

PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA CV MEGA JAYA SURABAYA

Syekhal Al Kaffi¹, Fachrudy Asj'ari², Bisma Arianto³
Fakultas Ekonomi PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
syekhalalkaffi@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Work Engagement dan Penyesuaian Diri terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada CV Mega Jaya di Surabaya, penelitian ini menggunakan teknik proportionate random sampling. Sampel berjumlah 98 orang karyawan pada CV Mega Jaya di Surabaya. Dari alat pengumpulan data dalam penelitian berupa angket dan dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R²), uji t dan uji f. Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa hasil dari uji t (1) diperoleh dengan nilai signifikasinya sebesar 0,005 sehingga (0,005 < 0,05) yang artinya Work Engagement (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y). (2) Diperoleh hasil t-hitung > tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga (0,001 < 0,05) yang artinya Penyesuaian Diri (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y). Sedangkan hasil dari uji f diperoleh hasil f-hitung 28.243 nilai signifikansinya sebesar 0,000 sehingga (0,000 < 0,05) yang artinya terbukti Work Engagement dan Penyesuaian Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Kata kunci : Work Engagement, Penyesuaian Diri, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

In this study aims to determine the effect of Work Engagement and Adjustment to Employee Organizational Commitments on CV Mega Jaya in Surabaya, this study uses proportionate random sampling techniques. A sample of 98 employees was employed at CV Mega Jaya in Surabaya. From the data collection tools in the study in the form of questionnaires and documentation. Hypothesis testing uses the coefficient of determination test (R²), t test and f test. The coefficient of determination test (R²) shows that the results of the t test (1) are obtained with a significance value of 0.005 so that (0.005 < 0.05), which means Work Engagement (X1) affects the Organizational Commitment (Y). (2) Obtained > t table results obtained with a significance value of 0.001 so that (0.001 < 0.05) which means that Adjustment (X2) affects the Organizational Commitment (Y). While the results of the f test obtained f-count results 28,243 significance value of 0,000 so that (0,000 < 0.05) which means it is proven that Work Engagement and Adjustment have an effect on Organizational Commitment.

Keywords: Work Engagement, Self-Adjustment, Organizational Commitment

Pendahuluan

Sumber daya manusia bagi perusahaan sangatlah penting, maka dari itu harta paling berharga adalah sumber daya tersebut, karena salah satu elemen utama dari sumber daya manusia telah menempati tempat yang strategis dalam suatu organisasi, yang berarti peranan untuk menjalankan suatu aktivitas dalam organisasi dari seorang manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan. Kehancuran organisasi di tentukan oleh sumber daya manusia yang dapat berkembang atau sebaliknya. Sumber daya manusia menggunakan suatu konsep pengelolaan karyawan atau pegawai menjadi sangat penting dalam organisasi. Potensi sumber daya manusia agar dapat di kelola dengan baik maka harus memberikan output yang optimal.

Sebuah organisasi mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang efektif.. Berbagai studi penelitian di perusahaan, orang-orang melakukan pekerjaannya yang menunjukkan relatif puas akan dapat berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Menurut Meyer et al. (Mohamadkhani dan Lalardi, 2012) menyatakan komitmen organisasi ialah sebuah konsep penting secara luas yang telah di pelajari oleh para peneliti organisasi, terutama dalam perilaku organisasi dan psikologi organisasi. Komitmen organisasi telah menyiratkan sebuah hubungan pegawai atau karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif dan mengandung sesuatu hal kesetiaan yang pasif. Banyak hal dalam pengaruh komitmen organisasi dan salah satunya sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu work engagement.

Field dan Buitendach (2011) menyimpulkan bahwa tingkat tinggi seseorang karyawan dalam work engagement akan semakin tinggi pula komitmen pada organisasinya. Pengaruh dari work engagement memiliki energi positif terhadap komitmen organisasi, karyawan akan memfokuskan kesadaran dan kesediaan menunjukkan kemauan dalam beradaptasi serta berusaha keras menjadikan kualitas individual karyawan yang akan memilih bertahan di tempat kerjanya (Cho et al. 2006).

