

## PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA DIVISI PRODUKSI PT. INDO PUTRA HARAPAN SUKSES MAKMUR)

Muhammad Agus Hali

Universitas Negeri Surabaya

[mohammadhali@mhs.unesa.ac.id](mailto:mohammadhali@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur is a company engaged industry raw crackers “uyel” or Palembang crackers. PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur has a vision Being the leading company of the best crackers in Indonesia. In this case required the support of the who have the skill and capabilities. To address this case required the organizational commitment to each individual employee that is formed through the employee engagement of PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur. This study to examine and analyze the influence of employee engagement on employee performance through organizational commitment. This study is casually using a quantitative approach. The sampling technique using saturated sample number of 60 respondent and whole return. The statistical analyze used is Structural Equation Modeling (SEM) with the help software SmartPLS. The result of this study explains that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Employee engagement has a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment not mediate the influence of employee engagement on employee performance.*

*Keywords: employee engagement, organizational commitment, employee performance*

### PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang saat ini telah berjalan membuat persaingan dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan-perusahaan besar diharapkan mampu mengembangkan kualitas dari SDMnya. Karena sumber daya manusia ialah suatu asset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan. Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan berkualitas, maka dengan itu akan berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan sehingga juga meningkatkan kinerja perusahaannya. Maka dari itu sumber daya manusia sudah perlu layaknya diberdayakan secara khusus agar tercipta tujuan dari organisasi tersebut. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan adanya keseimbangan hidup contohnya kebutuhan SDM, tuntutan pekerjaan, gaji, keselamatan kesehatan kerja (K3), promosi jabatan dan tanggung jawab karyawan yang diberikan perusahaan. Hal itulah merupakan kunci kesuksesan utama karyawan untuk perusahaan. Maka dari itu hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan melihat seberapa besar karyawan tersebut terlibat dalam bekerja, salah satunya melalui *employee engagement*.

Menurut Macey & Schneider (2008) *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Dengan adanya *employee engagement* akan memudahkan perusahaan untuk melihat seberapa besar karyawan memiliki rasa terikat, kesadaran terhadap bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan maksud yaitu tercapainya tujuan dari organisasi.

Penelitian mengenai *employee engagement* sudah banyak dilakukan, seperti penelitian dari Ramadhan & Sembiring (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Handoyo & Setiawan (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Joushan dkk, (2015) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu *employee engagement* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, sehingga bisa dikatakan bahwa penerapan *employee engagement* tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung penelitiannya Kumaladewi & Rahardja (2016)

yang menunjukkan bahwa *employee engagement* kurang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Aspek lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah Komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) ialah suatu keterikatan seseorang terhadap perusahaannya, rasa kesediaan kerja, serta memiliki rasa keinginan bertahan dalam anggota organisasinya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Sapitri (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Novita dkk, (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Employee engagement* juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, karena ketika karyawan memiliki rasa antusias, inisiatif dan semangat dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa mereka mempunyai keinginan bertahan di organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Hanaysha (2016) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh Shoko & Zinyemba (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dajani (2015) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* kurang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur yang beralamat di Dusun Bolorejo, Desa Wonorejo, Wates Kabupaten Kediri. PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur ini berdiri pada bulan Januari 2016 dan bergerak dibidang industri kerupuk mentah uyel atau kerupuk Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sumadianto selaku direktur utama PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur beliau mengatakan bahwa penerapan *employee engagement* dan komitmen organisasi diperusahaan khususnya dibagian produksi masih terbilang sedang. Hal itu dikarenakan masalah pribadi sering dibawa keperusahaan dan berakibat perselisihan antar rekan kerja hal itulah yang terkadang membuat karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur kurang antusias dalam bekerja artinya (lingkungan kerja kurang menyenangkan).

Hal itulah yang ditakutkan perusahaan karena berdampak pada karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Permasalahan yang kedua adalah peningkatan karir melalui promosi jabatan yang lama membuat karyawan kurang memiliki semangat dan antusias dalam bekerja. Permasalahan yang ketiga adalah kedisiplinan. Menyikapi hal tersebut pimpinan perusahaan (Bapak Jumani) selaku manajer produksi sudah mengatasinya yaitu ketika karyawan ada perselisihan dengan rekan kerja maka solusi perusahaan adalah memindahkan karyawan dari shift pagi ke shift siang. Permasalahan yang kedua yaitu pimpinan perusahaan juga memikirkan tentang promosi jabatan yang lama namun perusahaan juga menilai dari kualitas cetakan kerupuknya setelah itu baru perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut sudah pantas apa belum untuk diangkat jabatannya. Hal tersebutlah yang menjadi pokok permasalahan karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Employee Engagement*

Macey & Schneider (2008) mengatakan bahwa *employee engagement* ialah suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan. Menurut Lewiuci & Mustamu (2016), *employee engagement* memiliki tiga indikator yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Annisa & Soeling (2013) berpendapat bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya.

### Komitmen Organisasi

Menurut Sapitri (2016), komitmen ialah identifikasi terkait karyawan yang bertahan diorganisasinya. ketika karyawan memiliki komitmen besar kepada perusahaan maka mereka memiliki perbedaan yang signifikan dibanding dengannya karyawan dengan komitmen rendah. *Organizational commitment* yang berkategori tinggi dapat membuat kinerja perusahaan menjadi baik. Karena pada dasarnya komitmen organisasi berkategori tinggi mereka akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan, peduli pada nasib perusahaan serta mereka menganggap bahwa perusahaan ini sangat berarti baginya.

Menurut Novita dkk, (2016) komitmen organisasi bisa dilihat dari nilai, kinerja pada perusahaan serta hasrat bertahan di organisasinya serta rela bekerja lebih untuk tercapainya tujuan organisasi. Ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Menurut Sopiah (2008:), komitmen organisasi ini ialah suatu ikatan psikologis yang dimiliki pegawai pada organisasi. Pada dasarnya karyawan yang berkomitmen pada perusahaan mencirikan seperti rasa percaya dan menerima tujuan, nilai organisasi yang besar untuk berjuang demi organisasi serta hasrat yang kuat bertahan di organisasinya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara & Huddin (2016) kinerja ialah hasil yang diperoleh pegawai berupa output ketika menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Akbary (2015) kinerja ialah hasil bekerja nyata yang telah dicapai oleh karyawan disuatu organisasi sesuai pada hak wewenang, berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pengukuran dari kinerja karyawan ini sangat berguna untuk pertumbuhan secara keseluruhan, serta melalui seperti itu organisasi dapat melihat tentang kinerja karyawannya.

Menurut Siswono & Sim (2016) indikator kinerja karyawan ada 6 yaitu: *Effort, Job Knowledge, Quantity, Quality, Compliance with rules, dan Interpersonal Competence*

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Diduga *Employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi
- H4 : Diduga *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis kausalitas atau penelitian yang memiliki hubungan langsung berdasarkan sebab akibat Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *employee engagement*, variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel intervening ialah komitmen organisasi.

Lokasi penelitian ini berada di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur yang beralamat di Desa Wonorejo, Wates Kabupaten Kediri. Populasi di penelitian ini berjumlah 60 karyawan produksi. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan *software PLS*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil karakteristik responden menjelaskan bahwa responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki jumlahnya 3 karyawan. Sedangkan responden yang mempunyai jenis kelamin perempuan berjumlah 57 karyawan. Responden yang mempunyai usia  $\leq 25$  tahun berjumlah 13 karyawan, reponden yang mempunyai usia 26-40 tahun berjumlah 35 karyawan, responden yang mempunyai usia 41-50 tahun ada sebanyak 12 karyawan, Responden yang yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 44 karyawan, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP berjumlah 16 karyawan. Kemudian responden yang memiliki masa kerja  $\leq 5$  tahun berjumlah 25 karyawan dan responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun berjumlah 35 karyawan.

