

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA ANGKATAN KERJA GENERASI  
MILENIAL KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademik Guna  
Menyelesaikan Jenjang Pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) Pada  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau*



**DISUSUN OLEH :**

**INGGA RAHMAYANI**

**NPM: 178110127**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ingga Rahmayani

NPM : 178110127

Judul Skripsi : Hubungan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 07 Juni 2021

Yang menyatakan,

**Ingga Rahmayani**

**178110127**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, skripsi ini saya  
persembahkan khusus untuk:

**Papa dan Mama tercinta**

Orangtua yang sangat berjasa dalam berlangsungnya  
penulisan skripsi ini dan selama menimba ilmu  
fakultas Psikologi UIR

Semoga kelulusan ini dapat membanggakan Papa dan  
Mama.

## MOTTO

**“Jadilah orang yang bermanfaat bagi diri sendiri dan juga orang lain bukan menjadi orang yang memanfaatkan orang lain”**

**-Ingga Rahmayani-**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum, wr.wb*

*Alhamdulillah rabbil'alamin*, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyesuaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan work engagement dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strara 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi serta Dosen Penasehat Akademik.
3. Bapak Dr.Fikri, S.Psi., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi,. Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog Selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro M.Psi., Psikolog Selaku pembimbing skripsi yang secara ikhlas selalu memberikan motivasi, serta arahan dan dukungan kepada penulis selama proses pembuatan dan penulisan skripsi.
8. Bapak/Ibu dosen dan staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
9. Terima kasih kepada kedua orangtua penulis Papa dan mama (Bpk. Sofyan dan Ibu Endrawati) yang telah memberikan dukungan dan motivasi utama bagi saya untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini, serta keluarga yang lainnya, Kak yaya (Elpira Hendrayani S.Pd) dan Uda (Ondri Koto), kak Lala (Sri Milla Hendrayani Amd.Keb) dan abang ( Brigadir Hardimansyah Girsang) serta adik tersayang (Mutiara Shalwa Rahmayani) dan keponakan-keponakan tersayang (Dival Arif Andrian, Arifa Asma Andriani, Arfan Alfarezi Girsang, Fahwaza Unna Mikhayla, dan Fatih Al Ghazi Girsang) yang selalu memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis.
10. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah mampu kuat dan tegar hingga detik ini.

11. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan Sri Junilasari yang selalu ada, yang selalu ikut serta turut membantu serta memberikan dorongan dan motivasi dalam proses pembuatan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabatku yasin squad Dian Indriani, Ella Indrito pohan, Nurhalimah, Sri Mulyani, Nur rismmiasih, Mirna Kharmisa, Ikri Malwalini, Yuni Yulia, dan Rapiani yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada sahabatku Elvira Ningsih dan Alfanny Maulany Yusra telah memberikan semangat dan motivasi serta saling menguatkan satu sama lain.
14. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terima kasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 07 Juni 2021

Ingga Rahmayani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b>	
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Komitmen Organisasi .....	9
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi .....	11
2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi .....	12
2.2 <i>Work Engagement</i> .....	14
2.2.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	14
2.2.2 Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	17

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	16
2.3 Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di Kota Pekanbaru.....	19
2.4 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	22
3.3 Defenisi Operasional Variabel .....	23
3.3.1 <i>Work Engagement</i> .....	23
3.3.2 Komitmen Organisasi.....	23
3.4 Subjek Penelitian .....	24
3.4.1 Populasi Penelitian.....	24
3.4.2 Sampel penelitian .....	25
3.4.3 Jumlah Sampel .....	25
3.4.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5 Metode Pengumpulan .....	26
3.5.1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	26
3.5.2 Skala Komitmen Organisasi .....	27
3.6 Validitas dan Reliabilitas .....	29
3.6.1 Validitas .....	29
3.6.2 Reliabilitas .....	29
3.7 Metode Analisis Data.....	30
3.7.1 Uji Asumsi .....	31

