

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. EVANS INDONESIA
KAB. LABUHANBATU**

Hayanuddin Safri

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu

ABSTRAK

Penelitian bertujuan guna mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen karyawan (studi kasus PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu). Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu yang berjumlah 62 karyawan. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh. Jenis sumber data menggunakan data primer dan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel keterlibatan karyawan (X) adalah 2,691. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ untuk uji satu arah, dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) yaitu $(62 - 2) = 62$ yaitu 1,671. Maka variabel keterlibatan karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,691 > 1,671$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan kriteria uji hipotesis, maka disimpulkan : "Variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci : Keterlibatan Kerja, Komitmen Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Kemampuan berkomitmen yang dimiliki karyawan akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Komitmen karyawan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen karyawan diharapkan bisa memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan di mana seseorang itu bekerja, sehingga faktor sumber daya manusia ini perlu dimanajemeni dengan lebih baik lagi. Seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaannya kalau karyawan tersebut mempunyai komitmen kerja yang baik dengan lingkungan sekitarnya. Keterlibatan kerja karyawan dapat melihat kemampuan seseorang dalam memihak pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap kinerja penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja karyawan dapat dilihat dari faktor keaktifan berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama, dan melihat pekerjaannya sesuatu yang penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja pada masing-masing pribadi karyawan dapat memupuk rasa kesetiaan dalam kinerjanya sehingga membuat orang tersebut memiliki sikap bertanggung jawab akan pekerjaannya dan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah derajat di mana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2003).

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang terlihat dari kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan kondisi kerja. Dunia kerja menuntut adanya komitmen tinggi antara individu karyawan dengan lingkungan kerja itu sendiri. Komitmen tersebut dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut selalu diupayakan demi kelancaran kerja atau proses produksi suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bisa tercapai

dengan baik dan terarah serta bisa diterima oleh semua pihak yang terkait di dalam perusahaan tersebut.

Komitmen karyawan tidak tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dengan komitmen karyawan. Keterlibatan karyawan dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen karyawan, karena keterlibatan karyawan yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai yang di anut perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan bersedia melibatkan diri mereka dengan sukarela untuk memajukan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Liwun dan Prabowo (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen organisasi perusahaan, dan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai sasaran organisasi bisnis. Penelitian Wulandari (2010) bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi secara langsung. Suatu organisasi bisnis akan berhasil dan berkembang sebagian besar ditentukan oleh kerjasama yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Sejalan dengan pergeseran fokus manajemen sumber daya manusia, organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara pandang (*way of thinking*) sumber daya manusia dan melibatkan karyawan.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen karyawan (studi kasus PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu).

Kajian Pustaka Keterlibatan Kerja

Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar. Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja. *The degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one's self image* (Porter et al., 1974). Yaitu dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Menurut Robbins (2003) dalam kutipan Ansel dan Wijono (2012) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri. Definisi tersebut juga didukung oleh pendapat Schultz dkk (1990) dalam kutipan Ansel dan Wijono (2012) bahwa keterlibatan kerja merupakan intensitas dan identifikasi psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, Blau & Boal (1987) dalam kutipan Ansel dan Wijono (2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan tertentu. Senada dengan itu, Perot (dalam Kartiningsih, 2007) menambahkan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana individu merasa berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya atau sampai sejauh mana individu mencari ekspresi diri dan aktualisasi diri dalam pekerjaannya.

Lodahl dan Kejner (dalam Cilliana & Mansoer, 2008) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Dari pendapat para ahli tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja yaitu tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja:

1. Keaktifan berpartisipasi dalam pekerjaan

2. Memandang pekerjaan sebagai pusat perhatian hidup
3. Memandang pekerjaan sebagai bagian dari konsep pribadi

Komitmen Karyawan

Wibowo (2012: 371) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Robbins (2003). John (2006:169) menyatakan bahwa “komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada-secara positif berhubungan dengan ‘kesediaan untuk membantu’ dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan karyawan dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. Secara singkat pada intinya beberapa defenisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2006:248) bahwa “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.”

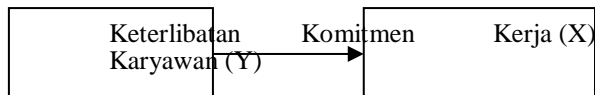
Berdasarkan teori di atas menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.

Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya atau seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006) menyatakan : “Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang terdiri dari bidang-bidang yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan”. Maka, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatuyang berjumlah 62 karyawan. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode *Sampling* Jenuh, yaitu seluruh populasi (seluruh karyawan) yang ada dijadikan sampel penelitian sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 62 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Supranto (2000:10), dilihat dari cara memperolehnya, data yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

1. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utama untuk kemudian diolah dan dianalisis berupa hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara yang dilakukan penulis sebagai data pendukung.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan sebagai tambahan dan data pelengkap dari data primer, antara lain seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, *job description* karyawan dan keterangan-keterangan lain yang diperlukan penulis berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengamatan/Observasi
Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.
2. Wawancara dan Diskusi
Wawancara dan diskusi dengan para karyawan, untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen karyawan (studi kasus PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu).
3. Angket/kuesioner
Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan *skala likert*.
4. Studi Dokumentasi
Studi dokumentasi yaitu memperoleh data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Hasil Penelitian

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 11.650 | 1.713 | | 6.801 | .000 |
| Keterlibatan_Kerja | .390 | .145 | .328 | 2.691 | .009 |

a. Dependent Variable: Komitmen_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1 pada kolom kedua (*Unstandardized coefficients*) bagian β (*beta*) diperoleh model persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 11,390 + 0,390X \text{ Dimana}$$

:

X = Keterlibatan kerja (variabel independen)

Y = Komitmen Karyawan (variabel dependen)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen karyawan (studi kasus PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu, maka hipotesis yang digunakan adalah :

a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 20.00 seperti yang terlihat pada Tabel 1 kolom kelima terlihat t_{hitung} variabel keterlibatan karyawan (X) adalah 2,691. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ untuk uji satu arah, dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) yaitu $(62 - 2) = 60$ yaitu 1,671. Maka variabel keterlibatan karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,691 > 1,671$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan kriteria uji hipotesis, maka disimpulkan : "Variabel keterlibatan karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pembahasan

Dari analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu, dimana keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar, dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Adanya pengaruh yang besar dari keterlibatan kerja terhadap komitmen karyawan mencerminkan sejauh mana individu merasa berpartisipasi (komitmen) secara aktif dalam pekerjaannya atau sampai sejauh mana individu mencari ekspresi diri dan aktualisasi diri dalam pekerjaannya.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Persepsi responden mengenai variabel keterlibatan kerja lebih banyak menjawab setuju, hal ini menggambarkan bahwa keterlibatan kerja dipersepsikan baik oleh responden.
2. Persepsi responden mengenai variabel komitmen karyawan lebih banyak menjawab setuju, hal ini menggambarkan bahwa keterlibatan kerja dipersepsikan baik oleh responden.
3. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Daftar Pustaka

- Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Vol. 05 No. 02, Nopember 2012.*
- Porter, L.W., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. October, pp. 603-609.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

Liwun, Stephanus Benedictus Bera dan Prabowo, Hendro. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Psikologi Vol. 8 No. 1 Juni 2015.

Wulandari, Astri. 2010. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. SKRIPSI Jurusan Manajemen .Fakultas Ekonomi UM.