Supriyadi (2018) dalam penelitiannya yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa kemampuan adaptasi atau penyesuaian diri karyawan akan menjadi suatu hal yang penting, karena setiap sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif sehingga setiap organisasi akan membutuhkan karyawan yang mandiri dan cepat tanggap untuk memunculkan modalitas dan potensi maksimal yang ada dalam diri seorang karyawan. Semakin dapat menyesuaikan diri akan semakin cepatnya perubahan dengan lingkungannya dari berbagai aspek internal maupun eksternal.

CV. Mega Jaya merupakan salah satu perusahaan swasta yang ada di kota Surabaya yang bergerak dalam bidang industri sandal dan sepatu. Banyaknya pesaing dan seiring dengan perkembangan di bidang yang sama-sama produksinya, maka CV. Mega Jaya akan melakukan sesuatu untuk mendukung peningkatan pelayanan di berbagai pelayanan atau bidang perlu persiapan adanya sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia salah satunya yaitu komitmen organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya work engagement dan penyesuaian diri dalam perusahaan.

Peneliti kali ini akan melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pandangan atau gambaran dari work engagement dan penyesuaian diri di CV Mega Jaya. Peneliti memilih perusahaan CV Mega Jaya karena peneliti melihat suatu adanya isu menarik yang telah terjadi pada CV Mega Jaya, dimana sebagian karyawan kurang tampak bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan ada sebagian karyawan ketika saat di ruangan bekerja, mereka tidak langsung memulai atau menyiapkan peralatan untuk berproduksi, sering menunda-nunda suatu hal yang akan

di kerjakan, mengobrol santai di luar pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut kurang antusias dan sebagian dari karyawan yang ada di perusahaan ada yang sudah berhenti dan menyudahi pekerjaannya lalu karyawan tersebut bergegas untuk kembali kerumah meskipun pada jam kerja di perusahaan belum menunjukkan waktu untuk saatnya pulang ke rumah. Adapula karyawan yang ada di perusahaan ada sebagian yang sangat disiplin dan bersemangat dalam menghadapi pekerjaan pada hari tersebut, karyawan sangat antusias menyelesaikan pekerjaan, saat jam menunjukkan waktu untuk istirahat ada yang terlihat karyawan yang masih menghadapi dan masih berkuat dalam pekerjaan yang karyawan kerjakan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan dalam pekerjaannya sulit untuk lepas yang sedang di hadapinya maupun serta memegang peranan terhadap tujuan cita-cita sebagai penentu dalam proses komitmen organisasi agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan apa yang telah di tentukan saat melakukan pekerjaan. Selain itu penyesuaian diri berhubungan sangat erat dengan situasi internal individu dimana karyawan pada CV. Mega Jaya tidak bisa beradaptasi dengan cepat. Beberapa penyebab karyawan kesulitan menyesuaikan diri di tempat kerja yaitu karyawan merasa berada di lingkungan yang salah, sering kali merasa bahwa pekerjaannya rendah pandangannya terhadap masyarakat, kecewa dengan jumlah gaji yang diterima jauh dari ekspektasi. Bagaimanapun juga penyesuaian diri melibatkan aspek-aspek psikologis karyawan yang akan mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri secara cepat dengan lingkungannya yang akan memiliki kontribusi bagi komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena atau isu yang ada di dalam CV Mega Jaya tersebut peneliti ingin mengetahui dan akan menganalisis pengaruh work engagement dan penyesuaian diri terhadap komitmen organisai pada karyawan CV. Mega Jaya, yang bertujuan untuk melihat sejauh mana komitmen organisai karyawan yang ada pada masing-masing individu. Dimana komitmen organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa dimensi seperti work engagement dan penyesuaian diri. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian mengenai work engagement dan penyesuaian diri terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian CV. Mega Jaya di Surabaya dapat menentukan mana yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai sesuatu yang optimal dan mampu mendukung pencapaian visi perusahaan pada CV. Mega Jaya di Surabaya.

Tinjauan Pustaka

Work Engagement

Wellins dan Concelman (2004) dalam Kumar & Swetha (2011: 232) work engagement merupakan suatu kekuatan fantastis yang memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Menurut Wellins dan Concelman, work engagement menekankan kepada kekuatan yang dapat memotivasi diri.

