

Hubungan antara Employee Engagement dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X

Yogi Sailindra ^{a*}, Ema Yudhiani ^b, and Dwi Despina ^c

^{a,b,c}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Corresponding author: Yogisailindra10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah ada hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Pada teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Subjek penelitian ini berjumlah 106 karyawan PT.X. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan teknik *pearson product moment*. Keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0 Hasil penelitian ini menyatakan ada hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X dengan koefisien korelasi (0,788) dan nilai signifikan (0,000) $p < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti diterima.

Kata Kunci

Employee Engagement; Komitmen Organisasi; Analisis korelasi

Abstract

This study aims to determine the correlation of employee engagement and organizational commitment case study in employees of PT. X. Using a correlational quantitative approach. The hypothesis proposed in this study have relationship between employee engagement and organizational commitment case study in employees of PT. X. The research technique using sampling total. Subjects of this study were 106 employees of PT. X. This study uses the data analysis method used to test the research hypothesis using technique Pearson product moment. Overall statistical calculations were carried out using SPSS version 25.0. The results of this study indicated have relationship between employee engagement and organizational commitment to employees' case study in PT. X with correlation coefficient (0.788) and significant value (0.000) $p < 0.05$ then, H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a positive relationship between employee engagement and organizational commitment to PT employees to employees' case study in PT.X. Thus it can be stated that the proposed hypothesis proved acceptable.

Keywords

Employee Engagement; *Organizational Commitment*; *Correlational Analysis*

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini bekerja adalah kebutuhan yang sangat krusial, sebagian besar bekerja dikaitkan dengan kunci untuk menentukan taraf kehidupan suatu individu. Persaingan yang ketat di era saat ini mencari pekerjaan terbilang sulit. Prosedur yang selektif mengharuskan perusahaan melakukan proses seleksi yang panjang untuk mencari sumber daya manusia. Hal ini demi tercapainya tujuan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dipekerjakan. Oleh sebab itu perusahaan mencari sumber daya manusia yang mampu menjalankan dan mendukung organisasi dalam menuju visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sistem organisasi untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Handoko Siahaan (2002) keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada bahan baku dan modal, tetapi juga tenaga kerja. Oleh karena itu bagi perusahaan sangatlah penting untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mendukung dan memaksimalkan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pemikiran yang komprehensif, mampu memprediksi kebutuhan masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji dan berwawasan luas, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian untuk memenuhi kebutuhan berbagai bidang dan bidang pembangunan. Menurut Robert (2002) ciri-ciri kepribadian berkualitas tinggi meliputi;

dedikasi, kejujuran, inovasi, kerja keras dan ketekunan.

Besarnya peranan sumber daya manusia bagi keberhasilan perusahaan menuntut perusahaan untuk dapat mencari dan mempertahankan pekerja yang dapat mendukung tujuan perusahaan dengan cara membuat anggotanya merasa terikat dengan perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan perusahaan SDM global, Towers Watson, mengungkapkan sebuah fakta dengan hasil analisa hampir seluruh perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan. Johannes, (2014, 2 Desember). Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk mencapai dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan. Menurut hasil penelitian Schiemann (2011) karyawan yang komitmen terhadap perusahaan dapat meningkatkan profit perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keadaan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan yang menaunginya. Armstrong (2012) mengungkapkan suatu komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Selanjutnya Suma & Lesa (2013) berpendapat komitmen organisasi sebagai kekuatan individu dengan keterlibatannya dengan organisasinya.

Komitmen organisasi tidak dapat terbentuk secara independen. menurut Greenberg (2011), komitmen organisasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: faktor internal dari karyawan, meliputi kepuasan kerja, keterikatan karyawan, kepribadian, Motivasi dll. Faktor eksternal berasal dari

karyawan luar, antara lain lingkungan kerja, rekan kerja, budaya organisasi, dll. Komitmen organisasi adalah hasil dari interaksi antara perusahaan dan karyawannya. Komitmen sama dengan sikap karyawan terhadap perusahaan dan berkelanjutan.

