

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)

Andrian Noviardy
Universitas Bina Darma
email: andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Sabeli Aliya
Universitas Bina Darma
email: sably@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to know the effect of employee engagement and organizational commitment on employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng. The sample used a simple random sampling technique and 191 respondents were selected as the sample. While the data analysis used in this research includes data quality test, classical assumption test, multiple linear analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient test, and hypothesis testing. The results of the partial significance test (t-test) show that: 1) employee engagement has a significant value of 0.001. 2) organizational commitment, has a significant value of 0.000. Thus, it means that employee engagement and organizational commitment partially have a significant effect on employee performance. 3) The simultaneous significant test (F test) shows that the significant value is 0.000. Thus, it means that the variable employee engagement and organizational commitment simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Keywords: Employee Engagement, Organizational commitment, Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Sampel menggunakan Teknik *simple random sampling* dan dipilih 191 responden sebagai sampel. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) *employee engagement*, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. 2) komitmen organisasi, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa *employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji signifikan simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000. Dengan demikian berarti bahwa variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Kata Kunci: Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu aset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan. Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan berkualitas, maka dengan itu akan berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja perusahaannya.

Melalui ide tersebut sumber daya manusia selayaknya diberdayakan secara khusus agar tercapai tujuan dari organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan adanya keseimbangan hidup seperti kebutuhan SDM, tuntutan pekerjaan, solusi

permasalahan teknis pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, promosi jabatan dan tanggung jawab karyawan yang diberikan perusahaan. Hal itulah merupakan kunci kesuksesan utama karyawan untuk perusahaan. Maka dari itu hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan melihat seberapa besar karyawan tersebut terlibat dalam bekerja, diantaranya melalui *employee engagement*, dan komitmen organisasi (HALI, 2018).

Beberapa tahun terakhir, *employee engagement* menjadi suatu kajian ilmiah yang menarik untuk di eksplorasi lebih lanjut dalam manajemen perusahaan diberbagai industri. Pada industri perhotelan global, melalui pendahuluan telaah konseptualnya (Dickson, 2008) menyampaikan; bahkan dimasa yang akan datang, perusahaan yang paling sukses di industri perhotelan akan memiliki manajer yang bukan hanya mahir pada kompetensi yang dibutuhkan dari mereka, tetapi memiliki kemampuan yang signifikan dalam mengelola karyawan: lebih khusus lagi, kemampuan untuk mendorong keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Suatu studi yang ditemukan oleh Hay Group, firma konsultasi manajemen global menyatakan bahwa kantor-kantor dengan karyawan yang *engaged* meningkat 43% lebih produktif didasarkan pada perbandingan pendapatan yang dihasilkan. Para karyawan yang *actively engaged* adalah karyawan yang bekerja dengan keinginan besar karena mereka merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi di mana mereka bekerja (Santosa, 2012).

Penelitian dari Ramadhan & Sembiring (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada industri telekomunikasi. Hal tersebut didukung oleh Handoyo & Setiawan (2017) studi kasus pada industri produksi air kemasan, dan (HALI, 2018) studi kasus pada industri makanan mentah, yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Joushan dkk, (2015) studi kasus pada PT. PLN area bekasi, mendapatkan hasil yang berbeda yaitu *employee engagement* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, sehingga bisa dikatakan bahwa penerapan *employee engagement* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung penelitiannya Kumaladewi & Rahardja (2016) PT. Taspen area Semarang, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* kurang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

PT. Suryabumi Agrolanggeng bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan kurang lebih 15.000.000 hektar dengan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang berkapasitas maksimum 90-ton TBS/jam, secara administrasi pemerintahan berlokasi di Tiga Kecamatan, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. Data laporan Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng

No	Tahun	Jumlah Produksi (KG)	Target (KG)	Persentase Tercapai	Persentase Tidak Tercapai
1.	2015	50.072.169	75.000.000	66,76 %	33,24 %
2.	2016	65.379.533	70.000.000	93,40 %	6,60 %
3.	2017	52.045.553	70.000.000	74,35 %	23,65 %
4.	2018	52.856.842	65.000.000	81,32 %	18,88 %
5.	2019	35.254.814	65.000.000	54,24 %	45,76 %

Sumber: Hasil Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Berdasarkan data laporan hasil produksi tersebut terlihat PT. Suryabumi Agrolanggeng dalam tujuan pencapaian target perusahaan yang masih belum tercapai. Dalam hal ini *feedback* yang diberikan bawahan kepada atasan yang masih kurang responsif, seperti memberi saran dan inovasi guna meningkatkan kinerja.