3.7.2 Uji Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Orientasi Kancan Penelitian .....	32
4.2 Prosedur Penelitian .....	32
4.2.1 Persiapan Administrasi Penelitian .....	32
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian .....	33
4.3 Hasil Penelitian .....	33
4.3.1 Deskripsi Subjek Penelitian .....	33
4.3.2 Deskripsi Data Penelitian .....	36
4.4 Hasil Analisis Data .....	38
4.4.1 Uji Normalitas .....	38
4.4.2 Uji Linieritas .....	39
4.4.3 Uji Hipotesis .....	40
4.5 Pembahasan .....	41
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>46</b>
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print skala <i>Work Engagement</i> .....	27
Tabel 3.2	Blue Print Skala Komitmen Organisasi .....	28
Tabel 4.1	Klasifikasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4.2	Klasifikasi Subjek Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3	Klasifikasi Subjek Berdasarkan Kecamatan .....	35
Tabel 4.4	Deskripsi Data Penelitian.....	36
Tabel 4.5	Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi.....	37
Tabel 4.6	Kategorisasi Skor <i>Work Engagement</i> .....	38
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas skala Komitmen Organisasi dan skala <i>Work Engagement</i> .....	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Linieritas .....	39
Tabel 4.9	Hasil Uji Korelasi .....	41
Tabel 4.10	Hasil Uji Determinan.....	41

Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Skala Penelitian

Lampiran II. Skala Data Penelitian

Lampiran III. Output SPSS



# HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGKATAN KERJA GENERASI MILENIAL KOTA PEKANBARU

*Ingga Rahmayani*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 286 orang yang merupakan angkatan kerja generasi milenial dengan rentang usia 26-43 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala *work engagement* sebanyak 16 aitem dengan nilai reliabilitas 0,900 dan skala komitmen organisasi 0,938. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *spearman rank order*. Hasil analisis statistik memperoleh nilai korelasi sebesar 0,256 ( $>0,05$ ) dengan signifikansi 0,000 ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi begitupun sebaliknya. Sumbangan efektif variabel *work engagement* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,052 artinya *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,2% terhadap variabel komitmen organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

*Kata kunci : Work engagement, komitmen organisasi, karyawan milenial.*

# RELATIONSHIP OF WORK ENGAGEMENT WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE MILLENNIAL GENERATION WORK FORCE, PEKANBARU CITY

Ingga Rahmayani

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work engagement and organizational commitment to the millennial generation workforce of the city of Pekanbaru. The hypothesis in this study is that there is a positive and significant relationship between work engagement and organizational commitment to the work force of the millennial generation of Pekanbaru city. Subjects in this study amounted to 286 people who are the millennial generation workforce with an age range of 26-43 years. Collecting data using a work engagement scale of 16 items with a reliability value of 0.900 and a scale of organizational commitment 0.938. The analytical method used in this study is the spearman rank order correlation analysis. The results of statistical analysis obtained a correlation value of 0.256 ( $> 0.05$ ) with a significance of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This shows that there is a significant positive relationship between work engagement and organizational commitment to the millennial generation workforce of Pekanbaru City. This means that the higher the work engagement, the higher the organizational commitment and vice versa. The effective contribution of the work engagement variable to organizational commitment is 0.052, meaning that work engagement has an effective contribution of 5.2% to the organizational commitment variable, while the rest is influenced by other factors.