Pentingnya komitmen perilaku terhadap organisasi membuat perusahaan harus berusaha keras untuk mengelola sumber daya manusia, dampak komitmen karyawan terhadap organisasi sangat menentukan nilai perusahaan. Menurut Robbins (2011) karyawan yang loyal hampir tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi karena loyalitasnya yang tinggi yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Komitmen organisasi ditandai dengan kemauan karyawan untuk bekerja keras, keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan, dan penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan. Menurut Riggio (1990) komitmen dapat dilihat pada tingkat kehadiran yang tinggi dan kinerja terbaik. Selain itu, Mowday (1980) mengungkapkan karakteristik karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, antara lain yang memiliki kemampuan bekerja keras, memiliki keyakinan yang kuat, dan bersedia menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, maka karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki daya tahan yang kuat dalam organisasi.

Namun di Indonesia sendiri, menurut studi yang dilakukan oleh Watson Wyatt pada tahun 2004-2005 dengan tema “*Working Indonesia*”, sebanyak 8.000 sampel diambil dari 46 institusi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen terhadap organisasi Indonesia tergolong rendah. Nurani (24 Juli 2015).

Karena persepsi negatif karyawan terhadap kebijakan perusahaan (seperti kepuasan material, kepercayaan pada pemimpin, peluang kerja yang lebih baik, jalur karier, dll.), Muncul non-komitmen terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi yang rendah pada karyawan dapat memicu sikap bekerja yang tidak optimal. Sebaliknya komitmen yang kuat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan merefleksikan semua kemampuan, tenaga, dan pikiran dengan tujuan untuk memperkuat dalam penyokongan keberhasilan perusahaan. Komitmen yang kuat menjadikan karyawan peduli terhadap nasib organisasi sehingga karyawan berusaha untuk menjadikan organisasi lebih maju. Siddhanta dan Roy (2010) mengungkapkan sebagian besar yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah kepuasan karyawan, profitabilitas, loyalitas dan produktivitas hal ini merupakan hasil dari karyawan yang berkomitmen dan *engaged*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengikat karyawan agar dapat membuat komitmen yang kuat.

Hasil studi pendahuluan menemukan fakta bahwa pada saat perusahaan mengalami pailit hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan skala besar-besaran. Tidak cukup sampai disana muncul masalah beberapa karyawan mengundurkan diri dan mengajak rekan kerja untuk serta mengundurkan diri dari perusahaan, sedangkan perusahaan mengalami masa krisis yang seharusnya perlu didukung oleh karyawan. Sehingga menjadi pertanyaan besar bagaimana sikap komitmen organisasi karyawan di perusahaan X.

Menghadapi situasi genting ini, PT. X menyikapi kondisi ini dengan melakukan terobosan yang ekstrem sampai harus memutuskan hubungan kerja lebih dari 50% karyawan. Upaya yang dilakukan PT. X sedikit membuahkan hasil secara positif. Hal ini terbukti dengan kecenderungan kinerja karyawan yang pulih baik secara kinerja karyawan maupun operasional perusahaan.

Pencapaian yang terjadi pada PT. X tentu saja tidak terjadi secara independen hal ini didukung oleh banyak faktor termasuk faktor internal pada sumber daya manusia. Menurut Siahan (2001) berpendapat bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena sumber daya manusia adalah orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan kerja keras kepada organisasi. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan sistem manajemen karyawan.

Terkait dengan pencapaian PT. X yang berangsur-angsur mulai pulih. Muncul pertanyaan bagaimana PT. X memajemen sumber daya manusianya saat mengalami masa-masa pailit. Berhubungan dengan pertanyaan tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan proses wawancara dengan beberapa karyawan PT. X

Hasil studi pendahuluan ditemukan, setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan. Karyawan yang tersisa benar-benar terseleksi sangat baik dan memiliki kriteria *engagement*. Yang diekspresikan dengan perilaku seperti memahami nilai-nilai pekerjaan, muncul perasaan karyawan menikmati pekerjaan, mau bekerja lebih ekstra hingga melampaui *job description*. Karyawan yang ada saat ini pun tidak hanya

mengandalkan kemampuan kognitif dalam bekerja, melainkan terdapat juga sisi emosional dalam berupaya memulihkan perusahaan yang dalam masa krisis. Kondisi karyawan yang saling mendukung menambah sisi positif agar karyawan terikat satu sama lain.

Employee engagement erat kaitannya dengan pembentukan komitmen terhadap organisasi. Melalui *employee engagement* yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selaras dengan hal itu, Permana, (2018) berpendapat *employee engagement* dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2016) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi Karyawan. Oleh karena itu untuk menjaga komitmen karyawan terhadap organisasi, perusahaan perlu membuat karyawan merasa terikat.

Robbins (2011) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai perusahaan. Seorang karyawan yang dapat dikatakan *engaged* memiliki kesadaran lebih terhadap organisasinya dan bekerja dengan semua rekan kerja untuk mengoptimalkan nilai kinerja demi keuntungan organisasi. Keterikatan terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, serta menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai *antusiasme*. Ketika karyawan *engaged* dengan perusahaan maka karyawan akan memiliki kepedulian terhadap organisasinya. Kepedulian ini yang

membuat karyawan akan memberikan semua kemampuannya dan akan bekerja dengan semangat yang tinggi untuk perusahaannya.

Schaufeli (2002) perilaku *engagement* ini memiliki karakteristik perilaku yang menunjukkan resiliensi pekerja, energi dalam mengerjakan perintah perusahaan, partisipasi karyawan dalam mendalami pekerjaan dengan rasa antusias, dan fokus dengan tugas yang diberikan. Ketiga karakteristik tersebut dapat menggambarkan, kegigihan dalam bekerja, semangat, kebanggaan, dedikasi yang tinggi, tepat waktu, mematuhi peraturan dan saat jam kerja penuh dengan penghayatan.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat adanya hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan menjadi komitmen.

Komitmen Organisasi

Luthans, (2006) berpendapat komitmen organisasi sebuah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Selanjutnya menurut Mathis & Jackson (2001) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Aktami, 2008).

Greenberg (2011) berpendapat komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, diantaranya (a) Komitmen afektif adalah

keinginan seseorang dalam bekerja di organisasi tersebut oleh faktor psikologis seperti keterikatan emosional. (b) Komitmen normatif merupakan keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya terhadap organisasi, yang disebabkan oleh faktor moral yang merasa berkewajiban untuk dipertahankan dan membangkitkan perusahaan. (c) Komitmen berkelanjutan adalah keinginan karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya pada organisasi karena faktor kebutuhan.

Menurut Margaret, dkk., (2002) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya:

1. Faktor personal
Faktor personal yang meliputi *passion* yang dimiliki oleh karyawan dan kesesuaian dengan bidang pekerjaan, keterlibatan karyawan secara emosional dalam bekerja, dan untuk memastikan itu perlu adanya unsur test psikologi dalam masa penyeleksian.
2. Faktor organisasi
Faktor organisasi seperti ruang lingkup pekerjaan, *feedback* yang dihasilkan, keterlibatan karyawan terhadap pengambilan keputusan dan konsistensi organisasi dalam meningkatkan organisasi itu sendiri dalam artian lain kepedulian organisasi dengan karyawannya.
3. Non Organisasi
Maksudnya ialah untuk meningkatkan komitmen merupakan sebuah ketersediaan alternatif seperti karyawan yang tidak memiliki justifikasi untuk pilihan mereka berpindah ke organisasi lainnya. Yang kedua memandang sebuah komitmen adalah sebuah moral yang tidak dapat dibatalkan atau kepercayaan terhadap organisasinya yang akan memberikan sebuah peluang. Dengan

hal tersebut karyawan mempercayai bahwa mereka mempunyai peluang di organisasi tersebut.

Employee Engagement

Bakker, dkk., (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Blessing & White (2008) berpendapat *employee engagement* adalah suatu hasrat, niat, dan komitmen untuk memberikan waktu dan kemampuan disertai dengan kesediaan untuk mengorbankan sebagian kepentingan pribadi individu pada pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang melebihi upaya untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada perusahaan.

Menurut Schaufeli, dkk., (2002), *employee engagement* memiliki dimensi-dimensi, antara sebagai berikut : (a) Vigor atau semangat ditandai dengan keadaan fisik yang penuh dengan energi serta mental yang tangguh. Karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh semangat serta memiliki keyakinan dan motivasi untuk dapat mensukseskan organisasi. Karyawan yang memiliki figur yang tinggi pada saat bekerja memiliki perasaan berenergi dalam mencurahkan dirinya terhadap pekerjaan, memiliki ketekunan dalam dan gigih dalam bekerja serta memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan upaya dalam bekerja. (b) Dedikasi ditandai dengan karyawan yang memiliki pandangan jika pekerjaannya hal yang sangat penting dan

memiliki arti serta tujuan bagi kehidupannya. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi akan menganggap pekerjaannya merupakan suatu kebanggaan, melakukan pekerjaan dengan perasaan antusias yang tinggi, mampu menginspirasi karyawan di sekitarnya, memiliki perasaan kebermaknaan tinggi di dalam organisasi dan tangguh dalam menghadapi. (c) Penghayatan Karyawan yang menghayati pekerjaannya akan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi, serius dalam bekerja serta menikmati setiap waktu pekerjaan.

Menurut Ferdeman (2009) faktor yang mempengaruhi engagement, ialah:

- a. Informasi dan pelatihan
Melalui program pelatihan, karyawan akan menerima lebih banyak perhatian, yang selanjutnya akan meningkatkan investasi dalam tim dan seluruh perusahaan.
- b. Alat dan Persediaan
Secara umum proses produksi ini merupakan proses yang dinamakan khususnya pada saat pengangkutan barang. Karena hal ini akan membutuhkan pengelolaan yang baik terhadap komoditas tersebut maka dari itu persediaan menjadi penting.
- c. Manajer yang cakap
Pimpinan penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola perusahaan diperlukan pimpinan yang cakap dan terampil agar mampu mengikat karyawan.
- d. Manfaat yang wajar
Manfaat dari bergabungnya menjadi anggota perusahaan tentunya menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk merasakan *sense of engaged*.
- e. Kompensasi

Kompensasi adalah semua manfaat yang didapat karyawan untuk pekerjaan mereka di organisasi.

Metode

Prosedur and Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti.

Alat Ukur

Untuk mengumpulkan data penelitian ini menggunakan skala pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari yang diperoleh melalui skala psikologi yakni Skala *Employee Engagement* dan Skala Komitmen Organisasi. Yang terdiri dari *favorable* dan *unfavorable*.

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen digunakan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan dari subjek penelitian. Skala ini mengukur komitmen organisasi berdasarkan dimensi komitmen organisasi dari Jerald Greenberg (2011), skala ini terdiri dari 44 butir pernyataan

Untuk menyusun alat pengukuran sikap subjek yang menunjukkan skala yang telah diadaptasi dengan empat alternatif 4 respon jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Jawaban SS 4, S 3, TS 2, STS 1.

Nilai hasil dari penjumlahan skor keseluruhan aitem, semakin tinggi hasil yang diperoleh maka semakin tinggi

tingkat komitmen organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Setelah dilakukan analisis, dari 44 butir terdapat 2 butir pernyataan yang gugur dan 42 butir pernyataan yang valid dengan nilai $r = 0,952$. Pada Tabel 1 dan 2 berikut ini adalah distribusi butir skala sebelum dan sesudah uji coba.