Lambatnya respon didalam suatu aktivitas manajemen dalam konteks komunikasi dua arah, transparansi, dan kebebasan menyampaikan pendapat, dapat menjadi “*trigger*” pemikiran karyawan tentang keterlibatannya (*engagement*) dalam proses pencapaian target perusahaan. Selanjutnya mulai mempertanyakan bagaimana dengan komitmen organisasi yang dijalankan.

Kompleksitas seperti ini dapat membiaskan dan mengalihkan fokus karyawan baik dari sisi motivasi, semangat, loyalitas, integritas, yang kesemuanya itu terkumpul dalam suatu keterlibatan karyawan, lalu digenggam menjadi suatu komitmen masing-masing pihak.

Melalui hasil observasi awal, *employee engagement* pada PT. Suryabumi Agrolanggeng menjadi *highlight* karena berkaitan dengan operasional perusahaan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap 33 karyawan 13 diantaranya menyatakan mempunyai mental tinggi, dan gigih menghadapi kesulitan pada saat bekerja. Sedangkan 20 karyawan menyatakan kurangnya antusias dalam bekerja, kurang terinspirasi dengan pekerjaannya karena karyawan merasa jenuh menghadapi hambatan peralatan kerja dengan tugas yang diberikan, serta kurangnya kemauan bekerja lebih giat untuk perusahaan.

Manajemen perusahaan dapat memahami apa yang menjadi *driving force* karyawan, jika hasil dari suatu penerapan metode belum juga terlihat. Hal tersebut bisa juga berkaitan dengan minimnya analisa pada titik motivasi karyawan. Berikut adalah piramida *employee engagement* yang diselaraskan dengan piramida kebutuhan Maslow. Piramida tersebut menandakan titik *engagement* akan berubah seiring meningkatnya kesadaran karyawan tentang motivasinya.

Gambar 1. Piramida *employee engagement* diselaraskan dengan piramida kebutuhan Maslow



Sumber: *id.hrnote.asia*, 2020

Melalui piramida *employee engagement* yang diselaraskan dengan piramida kebutuhan Maslow dapat menjadi pertimbangan pihak manajemen perusahaan dalam menganalisa permasalahan kinerja karyawan dari perspektif *employee engagement*.

Begitu juga dengan komitmen organisasi yang diterapkan PT. Suryabumi Agrolanggeng masih berada di level rendah dari pendekatan *affective*, *continuance*, maupun *normative*. Bahwa rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kepercayaan karyawan yaitu keterlambatan pembayaran gaji karyawan dari pihak perusahaan, disebabkan penerapan standar hasil yang harus dicapai Tandan Buah Segar (TBS), apabila tidak mencapai target standar hasil berakibat pada perusahaan tidak bisa membayar gaji secara tepat waktu sehingga mengurangi rasa loyalitas karyawan bekerja. Selanjutnya, dalam kemauan bekerja masih rendah karena kebijakan perusahaan seperti jam lembur kerja yang tidak konsisten membuat karyawan bekerja secara tergesa – gesa dan melaksanakan pekerjaan tidak sesuai prosedur dan arahan.

Tabel 2. Jumlah Karyawan 2016 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	475
2017	470
2018	458
2019	471
2020	421

Sumber: Kabag SDM PT. Suryabumi Agrolanggeng

Dapat dilihat pada tabel 2, bahwa jumlah karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng terus menurun. Dari hasil wawancara langsung dengan kabag SDM bahwa penurunan jumlah karyawan terjadi karena keterlambatan pembayaran gaji karyawan dari pihak perusahaan, disebabkan penerapan standar hasil yang harus mencapai target bulanan, akibatnya apabila tidak mencapai target bulanan bagian Sub *payroll* dan PHK (merupakan divisi yang menerima laporan) tidak bisa melakukan pembayaran gaji secara tepat waktu sehingga mengurangi antusias karyawan bekerja.

