

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT HERONA EXPRESS

Nur Aeni ^{1*}Felia Paradila^{2*},

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. KH. Ahmad Dahlan, Jakarta, 15419

*bunda.aini2704@gmail.com

Diterima: 12 Agustus 2020

Direvisi: 26 Agustus 2020

Disetujui: 26 Agustus 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *Meaningful Work* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Meaningful Work* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express.

Kata Kunci : *Meaningful Work*, *Work Engagement* dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of meaningful work and work engagement on organizational commitment at PT Herona Express. The type of research used is associative research with multiple linear regression analysis methods. The results showed that both partially and together there was a positive and significant influence of meaningful work and work engagement on organizational commitment at PT Herona Express.

Keywords: *Meaningful Work*, *Work Engagement* and *Organisational Commitment*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menjual barang atau jasa yang mereka ciptakan sendiri dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang mereka miliki. Pada era globalisasi seperti saat ini Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan sebagai pendukung utama kegiatan administrasi. Hal tersebut yang membuat perusahaan harus mampu memberikan makna atau keberartian dalam bekerja dan keterikatan kerja agar karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dengan manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan pun akan tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak perusahaan tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan supaya karyawan lebih tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pada umumnya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, perhatian, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tidak akan berpindah-pindah tempat kerja, dimana komitmen dapat mengurangi terjadinya *turnover* karyawan pada suatu perusahaan. *Turnover* karyawan memiliki dampak terhadap suatu perusahaan itu sendiri yaitu meningkatnya biaya perekrutan yang harus ditanggung oleh perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan PT. Herona Express terus meningkat dari tahun 2016-2018, hal tersebut merupakan angka yang cukup tinggi untuk permasalahan *turnover* pada suatu perusahaan.

Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun jumlah karyawan yang keluar terus bertambah, hal ini akan mengganggu efektifitas operasional perusahaan. Menurut Luthans (2006, hal 38), komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Adapun fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu masih kurangnya keinginan beberapa karyawan untuk memajukan perusahaan, hal tersebut terlihat dari bagaimana cara karyawan menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian dari Sutrisna dan Rahyuda (2014) dalam I Made Angga Saputra, dkk (2018), mengemukakan bahwa untuk memicu tumbuhnya rasa komitmen dalam diri karyawan, organisasi dalam memperlakukan karyawan dapat menerapkan keadilan organisasi yang merupakan sebuah konsep keseimbangan. Selain itu, Agung Wahyu Handaru, dkk (2012) secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *meaningful work* (makna kerja). Seseorang merasa dirinya bermakna apabila ia berguna dan berharga bagi organisasinya. Sebaliknya, kurangnya kebermaknaan (*meaningful*) terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang diharapkan sehingga peran didalam pekerjaan juga kurang dapat dikembangkan. Untuk menyikapi fenomena tersebut, perusahaan harus membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka kerjakan atau bermakna. Adanya kebermaknaan dalam bekerja dapat menimbulkan perasaan positif dan membuat karyawan senang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Selain *meaningful work* faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *work engagement* (keterikatan kerja). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan

tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun demikian ada pula karyawan yang kurang bersemangat dalam mempersiapkan diri dan kurang berantusias untuk menjalankan pekerjaannya, namun ada pula karyawan yang masih berketat dengan pekerjaannya pada saat jam istirahat dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan tersebut sulit untuk lepas dari pekerjaannya. Fenomena tersebut dalam psikologi industri dan organisasi disebut dengan istilah *work engagement*/keterikatan kerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Meaningful Work* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express?
3. Apakah *Meaningful Work* dan *Work Engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express?

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Meaningful Work* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Meaningful Work* dan *Work Engagement* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dimana peneliti ingin mengetahui variabel yang diteliti saling mempengaruhi atau tidak. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL :

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.922	4.002	
1. Meaningful Work	.484	.199	.349
2. Work Engagement	.201	.100	.290

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasi

Sumber : Data yang diolah

Dari hasil tabel maka didapat persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = 5.922 + 0.484X_1 + 0.201X_2 + \epsilon$$

$\alpha = 5.922$ mempunyai arti jika nilai X (*Meaningful Work* dan *Work Engagement*) = 0 (nol), maka nilai Y (Komitmen Organisasi) akan menunjukkan tingkat sebesar 5.922 atau dalam arti lain, jika tidak ada *Meaningful Work* dan *Work Engagement* maka Komitmen Organisasi sebesar 5.922.

