
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, *JOB ENGAGEMENT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOMEDIA
SOLUSI HUMANIKA**

Ali Fani Mumtaza*)

liioothaa@yahoo.com

Hadi Sunaryo)**

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS*)**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, job engagement and job satisfaction on the performance of employees of PT. Infomedia Humanika Solution. The variables used in this study are performance variables (dependent variables), while the independent variables are organizational commitment, job engagement and job satisfaction.

The results of this study partially concluded that there was an influence between organizational commitment on employee performance, job engagement on performance and job satisfaction on employee performance. Simultaneously there is an influence between organizational commitment, job engagement and job satisfaction on employee performance.

Keywords: *Performance, Organizational Commitment, Job Involvement, Job Satisfaction.*

Latar Belakang

Pada zaman sekarang, persaingan di dunia bisnis kian ketat. Untuk itu, karyawan perlu bersaing agar terus bekerja pada sebuah perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya utama dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu karyawan dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan dapat meningkatkan hasil produksi atau jasa yang disediakan

Kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh komitmen organisasi karena sesuai dengan pengertiannya komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan untuk bertahan pada status keanggotaan organisasi tertentu yang dapat menjadi motor dan pendorong bagi anggota organisasi untuk menerima dan meyakini tujuan sebuah organisasi. Komitmen organisasi ini merupakan sebuah sikap yang sulit diukur. Akan tetapi komitmen organisasi dapat dilihat dari indikatornya. berikut beberapa Indikator komitmen organisasi menurut para ahli terdiri dari hal yang didapat untuk tujuan organisasi.

Kinerja karyawan selanjutnya juga dipengaruhi oleh *job engagement* karyawan terhadap perusahaan. Sebelumnya, definisi dari *job engagement* adalah pemikiran yang diwujudkan dalam tindakan di organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa periode tertentu. Dianggap menarik sebab *job engagement* berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada kenyataannya, definisi, dimensi-dimensi yang ada pada *job engagement*, serta cara pengukurannya masih belum jelas (Robertson & Coper, 2010).

Setiap Karyawan ingin mendapatkan kepuasan kerja pada saat bekerja, karena kepuasan begitu sakral untuk karyawan, dengan kepuasan kerja yang baik, maka produktivitas karyawan akan baik juga dan ini sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika setiap karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka hal tersebut dapat menimbulkan perilaku yang tidak baik. Misalnya, berhenti dari perusahaan, bolos, atau perilaku lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berarti derajat keyakinan karyawan untuk menerima dan tetap tinggal di perusahaan bagaimanapun keadaannya. Selain itu *Grusky* mendefinisikan komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Oleh sebab itu, komitmen organisasi, *job engagement* dan kepuasan kerja saling keterkaitan pada diri karyawan untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, *job engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana dampak komitmen organisasi, *job engagement*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika secara simultan?
3. Bagaimana dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Info media Solusi Humanika?

4. Bagaimana dampak *job engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika?
5. Bagaimana dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika
2. Mengetahui deskripsi komitmen organisasi, *job engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika
3. Mengetahui dan menganalisis dampak *job engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika
4. Mengetahui dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika
5. Mengetahui dan menganalisis dampak komitmen organisasi, *job engagement*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Info media Solusi Humanika.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini berguna sebagai literatur atau kajian bagi mahasiswa Universitas Islam Malang atau universitas lain untuk meningkatkan pengetahuan dan keilmuan
2. Bagi pembaca secara umum, temuan penelitian dapat memperluas pengetahuan dalam memahami secara langsung dunia bisnis.

TINJAUAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2011:221), kinerja karyawan merupakan jumlah dan kualitas pencapaian hasil dari tugas yang telah ditunaikan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Manajemen kinerja berkaitan dengan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

2. Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2007:110) mengatakan bahwa komitmen seseorang dapat memihak kepada organisasi dan ingin mencapai tujuan-tujuan sehingga dapat mempertahankan keberadaan keanggotaannya. Sedangkan menurut Griffin (2004:15) komitmen adalah sikap seorang individu yang mencerminkan komitmen kepada perusahaan yang ditempatkan

3. Job Engagement

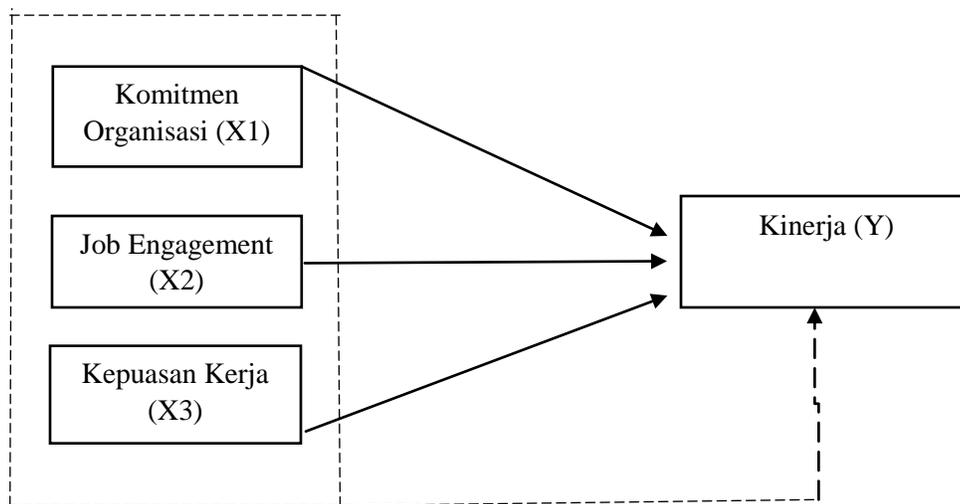
Robbins dan Judge (2014) menjelaskan *job engagement* sebagai keterlibatan individual, perasaan kepuasan, antusiasme, pada pekerjaan yang

dilakukan seseorang. Meskipun konsep *engagement* masih relatif tergolong baru dan penuh kontroversi dalam hal definisi konseptualnya (Robbins dan Judge, 2014).