Menurut Buchanan (dalam Michael, Court, dan Petal 2009), komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi: identifikasi - internalisasi tujuan dan nilai organisasi; keterlibatan aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya; dan kesetiaan-rasa memiliki organisasi. Bagaimana tiga parameter ideal ini dapat terwujud? jika karyawan masih “sibuk” dengan masalah hak dan kewajiban, alih-alih pencapaian target perusahaan.

Dari fenomena kausalitas tersebut, penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi secara parsial, dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Keterbaruan dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit, dengan menggunakan dua variabel bebas; *employee engagement* dengan indikator *vigor*, *dedication*, *absorption*. Serta komitmen organisasi dengan indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ide gagasan dan hasil penelitian dapat diadaptasi, diterapkan, dan dieksplorasi diberbagai bidang manajemen industri lainnya, sesuai dengan kondisi yang berlaku.

2. Kajian Pustaka

2.1 Employee Engagement

Berbagai penulis memberikan definisi mengenai *employee engagement*, namun demikian belum ditemukan kemantapan dalam definisi, karena *engagement* diterapkan dan diukur dalam cara yang berbeda-beda (Santosa, 2012).

Menurut Macey dan Schneider (2008) *Employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Kahn (1990; dalam Kular dkk., 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemberdayaan para anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, dalam keterikatan, orang-orang mempergunakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama memerankan kinerja. Aspek kognitif dari *employee engagement* memberi perhatian pada keyakinan para karyawan mengenai organisasi, misalnya para pemimpin dan kondisi kerja. Aspek emosi menyangkut bagaimana para karyawan merasakan salah satu dari tiga faktor dan apakah mereka memiliki sikap positif atau negatif terhadap organisasi dan para pemimpinnya. Aspek fisik dari *employee engagement* menyangkut energi fisik yang digunakan oleh para individu untuk menyelesaikan peran mereka. Jadi menurut Kahn (1990; dalam Kular dkk., 2008) keterikatan (*engagement*) merupakan cara yang secara psikologis seperti halnya secara fisik hadir ketika menduduki dan melakukan suatu peran organisasional.

Employee engagement dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif. Hasil dari *employee engagement* sangat besar. Dari tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah sampai tingginya tingkat produktivitas, karyawan-karyawan yang terikat (*engaged employees*) merupakan aset bisnis yang berharga (Dickson, 2008)

2.1.1 Tingkatan *employee engagement*

Tidak semua karyawan akan langsung merasa terikat dengan perusahaan dan juga rasa terikat oleh setiap karyawan tidak dapat secara merata dianggap sama. Menurut Robertson-Smith dan Markwick (2009) terdapat tiga tingkatan seorang karyawan memiliki kepada perusahaan, yaitu:

1. *Engaged* (terlibat)

Karyawan bekerja dengan *passion* dan sehingga timbul rasa keterikatan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka akan senantiasa mengembangkan inovasi untuk memajukan perusahaan.

2. *Not engaged* (tidak terlibat)

Karyawan lebih fokus untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa memikirkan tujuan dari perusahaan. Mereka cenderung bekerja menunggu perintah dan merasa kontribusinya diabaikan. Bisa dibayangkan mereka adalah *sleepwalker* dalam menjalani hari-hari kerja mereka, waktu dihabiskan tanpa adanya *passion* atau energi yang diberikan dalam pekerjaan.

3. *Actively Disengaged* (aktif melepas)

Karyawan yang menghabiskan waktunya untuk menunjukkan sikap ketidaksukaannya terhadap perusahaan. Dari semua aspek yang dihadapi, mereka hanya melihat dari sisi negatifnya. Terkadang sikapnya memberikan dampak atau pengaruh buruk kepada karyawan *engaged*.