Schaufeli dan Bakker (2003: 5-6) mengemukakan bahwa ada tiga indikator Work Engagement yaitu:

- a. Kekuatan (Vigor)
- b. Dedikasi (Dedication)
- c. Absorpsi (Absorption)

Penyesuaian Diri

Schneiders (1964) dalam Ali dan Ansori (2006:173 – 175) Adaptasi atau bisa disebut dengan penyesuaian diri dapat di tinjau dengan adanya 3 sudut pandang yaitu penyesuaian diri

sebagai bentuk adaptasi (adaptation) konformitas (conformity) , dan penyesuaian diri sebagai usaha atau penguasaan (mastery).

Menurut Desmita (2009:191) Penyesuaian diri ialah suatu bidang bangunan atau konstruksi ilmu psikologi yang memiliki sebuah arti luas dan kompleks dari lingkungan luar yang biasanya melibatkan segala bentuk anggapan individu maupun dari dalam individu sendiri. Dengan arti individu bisa berinteraksi dengan lingkungan luar dan dalam dirinya yang menyangkut aspek kepribadian individu. Adapun indikator penyesuaian diri Fromm dan Gilmore (1974) dalam Desmita (2009:195) adalah: Kematangan emosional, Kematangan sosial , Kemampuan intelektualnya ,Tanggung jawab personal.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:157) Mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hubungan psikologis pada pegawai atau karyawan di tandai dengan suatu anutan dan mengusahakan atas tujuan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi serta mempertahankan suatu kepentingan untuk mempertahankan sebuah kedudukan sebagai anggota dalam organisasi tersebut.

Mowday (1982) dalam Dyah Safitri (2017:27) mengemukakan sudut pandang komitmen organisasi dapat dicirikan oleh kepercayaan penuh dalam dan akan mencapai suatu tujuan penerimaan kesediaan untuk mengeluarkan suatu usaha yang besar untuk atas nama organisasi yang berkeinginan kuat dalam mempertahankan anggota organisasi tersebut. Menurut Mayer, Allen (1998) dalam Dyah Safitri (2017:28) commitment organization atau yang di sebut komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: Affective commitment (Komitmen Afektif) ,Continuance commitment (Komitmen Kontinue), Normative commitment (Komitmen Normatif).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan analisis di atas pengaruh antara variabel serta dengan dukungan suatu teori atau konsep dan hasil penelitian yang telah di paparkan di atas, adapun juga hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya.
2. Penyesuaian Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya.
3. Work Engagement dan Penyesuaian Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya.

Metode

Dalam penelitian kali ini mengambil 98 karyawan CV Mega Jaya di Surabaya dengan teknik pemilihan sampel menggunakan proportionate sampling. Gambaran penelitian di mulai dengan pengolahan data yang telah di urai dengan mengidentifikasi sebuah karakteristik individual dari responden masing-masing berdasarkan faktor-faktor demografi.

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam Ghozali (2006:45) Uji Validitas merupakan suatu sah nya atau tidaknya untuk mengukur suatu instrumen sebuah kuesioner/angket. Instrumen yang sah atau valid mempunyai sebuah validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang termasuk kurang valid ialah kelompok yang memiliki nilai validitas yang rendah. Suatu kuesioner atau angket dikatakan telah valid jika pernyataan dari responden mampu untuk mengungkapkan suatu pernyataan yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Apabila dari semua item yang terdapat dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan $<0,05$ maka dari item-item dalam kuesioner menunjukkan sebuah nilai kevalidan sehingga dapat di lanjutkan sebagai instrument penelitian. Uji instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan 98 responden.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1 uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Engagement (X1)	0,789	Reliabel
Penyesuaian Diri (X2)	0,773	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,624	Reliabel

Dari tabel tersebut nilai yang di peroleh koefisien reliabilitas alpha cronbach pada variabel work engagement (X1) sebesar 0,789 variabel penyesuaian diri (X2) 0,773 dan variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0,624. Disimpulkan bahwa kuesioner atau instrumen yang telah digunakan sangat reliabel karena semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menunjukkan hasil pengujian di peroleh nilai Asymp.sig tertera sebesar 0,200 yang artinya data yang digunakan bertdistribusi normal karena nilai koefisen yang lebih besar dari (0,05) sehingga dapat memenuhi syarat untuk di analisis.