Keywords: *Work engagement, organizational commitment, millennial employees.*

## العلاقة بين المشاركة العمل والالتزام التنظيمي للقوى العاملة جيل الألفية مدينة باكنبارو

### إنجقا رحمياني

#### الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين المشاركة العمل والالتزام التنظيمي للقوى العاملة ج الألفية مدينة باكنبارو. الفرضية في هذا البحث أن هناك علاقة إيجابية وهامة بين المشاركة العمل والالتزام التنظيمي للقوى العاملة جيل الألفية مدينة باكنبارو. بلغت الموضوعات في هذا البحث 286 شخصًا من القوى العاملة من جيل الألفية الذين تتراوح أعمارهم بين 26 و 43 عامًا. جمع البيانات باستخدام مقياس ارتباط العمل المكون من  $0,900\alpha$  ومقياس الالتزام التنظيمي  $= 16\alpha$  عنصرًا بقيمة موثوقية تبلغ  $0,938$ . المنهج التحليلي المستخدم في هذا البحث هو تحليل الارتباط ترتيب رتبة سبيرمان. حصلت نتائج التحليل الإحصائي على قيمة ارتباط  $0,256 (< 0,05)$  مع دلالة  $0,000$  (ب  $> 0,05$ ). وهذا يدل على وجود علاقة إيجابية كبيرة بين المشاركة العمل والالتزام التنظيمي للقوى العاملة من جيل الألفية في مدينة باكنبارو. وهذا يعني أنه كلما زادت المشاركة العمل، زاد الالتزام التنظيمي والعكس صحيح. المساهمة الفعالة لمتغير ارتباط العمل في الالتزام التنظيمي هي  $0,052$ ، مما يعني أن الارتباط بالعمل له مساهمة فعالة بنسبة  $5,2\%$  في متغير الالتزام التنظيمي، بينما يتأثر الباقي بعوامل أخرى.

الكلمات الرئيسية: المشاركة العمل، الالتزام التنظيمي، الموظفون من جيل الألفية.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Angkatan kerja saat ini terdiri dari berbagai generasi yaitu generasi *Baby boomers*, generasi x dan generasi milenial. Gursoy *et al*, (2008) mengemukakan bahwa setiap generasi angkatan kerja tentu saja memiliki sikap, karakteristik dan keterampilan yang berbeda. Saat ini angkatan kerja generasi milenial telah meningkat dan akan menggantikan generasi sebelumnya yaitu generasi *baby boomers* dan generasi x. Data pusat statistik (2018) menyatakan bahwa angkatan kerja generasi milenial memiliki karakter unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Salah satu karakter utama angkatan kerja generasi milenial ialah mahir dalam mengakses teknologi dan media serta teknologi digital. Hawkins dan Motherbough (2010) mengemukakan bahwa generasi milenial ialah orang-orang yang berusia 26-43 tahun, mereka tumbuh seiring berkembangnya teknologi dunia sehingga mereka mahir mengakses teknologi.

Generasi milenial saat ini sering menjadi sorotan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) karena komitmen organisasi mereka cenderung rendah dibandingkan generasi sebelumnya Trapero, (2017). Menurut hasil survey yang dilakukan oleh Seahan, (2009) di wilayah Asia pasifik menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki masa kerja yang singkat dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi milenial memiliki rata-rata masa kerja 18 bulan sedangkan generasi X dan generasi *Baby Boom* adalah empat tahun. Generasi milenial

cenderung lebih mudah memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat merasa tidak cocok dengan hal yang diharapkan dan hal yang organisasi berikan.

Agba dan Ushie, (2010) menyatakan bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting serta merupakan mitra kunci dalam sebuah perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Fitriastuti, 2013). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada suatu perusahaan serta tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotannya dalam perusahaan tersebut (Robbins dan Judge, 2011). Menurut Aydin *et al.*, (2011) Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berkontribusi lebih baik serta bertahan lebih lama dengan perusahaan.

Pada tahun 2004 seorang konsultan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) bernama Worlwide melakukan survei terkait komitmen karyawan. Survei tersebut dilakukan pada lebih dari 8.000 responden yang berasal dari 46 perusahaan pada 14 bidang industri di Indonesia. Hasil dari survei tersebut menunjukkan indeks komitmen karyawan di Indonesia hanya 57% lebih rendah 7 poin di bandingkan dengan negara-negara asia pasifik. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan Indonesia termasuk paling rendah dibandingkan kawasan Asia pasifik lainnya (Worlwide, 2005). Kemudian pada tahun 2014 Worlwide melakukan survei kembali pada 1.000 karyawan di

Indonesia yang berasal dari berbagai level atau tingkatan pekerjaan serta demografi. Survei tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja semula dalam jangka waktu 2 tahun, hanya sebesar 34% mengemukakan niat untuk mempertahankan keanggotannya di perusahaan tempat ia bekerja (Worldwide, 2014). Karyawan yang cenderung meninggalkan organisasi adalah bentuk dampak dari tingkat komitmen organisasi yang rendah (Mercurio, 2015).