Dari berbagai definisi dan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* sebagai bentuk pernyataan karyawan terhadap pekerjaan mereka melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi (Santosa, 2012). Para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang *engaged* peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

2.2 Komitmen Organisasi

“*The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization*” (Robbins, 2003).

Sunarto (2005) mendefinisikan Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: (1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan (2) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Menurut Buchanan (dalam Michael, Court, dan Petal 2009), komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi: identifikasi - internalisasi tujuan dan nilai organisasi; keterlibatan aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya; dan kesetiaan-rasa memiliki organisasi.

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Kreitner dan Kinichi, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Adapun menurut Robins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2.2.1 Indikator komitmen organisasi

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah:

1. *Affective Commitment* (dampak komitmen)

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. *Continuance Commitment* (komitmen berkesinambungan)

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang mencintai pekerjaannya dalam suatu organisasi menunjukkan adanya rasa nyaman, memiliki komitmen tinggi untuk dapat bertahan, mampu mengidentifikasi tujuan organisasi dan total berkontribusi dalam organisasi tempatnya bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Rusdi A Rifa'i (2009:10), kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapainya dan bagaimana cara mencapainya. Rivai dan Sagala (2010:549) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Menurut Veithzal Rivai (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Wibowo (2012:7) berpendapat kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Hasibuan (2013:25) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, kinerja merupakan perilaku seseorang untuk menentukan hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.1 Indikator kinerja

Menurut Rusdy A. Rivai (2009:309) dalam kinerja dapat diukur berdasarkan 4 (empat) indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan oleh ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas
Jumlah atau hasil dari seseorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan.
3. Pengetahuan
Merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Waktu
Yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki keterlibatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya, Marciano (2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterlibatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran, Cataldo (2011).

Ramadhan & Sembiring (2014), Fauziah, F. (2016), Handoyo & Setiawan (2017), Hali, M. Agus (2018), Sakeru dkk.,(2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian terdahulu menjelaskan pentingnya faktor *employee engagement* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis penelitian diformulasikan sebagai berikut:

H₁ : *Employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

2.4.2 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Khan dkk (2010), juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stressnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan rendahnya produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Sebaliknya, pada organisasi yang tingkat komunikasi interpersonalnya tinggi, akan meningkatkan organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini berarti komitmen dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya, semakin rendah komitmen anggota organisasi semakin rendah pula kinerja anggota organisasi tersebut.

Nurandini & Lataruva, (2014), Sutanto & Ratna (2015), Susanti & Palupiningdyah, (2016), Pane & Fatmawati (2017), Rahmawati & Juwita, (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian terdahulu menjelaskan urgensi komponen komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis penelitian diformulasikan sebagai berikut:

H₂ : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

2.4.3 Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

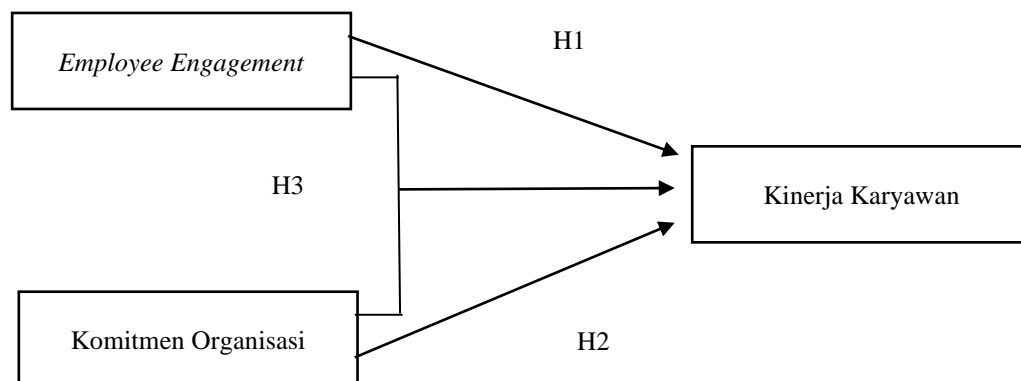
Menurut Khalid dkk., (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan berkomitmen di dalam organisasinya, mereka akan tinggal lama di organisasi sebagai hasil dari komitmen tersebut. *Employee engagement* dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan menghasilkan sesuatu untuk perusahaan.