2. Skala *Employee Engagement*

Skala *Employee engagement* dalam penelitian ini, menggunakan skala yang merujuk pendapat Schaufeli, dkk., (2002) menurutnya ada tiga dimensi pada *employee engagement* yakni: semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Untuk menyusun alat pengukuran sikap subjek yang menunjukkan skala yang telah diadaptasi dengan empat alternatif 4 respon jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Jawaban SS 4, S 3, TS 2, STS 1.

Nilai hasil dari penjumlahan skor keseluruhan aitem, semakin tinggi hasil yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* dan begitu juga sebaliknya.

Analisis Data

Pengujian penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson's product moment* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu *employee engagement* dan komitmen organisasi. Semua data yang didapatkan akan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Programme for Social Science* (SPSS) versi 25.0 for windows.

Hasil

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat 19 karyawan atau 18% pada kategori tinggi, 76 karyawan atau 71.7% pada kategori sedang, 11 karyawan atau 10.3% dalam kategori rendah pada karyawan PT. X.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel *employee engagement* dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 karyawan atau 10.3% pada kategori tinggi, 84 karyawan atau 79.4% dalam kategori sedang, dan 11 orang karyawan atau 10.3 % dalam kategori rendah.

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa Hasil uji normalitas terhadap variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.198 berdasarkan data tersebut ($p=0.198>0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *employee engagement* berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.200 berdasarkan data tersebut ($p=0.200>0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berdistribusi normal.

Nilai signifikansi pada *deviation from linierity* adalah 0.70. Berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *employee engagement* dengan variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linier ($0.70>0.05$). dengan demikian uji asumsi linieritas terpenuhi.

Dari tabel *correlations* menunjukkan bahwa hubungan atau nilai koefisien korelasi antara variabel *employee engagement*

dengan komitmen organisasi yakni sebesar 0.788. Menurut Sugiyono, (2017) bahwa nilai korelasi 0.60-0.799 merupakan tingkat hubungan kuat, artinya hubungan *employee engagement* dengan komitmen organisasi yaitu kategori kuat.

Dari nilai signifikan dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan $0.000<0.05$. Artinya hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X.

Selanjutnya nilai p yang didapat positif, hal ini menunjukkan bahwa antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Apabila nilai pada salah satu variabel meningkat, maka nilai pada variabel lainnya akan meningkat pula. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Sebaliknya jika rendahnya *employee engagement* yang didapat karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan

Table 1.*Deskripsi jumlah karyawan penelitian*

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	100	94 %
Perempuan	6	6 %
Total	106	100 %

Table 2.*Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi*

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X > 158$	Tinggi	19	18%
$124 < X \leq 158$	Sedang	76	71.7%
$X \leq 124$	Rendah	11	10.3%
Total		106	100%

Table 3.*Kategorisasi Skala Employee Engagement*

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X > 169$	Tinggi	11	10.3%
$139 < X \leq 169$	Sedang	84	79.4%
$X \leq 139$	Rendah	11	10.3%
Total		106	100%

Table 4.*Hasil Uji Normalitas*

Variabel	Kolmogorov Smirnov		Keterangan
	Statistik	Sig.	
<i>Employee Engagement</i>	0.073	0.198	Normal
Komitmen Organisasi	0.066	0.200	Normal

Table 5.
Hasil Linieritas

	F	Sig	Keterangan
<i>Deviation From Linierity</i>	1.507	0.70	Linier

Table 6.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig (p)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> X Komitmen Organisasi	0.788	0.000	Signifikan

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel X (*employee engagement*) dengan variabel Y (komitmen organisasi) pada karyawan PT.X. Setelah dilakukan analisis *Pearson's Product Moment* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variabel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X terbukti dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka $r = 0.788$ dengan nilai $\text{Sig. } p = 0.000 < 0.05$, dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X.

