

**Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi
terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen
Organisasi pada Perum Damri Medan**

***Analysis of Work Involvement and Organizational Support on
Employee Performance through Commitment Organization
at Perum Damri Medan***

Fadillah Rahmah Nasution^{1*)}, Saskia²⁾, Arasy Ayu Setiamy³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 249 orang, dan dengan menggunakan teknik slovin diperoleh sampel sebanyak 153 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dan komitmen organisasi memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to determine the effect of work involvement and organizational support on organizational commitment partially. To determine the effect of job involvement, organizational support and organizational commitment on employee performance partially. This is to determine the effect of organizational commitment in mediating between work involvement and organizational support on employee performance. The total population in this study amounted to 249 people, and using the slovin technique obtained a sample of 153 respondents. The analysis technique used is path analysis. The results showed that job involvement has no effect on organizational commitment, organizational support has a significant effect on organizational commitment, job involvement has an effect on employee performance, organizational support has a significant effect on employee performance, organizational commitment has no effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance. employee performance and organizational commitment mediate organizational support for employee performance.

Keywords: Work Engagement, Organizational Support, Employee Performance, Organizational Commitment



PENDAHULUAN

Jumlah karyawan sangat banyak, mengharuskan Organisasi berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan adalah aset penting dalam organisasi untuk melaksanakan proses produksi. Kinerja karyawan yang optimal adalah salah satu target organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang baik dan optimal. Selain kinerja karyawan, Keterlibatan kerja dapat diartikan juga sebagai aset penting yang dicapai dalam melaksanakan keterlibatan kerja yang dilakukan dengan pelayanan terhadap masyarakat. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik, sehingga dapat mendorong upaya-upaya dalam peningkatan kinerja kineja.

Keterlibatan kerja menginteraksikan pengukuran yang sangat beragam, karena kinerja karyawan dilihat pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Ekmekçi, (2011), membuktikan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan berdampak pada tingginya komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasibuan (2011) menyatakan keterlibatan kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan biasanya digunakan sebagai dasar pengukuran atau penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Selain berpengaruh terhadap kinerja Keterlibatan kerja, Dukungan organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja Karyawan. Dimana Dukungan organisasi berpengaruh pada karyawan yang merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi tersebut. Kalau karyawan sudah merasa dihargai dan memiliki organisasi tersebut secara tidak langsung karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Dukungan organisasi merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan yang berasal dari lingkungan karyawan itu sendiri. Eisenberger *et al* (2016) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mendefinisikan sejauh mana perusahaan peduli dan menghargai karyawan.

Selain itu komitmen Organisasi sangatlah penting dalam suatu kinerja dalam sebuah organisasi Wisaksono (2014) mengemukakan bahwa Komitmen organisasional menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan anggotanya. selain itu keinginan kuat dari anggota untuk bertahan pada organisasi dan memiliki ikatan psikologi. Ekmekci (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasi mengendalikan relasi antara organisasi dan individu serta mencoba untuk menjelaskan bagaimana individu telah terikat pada organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PERUM DAMRI yang berjumlah 249 orang. Dari perhitungan rumus Slovin di atas, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 153 responden yang diharapkan dapat mencukupi untuk mewakili jumlah populasi yang ada di perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier sederhana dan berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS.

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi 1

Tabel 1. Uji F (Uji Simultan) Regresi 1

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	209,842	2	104,921	11,060	,000 ^a
Residual	1422,994	150	9,487		
Total	3072,693	152			

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi, Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : data primer diolah

Hasil Tabel 1 nilai F-hitung sebesar 11,060. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = n-k = 153-2 = 151$ diperoleh sebesar 3,06, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,060 > 3,06$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulannya bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi Regresi 1

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Regresi 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,358	,129	,117	3,08004

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi, Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : data primer diolah

Hasil tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,358 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil *output* di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,117, artinya pengaruh keterlibatan kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) 11,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis Regresi 1

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial) Regresi 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.454	1,554		2,866
	Keterlibatan kerja	,077	,087	,077	1,003
	Dukungan organisasi	,353	,080	,340	4,414

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : data primer diolah,

a. Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)

Tabel 3 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel keterlibatan kerja adalah 1,003 dengan nilai sig. 0,318. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 153-2 = 151$, diperoleh 1,976. Nilai $Sig. 0,318 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t-hitung $1,003 < t\text{-tabel } 1,976$, maka hipotesis tidak teruji. Hasil disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya setiap meningkatnya keterlibatan kerja maka tidak meningkat komitmen organisasi yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami penurunan dalam keterlibatan kerja maka komitmen organisasi tidak akan turun, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

b. Variabel Dukungan Organisasi (X_2)

Tabel 3 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel dukungan organisasi adalah 4,414 dengan nilai sig. 0,000. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n - k = 153 - 2 = 151$, diperoleh 1,976. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $4,414 > t\text{-tabel } 1,976$, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya setiap meningkatnya dukungan organisasi maka meningkat komitmen organisasi yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami peningkatan dalam dukungan organisasi maka komitmen organisasi akan naik, dan pengaruhnya signifikan.

