

## Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)

Yusuf Surohmat<sup>1</sup> Yuniar Istiyani<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [rhmtomad23@gmail.com](mailto:rhmtomad23@gmail.com)<sup>1</sup> [yuniar.istiyani@sttkd.ac.id](mailto:yuniar.istiyani@sttkd.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat menjadi batu loncatan untuk sukses dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang pengambilan datanya bersumber dari data karyawan di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Teknik pengambilan sampel adalah metode purposive sampling dengan sampel penelitian sebanyak 43 responden diminta untuk mengisi kuesioner sebagai sumber dan survei utama. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan komitmen organisasi dan work engagement secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Abstrak berisi uraian singkat tentang penelitian / makalah / konsep yang diajukan secara singkat, komprehensif dan dilengkapi dengan hasil yang didapatkan secara terstruktur.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Work Engagement, Kinerja Karyawan, UPBU Rahadi Oesman.



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara individu maupun dalam kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong utama kelancaran bisnis perusahaan, bahkan kemajuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu fokus dan mengarahkan kehadiran sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja yang baik (Putri, 2017). Suatu organisasi manusia memegang peranan yang sangat penting yaitu menjadi perencana, pelaksana dan pengambilan keputusan untuk mewujudkan visi organisasi, sumber daya dalam organisasi sangat perlu dikelola untuk mencapai tujuan organisasi yang sebesar-besarnya. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu memaksimalkan (Arista dan Kurnia, 2019).

Kinerja karyawan memajukan pendapatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada begitu banyak mutu karyawan yang mempengaruhi inspirasi di tempat kerja, seperti ada pekerja yang mengelola pekerjaannya dengan santai, ada yang mudah kecewa, mudah dipelajari, tidak bisa bekerja sama dalam tim dan lain sebagainya. Laily (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Aulia (2017)

mendefinisikan Kinerja merupakan masalah klasik tentang perilaku kerja karyawan yang tercermin dari hasil setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, topik ini belum pernah dibahas dalam industri organisasi selama ini. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang kerap diteliti oleh peneliti sebelumnya yakni *work engagement* yang dialami bagi karyawan. Kustya dan Nugraheni (2020) mendefinisikan bahwa *work engagement* merupakan sudut penting yang harus dalam karyawan. *Work engagement* adalah suatu kondisi di mana individu dari asosiasi berhubungan dengan pekerjaan mereka dan karyawan akan mengatakan apa yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebaik yang diharapkan.

Selain *work engagement*, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki komitmen untuk bekerja, karena jika karyawan perusahaan tidak memiliki komitmen untuk bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak dapat tercapai. Susanto (2016) mendeskripsikan komitmen sebagai keadaan individu untuk berdiri dalam organisasi dan tujuan serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Ada kejadian yang sering terjadi disaat ini yakni efektivitas perusahaan tercapai karena tingkat turnover karyawan perusahaan yang tinggi serta tingkat absensi yang tinggi, dan karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Ketapang adalah bandar udara yang terletak di Kabupaten Ketapang Kota Delta Pawan, Provinsi Kalimantan Barat. Bandar Udara ini terletak sekitar 5 kilometer dari pusat Kota Ketapang dan merupakan satu-satunya bandar udara di Kabupaten Ketapang yang membantu menghubungkan wilayah di luar Kabupaten Ketapang. Terminal unit penyelenggara bandar udara Rahadi Oesman memiliki luas 571,38 meter persegi. Oleh karena itu, penelitian ini penting bagi peneliti karena hasil dari penelitian tersebut tidak memberikan konsistensi yang signifikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan terdapat keberagaman hasil penelitian mengenai komitmen organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Komitmen Organisasi**

Purnami (2017) menyampaikan maksud dari komitmen organisasi adalah tingkat pencapaian mana oleh seorang karyawan untuk memihak sebuah organisasi dan tujuan-tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang lebih loyal pada organisasi memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan dan berencana untuk tinggal di organisasi lebih lama untuk mencurahkan lebih banyak energi bekerja. Dalam perilaku organisasi, terdapat berbagai definisi tentang komitmen organisasi. Sebagai suatu sikap, menurut Tan (2020) menjelaskan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

### **Work Engagement**

*Work engagement* atau *worker engagement* merupakan konsep manajemen bisnis yang menyatakan karyawan yang sangat terikat adalah karyawan yang terlibat penuh dan sangat antusias terhadap pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan jangka panjang perusahaan (Qodariah, 2019). Azizi (2018) mendefinisikan bahwa *engagement* sebagai penguasaan karyawan atas peran individu di tempat kerja, dimana karyawan yang

mengintegrasikan diri dengan pekerjaan, kemudian bekerja di tempat kerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional. Albana (2018) berpendapat bahwa *work engagement* adalah suatu konsep yang dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya budaya perusahaan, komunikasi dalam organisasional, gaya manajerial yang berakibat kepada kepercayaan dan penghargaan panutan pemimpin serta tujuan kedepan bagi perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan untuk melakukan tugasnya berdasarkan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan dan visi misi organisasi perusahaan. Sadat *et al.* (2020) mengemukakan kinerja atau *performance* adalah gambaran tingkat realisasi suatu kegiatan atau rencana pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan secara langsung di suatu organisasi perusahaan, seorang karyawan yang menunjukkan kinerja yang bagus hal tersebut dapat membantu perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber Data**

Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner yang diberikan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner ini berisi butir-butir pertanyaan sebagai pemaparan dari indikator-indikator variabel yang diberikan kepada bagian personal Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman, Ketapang, Kalimantan Barat yang kemudian diteruskan ke staf melalui kepala departemen masing-masing.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu 185 karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan tetap dari 185 karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Sehingga kuisisioner dibagikan kepada 43 karyawan yang berkerja di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Penelitian ini hanya menggunakan 43 kuesioner yang lengkap untuk diolah.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, dengan menggunakan prinsip dasar uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Selain itu juga menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel *output* SPSS yang telah diolah, diketahui nilai *Sig.* variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0.401. Karena nilai *Sig.* 0.401 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai  $T_{hitung}$  adalah  $-0.848 < T_{tabel}$  0.680 maka dapat dikatakan bahwa variabel

komitmen organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini variabel komitmen organisasi (X1) tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di Unit Penyelenggara Bandar Udara Rahadi Oesman dengan memiliki nilai sebesar 40,1%.

**Tabel 1. Hasil uji T variabel komitmen organisasi (X1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.869	7.170		.679	.501
Komitmen Organisasi	-.075	.089	-.076	-.848	.401

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dari hasil penelitian bahwa pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman mendapatkan hasil variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai sig  $0.401 > 0,05$  dan Nilai  $T_{hitung}$  adalah  $-0.848 > T_{tabel}$  0.680. Komitmen organisasi yang rendah maupun yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan tidak dapat menjaga komitmen organisasi ketika harus mengerjakan tugas yang lebih banyak dari biasanya, seharusnya karyawan harus siap ketika ditugaskan untuk mengisi departemen atau melakukan hal lain saat dibutuhkan. Misalnya, ketika seorang pegawai dibagian sekretariat diminta untuk membantu bertugas dilapangan, tetapi pegawai tersebut tidak bisa membantu tugas tersebut dikarenakan pegawai sekretariat tidak bisa menguasai dan bukan dibidang semestinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Purwati dan Wijaya (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS yang telah diolah, diketahui nilai Sig. variabel *work engagement* (X2) sebesar 0.000. Karena nilai Sig.  $0.000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel *work engagement* (X2) memiliki pengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y). Nilai  $T_{hitung}$  adalah  $9.080 > T_{tabel}$  0.680 maka dapat dikatakan bahwa variabel *work engagement* (X2) memiliki pengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini variabel *work engagement* (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di Unit Penyelenggara Bandar Udara Rahadi Oesman.

**Tabel 2. Hasil uji T variabel work engagement (X2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.869	7.170		.679	.501
Work Engagement	.972	.107	.814	9.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Pada hasil penelitian variabel *work engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Rahadi Oesman mendapatkan hasil dari kedua variabel

memiliki pengaruh secara signifikan dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0,05$  dan Nilai  $T_{\text{hitung}}$  adalah  $9.080 > T_{\text{tabel}} 0.38$ . Hasil dari beberapa pernyataan di dalam kuesioner dengan indikator variabel *work engagement* (X2) yang paling berpengaruh adalah hal tawaran pekerjaan yang harus selalu sigap “Saya siap menerima pekerjaan yang ditawarkan kepada saya kapan saja”, karena dengan karyawan yang selalu sigap dalam melakukan pekerjaan merupakan bukti bahwa karyawan sangat senang dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Qodariah (2019) yang mengemukakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS yang telah diolah, maka diketahui nilai sig sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel komitmen organisasi (X1) dan *work engagement* (X2) secara bersamaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $43.747 > F_{\text{tabel}} 3.22$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel X1 dan X2 secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel Y. Dari kedua pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel Y.

Tabel 3. Hasil Uji F pada Kedua Variabel Terhadap Kinerja Karwayan  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2168.357	2	1084.178	43.747	.000 <sup>a</sup>
	Residual	991.318	40	24.783		
	Total	3159.674	42			

a. Predictors: (Constant), Work\_Engagement, Komitmen\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Variabel pengaruh komitmen organisasi (X1) dan *work engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Rahadi Oesman yaitu secara bersamaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $43.747 > F_{\text{tabel}} 3.22$ . Adapun hasil dari beberapa pernyataan dengan indikator variabel kinerja karyawan (Y) yang paling berpengaruh yaitu dengan keyakinan yang sangat tinggi dalam kinerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang ditunjukkan dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tuntas” dan “Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya lakukan saat ini”, karena setiap karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan harus mempunyai keahlian dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Haryanto (2017) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan *work engagement* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Variabel komitmen organisasi, berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Variabel *work engagement*, berdasarkan uji T menunjukkan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil uji simultan (F) komitmen organisasi dan *work engagement* menunjukkan bahwa secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2018). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, *Employee Engagement*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)". *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 519– 528.
- Azizi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. 5–20.
- Dika Putri, E. (2017). JOM FISIP Vol. 4 No. 2 t Oktober 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru), 4(1), 1–13.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13.
- Laily, N. (2017). Jom FISIP Volume 4 NO.2 Oktober 2017. *Jom FISIP*, 4(2), 1–10.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan: *Ability (A), Effort (E), Support (S)* PT. Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, 14(1), 76–83.
- Tan, S. S. (2020). *Representing the 'Asia Pacific'. The Making of the Asia Pacific*, 69– 110.