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif yang telah dijawab oleh jawaban responden mengenai *employee engagement* menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi di indikator *absorption* yaitu 3,51 (sedang), selanjutnya posisi kedua di indikator *dedication* yaitu 3,45 (sedang) dan rata-rata paling terendah pada indikator *vigor* yaitu 3,34 (sedang). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan *employee engagement* didivisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur masih terbilang sedang atau dengan skor rata-rata 3,43 (sedang).

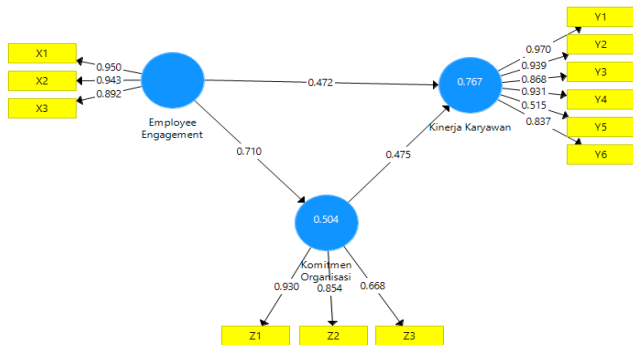
Nilai rata-rata Komitmen Organisasi tertinggi berada pada indikator komitmen afektif yaitu 2,76 (sedang), selanjutnya diposisi kedua di indikator komitmen berkelanjutan yaitu 2,5 (sedang) dan nilai rata-rata paling rendah berada pada indikator komitmen normatif yaitu 2,49 (sedang). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur berkategori sedang atau rata-rata skornya adalah 2,58 (sedang).

Nilai tertinggi divariabel kinerja karyawan berada pada indikator *compliance with rules* 3,68 dan nilai terendah berada pada indikator *interpersonal competence* yaitu 2,87 (sedang). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses

Makmur berkategori sedang karena rata-rata skornya adalah 3,21 (sedang).

**Hasil Analisis Statistik Inferensial**

Keseluruhan indikator bisa dikatakan valid dan reliabel ketika nilai *convergen validity* lebih dari 0.50 serta memiliki nilai *composite reliabel* lebih dari 0.60 (Ghozali, 2014). Ketika data sudah dianggap memenuhi kriteria, maka kemudian bisa melakukan pengujian signifikansi data untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Gambar 1 menunjukkan bahwa semua data yang dipakai sudah mempunyai nilai validitas di atas 0.05 dan nilai reliabel di atas 0.60 sehingga kesimpulannya bisa diuji lebih lanjut.



Sumber: Output SmartPLS 3.0

**Gambar 1. MEASUREMENT MODEL**

**Analisis R-Square (Inner Model)**

Nilain *R-Square* 0,504 menjelaskan jika *employee engagement* mempunyai pengaruh pada komitmen organisasi sebesar 50,4% serta sisanya 49,6% hal tersebut menjelaskan ada faktor lain yang juga memiliki pengaruh pada komitmen organisasi yang tidak terdapat pada penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* 0,767 memperlihatkan jika pengaruh *employee engagement* pada kinerja karyawan berjumlah 76,7% serta sisanya 23,3% ada faktor lain yang juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Hasil Uji T (Signifikansi)**

Variabel di penelitian ini sudah bisa dibilang mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel lainnya apabila nilai t hitung atau t statistik lebih besar dari 1,96 serta nilai p value lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan dari hasil tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,472. Nilai T statistiknya 5,815 artinya sudah diatas dari T table 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. *Employee engagement*

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien sebesar 0,710. Nilai T statistiknya 11,631 artinya sudah diatas dari T table 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kemudian variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,475. Nilai T statistiknya 5,628 artinya sudah diatas dari T table 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 1. PATH COEFFICIENTS**