4. **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:74)'' kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. “Menurut Singarimbun (2006:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku seseorang dalam mempertahankan keanggotaannya pada organisasi yang sekaligus dapat menjadi penggerak dan pendorong bagi anggota organisasi untuk menerima dan meyakini tujuan sebuah organisasi.

2. Job Engagement (X_1)

Job Engagement adalah keadaan pikiran yang positif, memenuhi dan berkaitan dengan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan di mana mereka merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya

4. Kinerja (X_3)

Kinerja adalah suatu hasil kerja atau tingkatan keberhasilan perseorangan maupun kelompok yang di tempuh dalam kurun waktu tertentu.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Data yang menggunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan hasil yang langsung diperoleh dari obyek penelitian. Data yang diambil adalah hasil jawaban responden berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, job engagement dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara detail dan benar, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan cara mengumpulkan sumber data primer untuk mengetahui bagaimana Komitmen organisasi, *Job Engagement* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1. Kuesioner (Angket)

“Kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh responden tersebut.” (Sugiyono, 2012:148).

2. Wawancara (interview)

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit” (Sugiyono, 2012:194).

Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menghitung data yang telah dikumpulkan peneliti melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS.) “SPSS (*Statiscal package for sosial sciences*) yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan *basis windows*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah secara parsial dari variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dengan menggunakan Uji t yaitu:

Tabel 4.1

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.
Komitmen organisasi (X_1)	5.282	0.000
<i>Job Engagement</i> (X_2)	2.649	0.000
Kepuasan Kerja (X_3)	5.116	0.000

Sumber : data diolah, 2018

Dari data Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai t-uji variabel komitmen organisasi memiliki signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat dampak yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
- Nilai t-uji variabel job engagement memiliki signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat dampak yang signifikan job engagement terhadap kinerja karyawan Nilai t-uji variabel kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat dampak yang signifikan kepuasan kerja kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil tersebut dapat dilihat dari jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan jika sig. $> 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.2
Hasil Uji F/simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.845	3	334.948	67.081	.000 ^a
	Residual	479.345	96	4.993		
	Total	1484.190	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Job Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, job engagement dan kepuasan terhadap terhadap kinerja karyawan di kinerja karyawan pada PT. Infomrdia solusi Humanika di Malang.

Pembahasan

1. Komitmen organisasi oleh indikator “penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi” dan direfleksikan oleh “keinginan untuk bekerja keras” dengan pernyataan “Saya mengeluarkan seluruh kemampuan untuk hasil yang terbaik bagi perusahaan”
2. *Job Engagement* oleh indikator “semangat, dedikasi, penyerapan dan identifikasi” dan direfleksikan oleh “identifikasi” dengan pernyataan “saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya di perusahaan”
3. Kepuasan Kerja oleh indikator “menyenangi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, moral kerja dan gaji yang diterima” dan direfleksikan oleh “hubungan dengan rekan kerja dan moral kerja” dengan pernyataan “Karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan kerja mereka dan Saya bangga dengan pekerjaan saya
4. Kinerja Karyawan oleh indikator “kualitas, kuantitas, ketepatan kerja dan efektivitas” dan direfleksikan oleh “efektivitas” dengan pernyataan “semua fungsi sumber daya dilaksanakan secara sistematis

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika pada bab IV penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi terbentuk dari kemampuan karyawan menerima tujuan dari organisasi, hasrat untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.
2. *Job Engagement* yang dibentuk dari *vigour* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penyerapan), *identification* (identifikasi) yang diapresiasi oleh karyawan PT. Info Media Solusi Humanika malang adalah *identification* (identifikasi)
3. Kepuasan Kerja yang dibentuk dari menyenangkan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, moral kerja, gaji yang diterima dan diapresiasi oleh karyawan PT. Info Media Solusi Humanika malang.
4. Kinerja karyawan teramati melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. selama bekerja saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan saya” dan “saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan komitmen organisasi agar meningkatnya kinerja karyawan
2. Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan
3. Saya merasa penuh energi terhadap pekerjaan saya di perusahaan” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kinerjanya
4. Peneliti dengan ketertarikan yang serupa dengan bidang yang ditelaah ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah atau mengurangi variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika

Daftar pustaka

- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robertson, Ivan T, and Cary L, Cooper. 2010. Full Engagement: The Integretion of *Employee Engagement* and Pshycological Well-Being. *Leadership and Organizational Development Journal*.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ketiga, Penerbit : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugioyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA



Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.

Ali Fani Mumtaza*) : Adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Hadi Sunaryo)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNISMA.

M. Khoirul ABS*)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNISMA.