data</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V KESIMPULAN</b> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>			
5.1	<a href="#">Kesimpulan</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2	<a href="#">Keterbatasan Penelitian</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.3	<a href="#">Saran</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.3.1	<a href="#">Saran Praktis</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.3.2	<a href="#">Saran Untuk Peneliti Masa Depan</a>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>			
<b>LAMPIRAN</b> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>			

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 3.1	Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i> .....	16
Tabel 3.2	Tehnik Penyampelan <i>Cluster Sampling</i> .....	18
Tabel 4.1.	Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	24
Tabel 4.2.	Distribusi Sampel Berdasarkan Usia .....	25
Tabel 4.3.	Distribusi Sampel Berdasarkan Profesi/Pekerjaan .....	26
Tabel 4.4	Distribusi Sampel Berdasarkan Masa Kerja .....	27
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Terkait Dengan Vitalitas Karyawan Pegawai RS PKU Muhammadiyah Surakarta Dan RSJD Surakarta.....	28
Tabel 4.6.	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Terkait Dengan Komunikasi Tugas Pegawai RS PKU Muhammadiyah Surakarta Dan RSJD Surakarta.....	29
Tabel 4.7.	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Terkait Dengan Otonomi Pekerjaan Pegawai RS PKU Muhammadiyah Surakarta Dan RSJD Surakarta.....	31
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	33
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	34
Tabel 4.10.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	34
Tabel 4.11.	Tabel Uji Signifikansi Model Analisis Regresi Moderasi .....	35
Tabel 4.12.	Uji Koefisien Regresi Moderasi Parsial.....	35

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1. Model Penelitian .....	11
Gambar 3.1. Regresi Variabel Komunikasi Tugas Dengan Otonomi Pekerjaan	21

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

<a href="#">Lampiran 1.</a>	<a href="#">Surat Izin Penelitian RSJD Surakarta</a> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Lampiran 2.</a>	<a href="#">Surat Izin Penelitian RS PKU Muhammadiyah Surakarta...</a> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Lampiran 3.</a>	<a href="#">Surat Izin Penelitian RS PKU Muhammadiyah Surakarta...</a> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Lampiran 4.</a>	<a href="#">Kuesioner Penelitian</a> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Lampiran 5.</a>	<a href="#">Tabulasi Data</a> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Lampiran 6.</a>	<a href="#">Hasil Uji Validitas</a> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang**

Era globalisasi ini setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam memperbaiki kinerja perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pada dasarnya karyawan merupakan sumber daya penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek dari diri yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kinerja karyawan untuk mengontrol kemampuan mereka sehingga berdampak pada lingkungan kerja mereka (Hobfoll, 2003 ). Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, energi sangat dibutuhkan untuk dapat bekerja (Ryan dan Deci, 2008 ). Vitalitas karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena vitalitas berkaitan dengan perasaan semangat yang dirasakan karyawan pada saat bekerja (Miller *et al.*, 1997).

Vitalitas itu sendiri berasal dari kata *vita* atau hidup seperti hidup yang terasa penting, antusias, dan semangat. Dalam pengertian fisik vitalitas mengacu pada perasaan merasa sehat, mampu, dan energik. Seorang karyawan akan merasa senang di tempat kerja jika kondisi fisiknya sehat. Secara psikologis keadaan hidup ini membuat seseorang merasa bahwa tindakannya memiliki makna dan tujuan (Ryan dan Bernstein, 2004 ).

Karyawan yang vital yaitu mereka yang sehat dan jarang sakit serta produktif dan berkomitmen hal ini merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi (Fox, 1999). Jika karyawan tidak bahagia secara mental atau fisik, mereka cenderung merasa sakit. Keseimbangan yang baik antara stres dan energi sangat penting bagi seorang karyawan dan hal ini di gambarkan sebagai energi positif (Thayer, 1989; Ryan dan Frederick, 1997).