Hasil penelitian ini, selaras dengan pernyataan Jerald Greenberg, (2011) menurutnya salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *employee engagement*. Nilai r menunjukkan angka 0.788 masuk dalam kategorisasi nilai korelasi kuat (Sugiyono, 2017). Tanda positif pada taraf nilai r menggambarkan hubungan berbanding lurus diantara kedua variabel, dimana semakin tinggi nilai variabel *employee*

engagement maka semakin tinggi juga nilai variabel komitmen organisasi begitupun sebaliknya. Hal ini bermakna bahwa individu yang *engaged* akan komitmen terhadap organisasi tersebut, sebaliknya jika individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka semakin *engaged* individu tersebut. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi., dkk (2013) semakin tinggi *engaged* karyawan maka akan tinggi juga komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan PT. X hampir memenuhi kualifikasi dimensi-dimensi dari variabel *employee engagement* yang telah dikemukakan oleh Schaufeli, dkk., (2002) yaitu *vigor* atau semangat, dedikasi, dan penghayatan. *Employee engagement* mencakup aspek secara psikologis pada karyawan yang *engaged* dilihat pada unsur *vigor* atau semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Semangat yang diartikan sebagai rasa antusias mencakup rasa bahagia dan energi. Antusias merupakan kondisi emosional yang dapat diartikan sebagai afeksi positif. Karyawan yang antusias memiliki hasrat

atau gairah untuk secara aktif terlibat dalam pekerjaannya.

Dedikasi digambarkan dengan keadaan karyawan yang memiliki pandangan jika pekerjaannya hal yang sangat penting dan memiliki arti serta tujuan bagi kehidupannya. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi akan menganggap pekerjaannya merupakan suatu kebanggaan, melakukan pekerjaan dengan perasaan antusias yang tinggi, mampu menginspirasi karyawan disekitarnya, memiliki perasaan kebermaknaan tinggi di dalam organisasi dan tangguh dalam menghadapi pekerjaan.

Selanjutnya penghayatan digambarkan dengan keadaan karyawan yang fokus berarti memusatkan perhatian dan kapasitas kognitif untuk melakukan pekerjaan. Namun, yang terutama bukanlah apa yang dilakukan, melainkan perasaan untuk tetap fokus pada apa yang dilakukan. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan berfokus pada pekerjaannya. Mereka tidak mudah terganggu dengan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka. Gangguan saat bekerja dapat mengalihkan perhatian dan energi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan menjadi tidak fokus pada pekerjaannya.

Employee engagement adalah hasrat, niat, dan kemauan untuk memberikan waktu dan kemampuan disertai dengan kesediaan untuk mengorbankan sebagian kepentingan pribadi individu pada pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang melebihi upaya untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada perusahaan (Blessing & White, 2008). Karyawan yang sudah termasuk kedalam kategori *employee*

engagement, akan merasa terikat dengan organisasinya. Karyawan yang terikat merupakan karyawan yang bekerja dengan hasrat yang besar dan perasaan yang terikat kepada organisasinya dan melakukan inovasi serta mengarahkan organisasi untuk berkembang. Karyawan akan bekerja dengan semangat yang tinggi untuk perusahaannya.

Kategorisasi yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X memiliki *employee engagement* yang kuat sehingga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pun menjadi kuat. Hal ini dibuktikan dengan analisis hipotesis terdapat nilai r sebesar 0.788 menurut Sugiyono (2012) termasuk kedalam kategori korelasi kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X.

Menurut Margaret, dkk., (2002) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yakni keterikatan karyawan. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan perusahaan, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu kesuksesan dan serangkaian manfaat nyata bagi perusahaan dan individu, (McLeod, 2009). Sehingga dalam artian lain *employee engagement* bisa dikatakan suatu kumpulan akan perasaan yang kuat dari suatu pekerjaan yang merupakan kumpulan hasil dari *feeling of urgency, focus, intensity*, dan *enthusiasm*. *Employee engagement feels* tidak hanya kekuatan perasaan tetapi juga kompetensi, dimana kumpulan kompetensi ini berasal dari pengalaman karyawan sendiri serta perusahaan menyediakan kondisi akan pengalaman ini. *Feeling of employee engagement ini* diduga hasil dari

karakteristik lain dari keterikatan dan yang berikutnya menghasilkan suatu perilaku *Persistence*, *Proactivity role expansion*, dan *adaptability*.