Dajani (2015), Fauziah, F. (2016), Hali, M. Agus (2018), Sakeru dkk., (2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh simultan antara *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian di formulasikan sebagai berikut:

H₃ : *Employee engagement* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

2.5 Model konseptual pada penelitian ini



Sugiyono, 2017

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Suryabumi Agrolanggeng yang beralamatkan di Jl. Raya Simpang-Belimbing Pendopo Km 14,5 Kec. Talang Ubi Kab. PALI – Sumatera Selatan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Menggunakan metode penelitian kuantitatif *survey* dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Tobari, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng yang berjumlah 420 karyawan tetap. Menentukan jumlah sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael dari populasi tertentu dengan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh sampel sebesar 191 karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

Tabel 3. Rumus Isaac & Michael

N	S		
	1%	5%	10%
380	242	182	158
400	250	186	162
420	257	191	165
440	265	195	168

Sumber: Sugiyono, 2010

Pengumpulan data secara langsung melalui pengelolaan kuesioner yang telah valid melalui uji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji dampak pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$. Analisis statistik pengolahan data menggunakan *software* SPSS 21 untuk windows.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

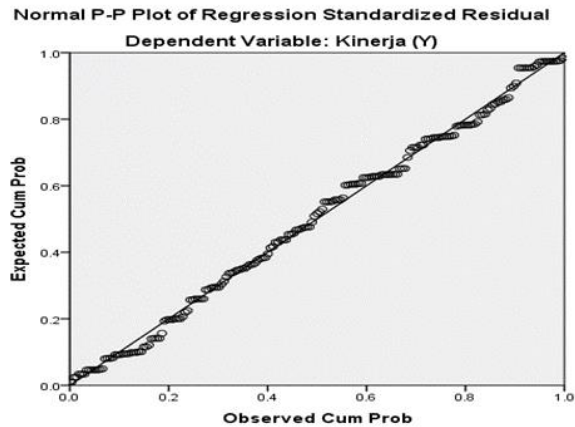
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		191
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,3701571
	Std. Deviation	,68499889
	Absolute	,142
Most Extreme Differences	Positive	,131
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		1,964
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi diperoleh sig. 0,120. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,120 > 0,05 (5%) ini berarti data berdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi distribusi normalitas.

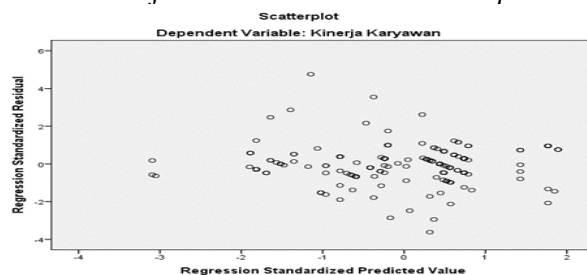
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i>	0,607	1,648
Komitmen Organisasi	0,607	1,648

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5. diatas nilai *tolerance* untuk variabel *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,10, Maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai VIF untuk variabel *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi lebih kecil dari 10,00. Maka tidak terjadi multikolinearitas. Jadi setelah diuji dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas *Scatter plot*



Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,375	,147	
1 Employee Engagement	,169	,049	,175
Komitmen Organisasi	,706	,049	,723

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2020

Persamaan regresi linear berganda, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,375 menyatakan rata-rata nilai kinerja karyawan jika variabel X_1 dan X_2 tidak mengalami perubahan (MikroStatistika, n.d.).
2. Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* sebesar 0,169 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *employee engagement* mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,9%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, semakin naik *employee engagement* maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Komitmen organisasi sebesar 0,706 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komitmen organisasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 70,6%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R Square
1	,711

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel 7. terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,711 dimana analisis hitung $1 - 0,711 = 0,289$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,711 atau 71,1% yang berarti bahwa *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi berpengaruh sebesar 71,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.1.4 Uji *t* (Parsial)Tabel 8. Hasil Uji *t* (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	,375	,147		2,558	,011
	Employee Engagement	,169	,049	,175	3,482	,001
	Komitmen Organisasi	,706	,049	,723	14,366	,000

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8. hasil Uji *t* secara parsial dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis variabel *employee engagement* didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,482 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,653 serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis variabel Komitmen Organisasi didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 14,366 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,653 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

4.1.5 Uji *F* (Simultan)Tabel 9. Hasil Uji *F* (Simultan)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,152	2	44,576	231,723	,000 ^b
	Residual	36,165	188	,192		
	Total	125,318	190			

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9. hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh nilai 231,723 lebih besar dari F_{tabel} 3,89 serta diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi maka akan semakin baik juga Kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi maka mereka akan peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap organisasi secara maksimal dan bekerja tim untuk meningkatkan *performance* bagi organisasi. Robinson dkk. (2004), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan *performance* dalam pekerjaannya untuk keuntungan dalam perusahaan. Hal senada juga di ungkapkan Siddhanta dan Roy (2010), dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya peningkatkan *employee engagement*.

Hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel *Employee Engagement* bahwa H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} (3,482) > t_{tabel} (1,653). Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini digambarkan dengan ditolaknya H_0 serta nilai signifikan X_1 sebesar 0,001 < 0,05 berarti *Employee Engagement* secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah, F. (2016) “Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. INKABIZ INDONESIA” terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *Employee Engagement* terhadap kinerja. Hasil memperlihatkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan

Menurut Sopiah (2008) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal (loyal) dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Khan dkk. (2010) mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah juga kinerja karyawan tersebut.

Hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi bahwa H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} (14,366) > t_{tabel} (1,653). Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja karyawan. Hal ini digambarkan dengan ditolaknya H_0 serta nilai signifikan X_2 sebesar 0,000 < 0,05 berarti Komitmen Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Susanti & Palupiningdyah, (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening.” Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian custom PT. Milan Indonesia. Hasil memperlihatkan bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

5. Simpulan

1. Hasil analisis data secara parsial menyatakan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
2. Hasil analisis data secara parsial menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
3. Hasil analisis data secara simultan menyatakan bahwa variabel *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

6. Daftar Pustaka

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Cataldo, P. (2011). *Focusing on Employee Engagement: How to Measure It and Improve It*. White Paper, UNC Kenan-Flagler Business School, UNC Executive Development, North Carolina.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5->
- Dessler, Gary 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dickson, D. (2008). *Fostering employee engagement: A Critical competency for hospitality industry managers*. Accessed from <https://scholarworks.rit.edu/other/682>
- Etania, R. (n.d.). *Employee Engagement: Strategi dan Kunci Sukses // HR NOTE Indonesia*. Retrieved June 10, 2020, from <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/employee-engagement-200703/>
- Fauziah, F. (2016). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hali, M. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25466>
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki Dewata, 5(1), 1– 8
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi, (66), 1–7
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F.A., & Ramay. M.I (2010). *The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. *European Journal of Social Science*, vol.15(3), pp. 292-298.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee Engagement: A Literature Review, *Working Paper Series No 19*, Kingston University, h. 1-33
- Kumaladewi, A. P., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Locus of Control, Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taspen Kantor Cabang Utama Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–11.

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–3.
- Marciano, Paul L. (2010). “*Carrots And Sticks Don’t Work Build A Culture Of Employee Engagement with The Principles Of Respect*” McGraw Hill :Mexico.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23, 266-288.
- MikroStatistika. (n.d.). MikroStatistika: Konstanta. Retrieved November 27, 2020, from <https://www.iqra.my.id/2018/03/konstanta.html>
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). In *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* (Vol. 11). <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Pane, G. S. & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3).
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, 14(1), 1–12.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Robins, S,P and Judge, T,A. (2011). *Organizational Behavior*, Edisi empat belas, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies.
- Robbins, P. Stephen, (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia, Jakarta: PT. Indeks.
- Siddhanta, A. & Roy, D. (2010). *Employee Engagement – Engaging the 21st Century Workforce*. Asian Journal Management Research. Smith.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS. Utaminingsih
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.5589>
- Sutanto, M. E. & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.