Pengujian Sobel I

Dibawah akan diperoleh hasil pengujian dari hipotesis 2.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,540	2,168		2,094
	Keterlibatan kerja	,466	,119	,271	3,916
	Dukungan organisasi	,687	,116	,435	5,945
	Komitmen organisasi	,045	,111	,029	,402

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah

Hasil pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis 2 (H_2) yaitu pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Pengujian Sobel I

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.077	Sobel test	0.25057209	0.00891161	0.80214496
b 0.029	Aroian test	0.16993184	0.01314056	0.86506374
s _a 0.087	Goodman test	NaN	NaN	NaN
s _b 0.111	Reset all			Calculate

Sumber : data primer diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa pada pengujian *Sobel Test* nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah 0,802 lebih besar dari 0,05 ($0,802 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Pengujian Sobel II

Dibawah akan diperoleh hasil pengujian dari hipotesis 3.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,540	2,168		2,094
	Keterlibatan kerja	,466	,119	,271	3,916
	Dukungan organisasi	,687	,116	,435	5,945
	Komitmen organisasi	,045	,111	,029	,402

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah

Hasil pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis 3 (H_3) yaitu pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Pengujian Sobel II

Input		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.340	Sobel test:	0.26076901	0.03781124	0.79427064
b 0.029	Aroian test:	0.2538621	0.03883998	0.7996021
s _a 0.080	Goodman test:	0.2682722	0.03675372	0.7884898
s _b 0.111	Reset all	Calculate		

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa pada pengujian *Sobel Test* nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah 0,794 lebih besar dari 0,05 ($0,794 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Pembahasan

Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Dari pengujian statistik diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,318 > 0,05$. Berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja dari seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi tersebut. Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,688 > 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji *crosstabs* (tabulasi silang) diketahui tingkat kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Distribusi Frekuensi Silang Komitmen Organisasi dan Tingkat Kinerja Karyawan

Tingkat Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan				(%) Total
	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	
Tidak Setuju	8	0	3	1	12
Ragu-Ragu	17	4	16	19	56
Setuju	13	2	21	16	52
Sangat Setuju	7	2	4	20	33
Total	45	8	44	56	153

Berdasarkan tabel 8 diatas terdapat 4 tingkatan kinerja karyawan yaitu berada pada tingkat tertinggi yaitu ragu-ragu sebanyak 56 responden dan tingkat setuju sebanyak 52 responden. Sedangkan tingkat komitmen organisasi berada pada tingkat sangat setuju sebanyak 56 responden dan tidak setuju sebanyak 45 responden. Hasil yang berbeda diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji *Sobel Test* dilakukan untuk menguji Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi yang dilihat pada Tabel 6. Pengujian Sobel I, menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya

(p-value) adalah 0,802 lebih besar dari 0,05 ($0,802 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan.

Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji *Sobel Test* dilakukan untuk menguji Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi yang dilihat Tabel 7. Pengujian Sobel II, menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-value) adalah 0,794 lebih besar dari 0,05 ($0,794 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wisaksono (2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi..

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dan komitmen organisasi memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Huntington. Dan Debora S. (2016). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No.3. Halaman 500-507.
- Ekmekci, Asli, Kucukaslan. (2011). A Study On Involvement And Commitment Of Employees In Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*. Vol. 3. No. 3. Pp: 68-73.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donally, James Jr. (2010). *Organization : Behavior, Structures, Process*, 8 th ed., Irwin, USA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Indayati, Nurul., Thoyib, Armanu dan Rofiaty.(2011). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Terakreditasi SK Dirjen Dikti No. 66b/DIKTI/KEP/2011*. ISSN: 1693-5241. Hal : 344-356.
- Kandlousi, Nader Sheykh Al Eslami. (2010). Organizational Citizenship Behavior in. Concern of Communication Satisfaction: The Role of the Formal and Informal Communication. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 10; October 2010. Halaman 50-61.
- 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. Hal : 32-40.
- Murniasih, Emi dan Sudarma, Ketut. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal* 5 (1) (2016). ISSN 2252-6552. Hal : 24-35.
- Robbins, SP, dan Judge, Timothy. (2013). *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wisaksono, Adi. 2014). Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Fokus Ekonomi*. Vol. 9 No. 1 Juni 2014 : 46 – 64.