b. Uji Multikolinieritas

Identifikasi keberadaan multikolinieritas dapat dilihat dari : (1) nilai toleransi/tolerance dan (2) variance inflation Factor (VIF). Dalam uji multikolinieritas digunakan pada suatu model regresi apakah dapat ditemukan adanya suatu korelasi antara variabel bebas (independen). Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Work Engagement sebesar 1,755 (<10) dan variabel Penyesuaian Diri sebesar 1,755 (<10) sehingga dalam penelitian ini bahwa regresi linier berganda dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Dalam uji kali ini pengujian akan menguji apakah dalam model regresi mempunyai perbedaan varians dari suatu residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Pada gambar yang akan terlihat di scatterplot terlihat titik menyebar serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan pengujian untuk menguji dan mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yang terjadi dengan pengamatan antara residual dengan pengamatan model regresi lainnya, Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji Run Test. Nilai yang di peroleh dari hasil pengujian asymp.sig sebesar 0,685 ($0,685 > 0,05$) Apabila nilai asymp.sig 2-tailed lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka nilai dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien determinasi (Rsquare)

Nilai Adjusted R. Square (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,611 atau 61,1%. Menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independent work engagement (X1) dan penyesuaian diri (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan 2 variabel bebas tersebut tidak di masukkan dalam suatu model.

b. Uji t

Tabel 3 uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	5,732	,000
Work Engagement (X1)	2,879	,005
Penyesuaian Diri (X2)	3,352	,001

Dapat dilihat tabel di atas diketahui dari nilai t-hitung variabel work engagement (X1) sebesar 2,879 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,005 sehingga nilai ($0,005 < 0,05$) dan variabel penyesuaian diri (X2) sebesar 3,352 dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,001 sehingga ($0,001 < 0,05$) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan maka dapat di simpulkan hasil tersebut dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terbukti work engagement dan penyesuaian diri berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

c. Uji F

Tabel 4 uji F

Model	F	Sig.
Regression	28,243	,000 ^b

Dari tabel yang diatas dapat dilihat atau diketahui nilai F hitung diperoleh sebesar 28,243 dengan nilai signifikansinya 0,000 maka ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya terbukti work engagement dan penyesuaian diri secara silmutan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data peneliti menggunakan regresi linier berganda yang menggunakan bantuan dari SPSS versi 24 dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti menyimpulkan mengenai "Pengaruh Work Engagement dan Penyesuaian Diri terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV Mega Jaya di Surabaya" yang mengacu pada tujuan suatu penelitian hipotesis dan model analisis adalah:

1. Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi . Pada pengujian dari hipotesis yang menggunakan uji t yang bertujuan untuk melihat adanya hubungan secara parsial dari hasil pengujian tersebut diketahui nilai t-hitung 2,879 signifikansi $0,005 < 0,05$, bahwa hipotesis dapat diterima karena hasil menyatakan terbukti kebenarannya.
2. Penyesuaian Diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menggunakan uji t hasil dari pengujian tersebut untuk melihat hubungan secara parsial, dapat diketahui nilai t-hitung 3,352 signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil dari hipotesis yang diperoleh dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Work Engagement dan Penyesuaian Diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan menggunakan pengujian uji F disimpulkan bahwa bertujuan untuk mengetahui berpengaruhnya kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap komitmen organisasi yang diketahui telah mendapatkan perolehan nilai f hitung 28,243 signifikansi $0,00 < 0,05$ dimana dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M & Ansori, M. 2006. Psikologi Remaja. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Cho, Julia, Heather K. Spence lascingher dan Carol Wong. 2006. Workplace Empowerment, work engagement, Organizational Comitment, New Graduate Nurse. Nursing Research
- Desmita, 2009. Psikologi Perkembangan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Dyah Safitri. 2017. Strategi Organisasi. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Field , Lyndsay K. dan Johanna H. Buitendach, 2011. Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. National Research fondation.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014 Perilaku Organisasi. Edisi 9 Jakarta: Salemba empat
- Kumar, D. Pradeep & Swetha, G. 2011. A Prognostic Examination of Employee Engagement from its Historical Roots. *Internasional Journal of Trade Economic and Finance*
- Mohamadhakani, K dan M. Nasiri Lalardi. 2012. Emotional Intelligence and Organizational Commitment between the Hotel Staff in Tehran, Iran. *American Jurnal of Business and Management*.
- Paramita. 2016. Hubungan Antara Penilaian Distributive Justice dan Work Engagement pada Bidan Pegawai tidak tetap di Kabupaten Pati. Skripsi : Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2009. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.