Amir, (2015) menyatakan bahwa perusahaan menginvestasikan energi dan biaya terhadap sumber daya yang dimiliki sebesar 75%, oleh karena itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Hilangnya karyawan-karyawan terbaik akan berdampak nyata pada proses bisnis perusahaan. Perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya yang banyak seperti biaya pindah, ketidakmanfaatan fasilitas perusahaan, dan biaya kepegawaian seperti rekrutmen, wawancara, tes masuk, pencatatan komputer, perubahan *payroll*, biaya pelatihan dan lembur. Dampak yang paling nyata adalah kerugian produktivitas hingga karyawan baru mencapai tingkat produktivitas yang sama dengan karyawan lama yang memilih meninggalkan perusahaan (Pandiangan, 2011).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas begitu pentingnya komitmen organisasi bagi suatu perusahaan, maka perlu diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2013) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya komitmen organisasi adalah *Work engagement*. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa *work engagement* mempengaruhi secara positif komitmen organisasi

sebesar 16,3%. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza, (2015), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Keterlibatan seseorang yang tinggi terhadap suatu organisasi menunjukkan bahwa ia memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula terhadap perusahaan maupun organisasi tersebut (Robbins & Stephen, 2013)

Menurut Agustian, (2012) *Work engagement* yang tinggi membuat seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias dan semangat dalam bekerja. *Work engagement* juga membuat seseorang merasa degan keberadaannya di suatu organisasi tersebut bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Robertson (dalam Permatasari, 2011) karyawan yang memiliki *Work Engagement* akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas suatu perusahaan yang mengalami kesulitan selain itu karyawan yang memiliki *Work Engagement* akan menunjukkan perilaku positif dalam bekerja seperti aktif bekerja, dan mencoba menggapai serta berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik dan maksimal.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldi, (2017) yang berjudul Hubungan komitmen organisasi dan *work engagement* pada penyiar radio di pekanbaru memperoleh hasil  $r=0,283$  dan  $p=0,009$  ( $p<0,01$ ) ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *work engagement* pada penyiar radio di pekanbaru. Hal serupa juga diungkapkan pada

penelitian yang dilakukan oleh (Avicenna, 2019) yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi dan *Work engagaemnt* pada guru SMK, hasil dari penelitian tersebut bahwa ada hubungan yang positif antara koitmen organisasi dan work engagement pada guru SMK dengan nilai  $r=0,207$  dan  $p=0,019$ .

Berdasarkan studi terdahulu yang dilakukan oleh Sidiq, (2014) berjudul Hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi karyawan community ambassador sampoerna mild 16 di PT. Sunrise kemilau Indonesia menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi dengan nilai  $r=0,875$  dan nilai  $p=0,000$ . Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza, (2015) yang memperoleh nilai  $r= 0,401$  dan  $\text{sig}=0,000$  artinya terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara *work engagement* dengan *Organizational commitment*. Semakin tinggi work engagment maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah work engagment maka semakin rendah pula komitmen organisasi individu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idris dan Utari, (2016) berjudul pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *countraproductive work behavior* pada karyawan Universitas Islam Riau dengan nilai  $r=0,914$  dan  $p=0,113$  artinya ( $p>0,05$ ) tidak signifikan. Maka dapat diketahui bahwa Persepsi dukungan organisasi tidak empengarui *countraproductive work behavior* pada karyawan Universitas Islam Riau.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yudra *et al.*, (2018) dengan judul Hubungan antara religiusitas dengan stres kerja pada snggots briob polda Riau.

Hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara religiusitas dengan stres kerja pada anggota brimob polda Riau dengan nilai  $r$  (0,289) dan signifikansi ( $0,003 > 0,05$ ).