$\beta_1 = 0.484$ menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *Meaningful Work* (X_1) memiliki arah yang positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_1 (*Meaningful Work*) maka nilai pada variabel Y (Komitmen Organisasi) akan meningkat sebesar 0.484.

$\beta_2 = 0.201$ menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *Work Engagement* (X_2) memiliki arah yang positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_2 (*Work Engagement*) maka nilai pada variabel Y

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.326	2,96945

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Meaningful Work

Sumber : Data yang diolah

(Komitmen Organisasi) akan mengalami peningkatan sebesar 0.201.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square terbesar 0,347 atau 34,7% yang berarti bahwa variabel *Meaningful Work* dan *Work Engagement* mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi pada PT Herona Express sebesar 0,347 atau 34,7% sedangkan sisanya sebesar 0,653 atau 65,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengembangan karir, budaya organisasi dan variabel lainnya.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,922	4,002		1,480	,144
Meaningful Work	,484	,199	,349	2,426	,018
Work Engagement	,201	,100	,290	2,015	,048

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data yang diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung pada *Meaningful Work* (X_1) sebesar 2.426 dan *Work Engagement* (X_2) sebesar 2.015. Kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Dari hasil output data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Meaningful Work* (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel (2.426 > 1.66980) dengan nilai signifikan 0.018 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Meaningful Work* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

2. Pengaruh *Work Engagement* (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel (2.015 > 1.66980) dengan nilai signifikan 0.048 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Work Engagement* (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	290,845	2	145,422	16,492	,000 ^b
Residual	546,694	62	8,818		
Total	837,538	64			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Meaningful Work

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (16.492 > 3.15) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel *Meaningful Work* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasi

Secara parsial *Meaningful Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express dengan perolehan nilai t hitung > t tabel yaitu 2.426 > 1.66980 dan nilai signifikan 0.018 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Meaningful Work* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Geldenhuis dkk (2014), Beukes & Botha (2013) menyatakan hubungan antara kebermaknaan kerja dengan komitmen organisasi, makna kerja berperan sebagai pendorong seseorang dapat memberikan kontribusi kerja yang positif.

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Secara parsial *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express dengan perolehan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $2.015 > 1.66980$ dengan nilai signifikan $0.048 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Work Engagement* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Field, dkk (2011) terhadap staf pendukung di lembaga pendidikan tersier di Afrika Selatan dengan hasil menunjukkan *happiness* dan *work engagement* memiliki nilai prediktif untuk komitmen organisasi afektif.

3. Pengaruh *Meaningful Work* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Secara bersama-sama *Meaningful Work* dan *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan perolehan hasil nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $16.492 > 3.15$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel *Meaningful Work* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira N. Prabawati (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara individual dan simultan *Meaningful Work* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 48,8%.

KESIMPULAN

Secara parsial dan Bersama-sama *Meaningful Work* dan *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express.

DAFTAR PUSTAKA

- Bake, K. B. (2017). Worl Enggement: The Role Of Daily Transformational Leadership Behavior. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 338-349.
- Bakker A. B., D. E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 209-223.
- Bakker, A. B.-V. (2013). Weekly work engagement and flourishing: the role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior* 83, 189-206.
- Bakker, M. L. (2010). *Employee Engagement : A Handbok of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful Workplace*. US Amerika: John Woley & Sons, Inc: .
- Fred, L. (2018). *International Management: Culture and Behavior*. Yogyakarta: PT Andi.
- Geldenhuis, M. L. (2017). Meaningful Work, Work Engagement, and Organizational Commitment. *Journal Of Industrial Psychology*, 40.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, K. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentionmedical Representatif. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume VII*, 3.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful Work and Work Engagement Terhadap Komitment Organisasi pada Relawan . *Jurnal Psikologi* , 83-91.
- Schaufeli, W. B. (2003). *Utrecht work engagement scale preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