Persistence mengandung arti memberikan usaha setiap waktu. *Persistence* berasal dari adanya penetapan tujuan yang diartikan sebagai tekad. *Persistence* dapat terlihat saat seseorang berfokus secara mendalam dan menyadari bahwa mereka dapat menemukan jalan alternatif untuk mencapai tujuan mereka saat ada hambatan. Perilaku yang paling jelas menggambarkan *engagement* memperhitungkan *persistence* yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas hingga tuntas. *Persistence* ditunjukkan melalui usaha karyawan dari waktu ke waktu atau terus-menerus. *Persistence* juga dapat dilihat dalam bentuk ketekunan yang meningkat ketika menghadapi kesulitan, selalu berusaha, tidak pantang menyerah, dan mampu bertahan ketika menghadapi hambatan. Manfaat *persistence* untuk perusahaan cukup jelas, yaitu mencakup kualitas kerja tinggi dari karyawannya yang merupakan hasil dari *persistence* (Macey & William, 2009).

Proaktif juga berarti bahwa karyawan memulai dengan inisiatif melakukan perubahan, bukan menjadi reaktif dan melihatnya sebagai tanggung jawab manajemen. Hubungan antara perasaan *engaged* dan perilaku proaktif cukup jelas. Karyawan yang memiliki rasa urgensi dan sangat fokus pada pekerjaannya diharapkan untuk lebih proaktif. Kedua, karyawan yang *engaged* memanfaatkan sumber daya emosional dan kognitif pada pekerjaan, dan untuk alasan yang lebih mungkin yaitu untuk mengenali masalah potensial, dan kebutuhan atau kesempatan dalam bertindak. Banyak keuntungan bagi

perusahaan yang memiliki karyawan yang proaktif. Keuntungan yang signifikan ialah karyawan lebih banyak waktu untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (Macey & William, 2009).

Selanjutnya *role expansion* merupakan perilaku karyawan yang melampaui *job desc* yang ada. Karyawan yang terikat akan melihat peran mereka secara lebih luas dan mencakup berbagai hal, seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau memperbaiki kesalahan yang dibuat orang lain. Ada beberapa alasan mengapa karyawan yang terikat senang untuk menerima pengembangan peran. Pertama, pengembangan peran sendiri merupakan suatu wujud dari adanya sikap proaktif, dan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya cenderung memilih untuk bertindak dibandingkan menunggu perintah orang lain. Alasan selanjutnya, dikarenakan karyawan yang fokus pada tujuannya akan mencari cara untuk mencapai tujuan tersebut dan mereka lebih memilih untuk melihat peran mereka secara lebih luas.

Adaptability merupakan perilaku karyawan yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan kesediaan untuk mengembangkan kemampuan baru tanpa mengikuti pelatihan formal. Pada saat perusahaan melakukan perubahan dan inovasi, nilai perilaku adaptif dalam perusahaan menjadi semakin meningkat. Perilaku seorang karyawan yang adaptif akan membantu perusahaannya mengantisipasi dan merespon perubahan dalam kondisi kompetitif dengan lebih cepat, lebih sukses, dan dengan biaya yang lebih rendah. Karyawan yang mampu beradaptasi akan mengembangkan kemampuan baru sebagai tuntutan dari perubahan tanggung jawab kerja.

Karyawan yang terikat mampu menyesuaikan diri mereka dengan tuntutan dari organisasi. Selain itu, sementara banyak perubahan besar yang membutuhkan pelatihan formal untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan, karyawan adaptif dapat menyesuaikan dengan perubahan tanpa memerlukan pelatihan formal, sehingga menghemat waktu dan uang. Karyawan yang adaptif juga membantu meminimalkan investasi waktu dan uang yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk usaha perubahannya yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif (Macey & William, 2009). *Engagement* tidak hanya kinerja dari karyawan, tetapi kinerja dari karyawan yang terus-menerus, dapat beradaptasi, dimulai dari karyawan sendiri, dan atau melibatkan diri mereka dengan mengambil tanggung jawab baru.

Menurut Macey, dkk., (2009), ada empat hal yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat membentuk seorang karyawan yang *terikat*, yaitu: karyawan memiliki kapasitas untuk terikat. Prinsip dari keterikatan karyawan ini, ialah, keterikatan membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut lebih, tetapi juga menyediakan pembagian informasi, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan membantu dalam menyeimbangkan kebutuhan karyawan, yang nantinya akan menciptakan energi dan inisiatif pribadi karyawan. Selanjutnya karyawan memiliki alasan atau motivasi untuk terikat.

Prinsip kedua dari keterikatan karyawan ini, ialah, keterikatan dapat terjadi apabila (a) karyawan memiliki pekerjaan yang menarik bagi mereka dan sejalan dengan nilai-nilai yang mereka miliki; dan (b) karyawan diperlakukan dengan cara yang

dapat memperkuat kecenderungan mereka untuk secara alami membalas kebaikan. Selanjutnya karyawan memiliki kebebasan untuk terikat. Prinsip ketiga dari keterikatan karyawan ini ialah keterikatan dapat terjadi saat karyawan merasa aman untuk mengambil suatu tindakan berdasarkan inisiatif mereka pribadi. Selanjutnya karyawan tahu bagaimana untuk terikat. Prinsip keempat dari keterikatan karyawan ini ialah keterikatan yang strategis terjadi apabila karyawan tahu strategi apa yang menjadi prioritas organisasi dan mengapa hal itu yang menjadi prioritas organisasi, serta kapan organisasi menyesuaikan antara proses dan praktiknya dengan pencapaian terhadap tujuan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara *employee engagement* dan komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Semakin tinggi *engagement* karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Semakin rendah *engagement* karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Artinya, *employee engagement* seorang karyawan berhubungan dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki perasaan *engagement* yang tinggi akan berubah menjadi *engaged*. Hal ini terjadi karena karyawan menemukan makna sebuah pekerjaan yang mendalam dengan pekerjaannya. Kebermaknaan ini muncul melalui perantara keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang tidak hanya teraktualisasikan secara kognitif saja melainkan secara afeksi maupun perilaku. Perilaku positif ini akan membuat karyawan merasa terikat dan memunculkan

perasaan untuk tetap bertahan di perusahaan sebagai bentuk dari komitmen organisasi

References

- Akatami, B. (2008). kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Paper. Universitas Gunadarma.*
- Albercht, Simon L., dkk. (2013). *Employee Engagement. Human Resources Management Practices and Competitive Advantage.*
- Allen & Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology.*
- Allen & Meyer. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research.*
- Anitha, J. (2014). Determiants Of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management.*
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.* London: Kogan Page.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (II).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (II).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blessing White. (2008). The Employee Engagement Equation in India. *Presented by Blessing White and HR Anexi.*
- Federman, Brad. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty.* San Francisco: Jossey Bass A Wiley Imprint.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2011). *Behavior in organizations: Understanding and Managing The Human Side Of Work (10th Ed).* Upper Saddle River, NJ: Prestice Hall.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta :BPFE.
- Linda K Stroh., Gregory, B. N., Margaret, A.N., (2002). *Organizational Behavior : A Management Challange (3th Ed).* Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. London.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior, 10th Edition.* Yogyakarta: ANDI.
- Macey, William H., Benjamin Schneider, Karen M. Barbera, & Scott A. Young. (2009). *Employee Engagement Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.* United Kingdom: Willey – Blackwell.
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for success: Enhancing performance through employee engagement.* UK: Departement for Business, Innovation and Skills.
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of respect.* New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert.L, & John Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Jakarta: Salemba Empat.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Foyrth Edition.* New Jersey: Precentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Thomas, Kenneth, W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*.

California: Berrett-Kohler Publishers.

Watson PF. (1995). Recent developments and concepts in the cryopreservation of spermatozoa and assesment of their post-thawing function. *Reprod Fertil De*.