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan adalah sumber daya manusia yang terpenting dalam meningkatkan serta mendukung pencapaian dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja memberikan keuntungan bagi perusahaannya. Dalam mencapai tingkat komitmen yang tinggi diperlukan faktor pendukung peningkatan *work engagement* di lingkungan kerja serta menghubungkan segala kemungkinan dan berbagai bentuk usaha. *Work engagement* memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Salah satu bentuk *work engagement* dalam bekerja adalah karyawan bersedia untuk melakukan pekerjaan diluar jam kerja, hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Maka artinya semakin tinggi *work engagement* seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut (Riza, 2015)

Berdasarkan uraian diatas terkait dengan survei serta penelitian-penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di kota Pekanbaru.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta fenomena yang telah diuraikan, adapun rumusan masalah yang diajukan peneliti, yakni apakah ada Hubungan

*work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat turut memperkaya wawasan dan teori-teori dari literatur yang sudah ada. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta memberikan sumbangan informasi yang berarti bagi pembaca mengenai Hubungan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial.

#### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta wawasan tentang pentingnya *work engagement* dan komitmen organisasi pada Angkatan Kerja Generasi Milenial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan mengenai *work engagement* dan komitmen organisasi Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan *work engagement* dan komitmen organisasi karyawan sehingga pelaksanaan dari

tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dimasa yang akan datang dalam jangka waktu yang lama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Komitmen Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dan berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, serta berniat menjaga keanggotaannya. Keterlibatan seseorang yang tinggi terhadap suatu organisasi menunjukkan bahwa ia memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula terhadap perusahaan maupun organisasi tersebut (Robbins dan Stephen, 2013). Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk melihat dan mengukur serta mengevaluasi kekuatan seseorang untuk bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya di suatu perusahaan. Komitmen organisasi dinilai sebagai orientasi nilai terhadap organisasi yang dapat menggambarkan bahwa seseorang sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya akan berusaha memberikan segala usaha yang terbaik yang ia miliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mathins *et al.*, 2011)

Mekta dan Siswanto, (2016) Menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap mempertimbangkan loyalitas individu pada organisasi dan suatu proses dimana karyawan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dapat tumbuh melalui ikatan emosional terhadap perusahaan diantaranya dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta keinginan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. (Pamungkas, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dari keterlibatan individu terhadap organisasi untuk tetap memperthankan keanggotannya, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Susanti dan Palupiningdyah, (2016) Mengemukakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu organisasi mupun perusahaan ketika ia memiliki kepercayaan dan menerima tujuan serta nilai organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi tersebut. Menurut Haris, (2017) menyatakan komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan untuk menerima tujuan –tujuan yang ada di organisasi dan memilih bertahan serta tidak meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sesuatu hal yang dapat dicapai apabila seorang individu sadar akan kewajiban dan hak dalam suatu organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena mencapai tujuan organisasi merupakan hasil kinerja setiap orang di dalam organisasi yang bersifat kolektif (Christiana, 2012)

Menurut Luthans, (2011), Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seorang individu untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras untuk memenuhi keinginan organisasi, dan memiliki keyakinan

kuat dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Sedangkan menurut zulnari,(2010) komitmen organisasi adalah sebuah perasaan yang dimiliki oleh seseorang yang kuat dan erat terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungan dengan peran mereka terhadap usaha mencapai tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sebuah perjanjian atau kontrak untuk melakukan sesuatu. Janji tersebut dapat berupa sebuah janji pada diri sendiri maupun orang lain yang tercermin dalam tindakan seseorang. Komitmen merupakan pengakuan sepenuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari diri seseorang (Harun, 2018). Menurut Edy, (2010) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebuah janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keterbelakangan hubungan antara partner melalui pertukaran. Selain itu, komitmen juga merupakan keinginan yang abadi untuk memelihara dan menjaga hubungan yang bernilai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi. sikap loyalitas karyawan tersebut diwujudkan dengan perhatian karyawan terhadap organisasi, berusaha mempertahankan sebagai anggota organisasi dan memberikan performansi terbaik dalam bekerja serta berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang ada pada organisasi tersebut.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi**

Menurut Mowday *et al*, (2010) Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Keterlaksanaan organisasi, sejauh mana seseorang merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya baik dalam hal minat maupun kesejahteraannya.
- b. Perasaan diutamakan oleh organisasi, sejauh mana seseorang merasa dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
- d. Reliasasi harapan seseorang, sejauh mana harapan seseorang dapat direlasiasikan melalui organisasi di tempat ia bekerja.
- e. Penilaian tentang sikap rekan kerja, sejauh mana seorang individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- f. Persepsi tentang upah/gaji, sejauh mana seseorang tersebut menaggap gaji yang diterima dari perusahaan seimbang atau sepadan dengan karyawan lain. Perasaan dilakukan adil atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor keterlaksanaan organisasi, perasaan diutamakan oleh organisasi, ketidakberartian, reliasasi harapan seseorang, penilaian tentang sikap rekan kerja, dan persepsi tentang upah/gaji.