Pengaruh antar variabel	Original sampel (O)	T-Statistics	t-table	Keterangan
<i>Employee engagement</i> (X) > Kinerja karyawan (Y)	0,472	5,815	≤ 1,96	Tidak Signifikan
<i>Employee engagement</i> (X) > Komitmen Organisasi (Z)	0,710	11,631	≥ 1,96	Signifikan
Komitmen organisasi(Z) > Kinerja karyawan(Y)	0,475	5,628	≥ 1,96	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2018)

**Tabel 2. INDIRECT EFFECT**

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics	t-table	Keterangan
<i>Employee Engaggement</i> > Komitmen Organisasi > Kinerja Karyawan	0,337	5,035	≥ 1,96	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2018)

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa nilai koefisien dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,472. Sedangkan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi nilai koefisiennya sebesar 0,337. 0,337 didapat dari (0,710 x 0,475) Artinya nilai koefisien pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih kecil dari pada pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel *employee engagement* dapat diketahui bahwa penerapan *employee engagement* yang sudah dilakukan di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur masih terbilang sedang. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil deskripsi jawaban dari responden ialah memperlihatkan nilainya sebesar 3,43 serta untuk nilai rata-rata tertinggi ada di indikator *absorption* pada skor sebesar 3,51 dan nilai terendah berada di kategori *vigor* dengan nilai rata-rata sebesar 3,34. Sedangkan divariabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,21 dan untuk nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator *complain with rules* dengan skor sebesar 3,68 dan dan skor terendah berada pada indikator *interpersonal competence* dengan item pernyataan Y6.1 dan Y6.2 yang berarti karyawan kurang antusias ketika bekerjasama dengan orang lain dan karyawan kurang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Hal tersebut kemungkinan dikarenakan lingkungan yang kurang menyenangkan seperti contoh perselisihan antar karyawan dan peningkatan karir melalui promosi yang lama membuat karyawan kurang antusias pada saat bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Umi 50 tahun dari kelompok 1, Ibu Komariyah (44) tahun dari Kelompok 2, ibu Naimah (46) tahun dari kelompok 3 dan ibu Susmiati (32) tahun dari kelompok 4 selaku karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur bahwa sebagian besar karyawan disini kurang bersemangat dalam bekerja karena yang pertama peningkatan jabatan yang lama, contoh karyawan cetak ke QC (yang menilai kualitas cetakan kerupuk) itu membutuhkan pengabdian 7-8 tahun dan itupun tergantung dari cetakan kualitas kerupuk tersebut. Kedua sering terjadi perselisihan antar karyawan yang mengakibatkan kurangnya antusias bekerja dalam kelompok contohnya: menurut ibu Naimah hal itu permasalahan tersebut dikarenakan karyawan baru yang masih ada hubungan keluarga sama pimpinan langsung diangkat menjadi QC (yang menilai kualitas cetakan kerupuk). Hal itulah yang membuat karyawan merasa iri karena mereka menganggap bahwa pengabdian yang Panjang masih kalah dengan hubungan keluarga sama karyawan dan mereka juga menganggap bahwa perusahaan kurang profesional dalam menyikapi hal tersebut. Permasalahan yang kedua adalah Masalah pribadi karyawan sering dibawa ke perusahaan yang mengakibatkan perselisihan antar rekan kerja. Permasalahan yang terakhir yaitu aroma dari luar pabrik yang tidak sedap.

Bapak Jumani selaku Manager Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur beliau sudah mengatasi hal tersebut dengan cara memindahkan karyawan yang mempunyai masalah dengan rekan kerja dari Shift pagi ke shift siang, begitu juga dengan sebaliknya, namun juga masih sering terjadi perselisihan dengan rekan kerja yang lain. Yang kedua yaitu pimpinan perusahaan juga memikirkan tentang promosi jabatan yang lama namun perusahaan juga menilai dari kualitas cetakan kerupuknya setelah itu baru perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut sudah pantas apa belum untuk diangkat jabatannya. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan produksi di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Komitmen organisasi dapat diketahui bahwa karyawan produksi di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur masih sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil deskripsi jawaban dari responden yaitu menunjukkan nilai sebesar 2,58 (sedang). Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator *commitment affectif* dengan skor sebesar 2,76, Tetapi nilai terendah berada pada kategori komitmen normatif dengan nilai rata-rata 2,42. Berdasarkan nilai statistic tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar juga karyawan PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur akan meninggalkan perusahaan bila mana hal itu menguntungkan baginya, contohnya ketika diperusahaan lain dengan gaji yang besar. Dari hasil wawancara wawancara dengan Niken umur 26 tahun, ibu Bella (35) tahun, ibu Yeni (21) tahun dan ibu Asih (25) tahun karyawan produksi beliau bilang "kalau misalkan ada tawaran dari perusahaan lain jika gajinya lebih besar ya pasti kita mau mas, saya disini bekerja pertama dekat dengan rumah dan yang kedua saya sudah berkeluarga" hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur kurang konsisten atau kurang berkomitmen terhadap perusahaan, mereka akan meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran dari perusahaan lain dengan syarat gaji yang lebih tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan produksi di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel *employee engagement* dapat diketahui bahwa penerapan *employee*



*engagement* yang sudah dilakukan di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur masih terbilang sedang. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil deskripsi jawaban dari responden ialah memperlihatkan nilainya sebesar 3,43 serta untuk nilai rata-rata tertinggi ada di indikator *absorption* pada skor sebesar 3,51 dan nilai terendah berada di kategori *vigor* dengan nilai rata-rata sebesar 3,34. Sedangkan di variabel komitmen organisasi nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator *commitment affectif* dengan skor sebesar 2,76, Tetapi nilai terendah berada pada kategori komitmen normatif dengan nilai rata-rata 2,42. Hal tersebut kemungkinan dikarenakan lingkungan yang kurang menyenangkan seperti contoh perselisihan antar karyawan dan peningkatan karir melalui promosi yang lama membuat karyawan kurang antusias pada saat bekerja. Sedangkan di komitmen organisasi, karyawan PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur akan meninggalkan perusahaan bila mana hal itu menguntungkan baginya, contohnya ketika diperusahaan lain dengan gaji yang besar. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* sangat mempengaruhi komitmen organisasi di divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,472. Sedangkan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi nilai koefisiennya sebesar 0,337. Artinya nilai koefisien pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih kecil dari pada pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur, yang berarti bahwa hipotesis keempat ditolak. Variabel mediasi diperlukan apa bila tidak ada pengaruh independent terhadap dependen atau hanya sedikit antara kedua variabel tersebut. Variabel mediasi dapat memberi dan meningkatkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen melalui fungsi mediasinya. Sedangkan pada penelitian ini pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan nilainya lebih besar dari pada melalui komitmen organisasi atau pengaruh tidak langsung sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara simultan tidak

memediasi antara ke dua variabel tersebut. Artinya komitmen organisasi dapat berdiri sendiri menjadi satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak harus menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan diatas maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur.

Keterbatasan penelitian ini adalah faktor-faktor yang diteliti melingkupi *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel bebas lainnya yaitu turnover yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan menambah variabel bebas lainnya yaitu jenjang karir yang diduga dapat meningkatkan *employee engagement*.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbary, M. F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung, 2(2), 1172–1178.
- Annisa, A., & Soeling, P. D. (2013). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. *Universitas Indonesia*, 1–19.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee

- Engagement , Work Environment , and Organizational Learning on Organizational Commitment, 229, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki Dewata, 5(1), 1–8.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN ( Persero ) Area Bekasi, (66), 1–7.
- Kumaladewi, A. P., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Locus of Control, Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taspen Kantor Cabang Utama Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–11.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 1–7.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang ), 34(1), 1–9.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, 14(1), 1–12.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, 3(2), 1–9.
- Shoko, M., & Zinyemba, A. Z. (2014). Impact of Employee Engagement on Organizational Commitment in National Institutions of higher learning in Zimbabwe. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(9), 255–268.
- Siswono, D., & Sim. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya, 4(2), 374–380.
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.