Vitalitas dimaknai menurut teori penentuan nasib sendiri dalam buku yang berjudul perangkat dan skala vitalitas subyektif (Deci dan Ryan, 1985). Mereka dicirikan sebagai suatu entitas penuh energi, antusiasme, gairah, tidak kelelahan, atau keletihan. Orang yang merasa vitalitas tingkat tinggi cenderung melihat peristiwa positif dan berharap bahwa peristiwa positif tersebut akan terulang kembali (Arkes *et al.*, 1988). Berbicara tentang energi yang ada dalam vitalitas hal ini hanya mengacu pada energi positif yang tersedia dari dalam diri sendiri (Nix *et al.*, 1999)

Komunikasi tugas dari pemimpin kepada bawahan adalah bersifat positif terhadap vitalitas karyawan hal tersebut berdampak pada meningkatnya upaya keterlibatan individu kinerja karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Quinn dan Dutton (2005) komunikasi antar individu dalam suatu organisasi dianggap sebagai sumber dari perasaan bersemangat. Quinn dan Dutton (2005) berpendapat bahwa energi yang dirasakan orang (Vitalitas) dipengaruhi oleh jalannya interaksi atau komunikasi yang dibentuk melalui percakapan antar individu. Menurut Teori penentuan nasib sendiri yang dilakukan oleh Ryan dan Deci (2000) energi dan vitalitas meningkat ketika orang berinteraksi dalam pembicaraan antarpribadi hal ini adalah sebagai peningkatan otonomi, kompetensi, atau keterkaitan. Dengan demikian, dalam konteks ini individu merasa aman secara psikologis selama interaksi interpersonal cenderung berkontribusi terhadap rasa vitalitas mereka, sedangkan beberapa penelitian juga menemukan hubungan positif antara otonomi kerja dan kepuasan kerja (DeCarlo dan Agarwal, 1999; Finn, 2001;. Nguyen *et al.*, 2003;. Liu *et al.*, 2005; Thompson dan Prottas,2005). Perasaan puas berhubungan dengan rasa vitalitas karyawan dengan demikian otonomi pekerjaan mampu merangsang tingkat tinggi komitmen terhadap organisasi khususnya komitmen afektif mengenai kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dan bekerja untuk membantu untuk mencapai tujuannya (Meyer dan Allen , 1991; Mowday *et al.*,1979; Parker *et al.*, 2001). Oleh karena itu komunikasi tugas dan otonomi kerja dapat meningkatkan rasa vitalitas karyawan atau berpengaruh pada vitalitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, studi ini mengajukan judul “ Pengaruh Komunikasi Tugas dan Otonomi Pekerjaan Terhadap Vitalitas yang Dimoderasi Oleh Otonomi Pekerjaan”

### **Rumusan Masalah**

Vitalitas karyawan sendiri mengacu pada perasaan gairah dan energy positif dari seorang karyawan pada suatu organisasi dalam hubungannya dengan rekan lainya ditempat kerja. Vitalitas telah dianggap penting terkatit aspek psikologis dan fisik seorang karyawan (Asghar *et al*, 2019). Dari hasil kajian terhadap studi-studi terdahulu, peneliti berhasil mengidentifikasi kesenjangan empiris bahwa pengaruh vitalitas karyawan dipengaruhi oleh komunikasi tugas dan otonomi pekerjaan (Tummers *et al.*, 2018). Sehingga pengujian faktor – faktor yang mempengaruhi vitalitas karyawan masih relatif baru dan masih membutuhkan penelitian – penelitian yang mendukung. Dengan demikian dapat dirumuskan masalah peneliti yaitu perlu dilakukan penelitian empiris mengenai pengaruh komunikasi tugas dan vitalitas karyawan yang dimoderasi oleh otonomi pekerjaan.

### **Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah komunikasi tugas berpengaruh positif kepada vitalitas karyawan?
2. Apakah otonomi pekerjaan berprngaruh positif kepada vitalitas karyawan?
3. Apakah otonomi pekerjaan memoderasi hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

1. Menguji pengaruh komunikasi tugas pada vitalitas karyawan.
2. Menguji pengaruh otonomi pekerjaan pada vitalitas karyawan.

3. Menguji moderasi otonomi pekerjaan pada hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat mendukung model yang menjelaskan hubungan antara komunikasi tugas, dan vitalitas yang dimoderasi oleh otonomi pekerjaan.

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian ini, dapat mengetahui pengaruh otonomi pekerjaan dan komunikasi tugas terhadap vitalitas karyawan