### 2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi diungkapkan oleh Mowdey *et.al*, (dalam Mishrah (2005) sebagai berikut :

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi

- b. Kesiediaan untuk menggunakan seluruh usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Mayer dan Allen (dalam Luthans 2011) juga mengungkapkan dimensi komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yang digunakan untuk pengukuran komitmen, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitmen*)

Komitmen afektif adalah perasaan emosional individu pada organisasi dan keyakinan dari dalam nilai-nilainya. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan terus setia dan berusaha keras bekerja dalam suatu organisasi karena mereka melakukan hal ini karena memang mereka nyaman.

- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan oleh individu dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin memilih bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena ia diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen berkelanjutan ini menyebabkan mereka membutuhkannya.

- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah suatu kewajiban seseorang untuk bertahan didalam suatu organisasi karena alasan moral dan etis. Komitmen normatif ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen

normatif adalah sebuah perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasi ialah kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

## **2.2 Work Engagement**

### **2.2.1 Pengertian Work Engagement**

Menurut Agustian, (2012) *work engagement* merupakan hal yang penting di suatu perusahaan tidak hanya pada perusahaan swasta, namun juga perusahaan milik negara (BUMN) serta instansi pemerintahan. *Work engagement* yang tinggi membuat seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias dan semangat dalam bekerja. *Work engagement* juga membuat seseorang merasa dengan keberadaannya di suatu organisasi tersebut bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

*Work engagement* merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan level trait atau pandangan seseorang akan berbeda antara satu dengan lainnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula level *engagement* nya, *Work engagement* adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan

pekerjaan di kategorikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian serta penghayatan. Kekuatan (*Vigor*) merupakan tingginya energi dan semangat sehingga mencurahkan seluruh kemampuannya, bersedia untuk bekerja sekuat tenaga dan tetap tekun meski menghadapi kesulitan dalam bekerja. Pengabdian (*Dedication*) mengarah kepada kondisi dimana karyawan merasa antusias dalam pekerjaannya dan selalu merasa bangga serta merasa tertantang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, dan merasa terinspirasi dengan pekerjaannya, dan berharap bahwa pekerjaannya dapat memberikan pengaruh positif pada perusahaan maupun dirinya sendiri. Selanjutnya penghayatan (*Absorption*) adalah kondisi dimana pegawai berkonsentrasi tinggi dalam bekerja, merasakan waktu berlalu begitu cepat saat bekerja dan melakukan tugas dan pekerjaannya sepenuh hati sehingga pegawai tidak bisa lepas dari tugas dan pekerjaannya karena terlalu menikmati pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010)

Menurut Mujiasih dan Zenita, (2012) *Work engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki keterlibatan dan semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaannya maupun segala hal yang berkaitan dengan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam kata lain, *work engagement* adalah keterlibatan, kepuasan kerja serta antusiasme yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dan berkaitan dengan beberapa konsep seperti motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

*Work engagement* sangat penting bagi karyawan serta perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. *Work engagement* dapat diukur dengan indikator antara lain adalah siap mendedikasikan diri dengan pekerjaan, ingin memikirkan gaya kerja yang baru agar bekerja dengan baik, memiliki semangat dalam bekerja, bersedia memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan, bersedia untuk bekerja keras dan extra, berupaya meningkatkan kinerja tanpa mengharapkan imbalan, pekerjaan dijadikan sebagai sumber kebanggaan, berkeinginan bekerja secara lengkap dan menyeluruh, siap mencurahkan jiwa demi pekerjaan menurut Schaufeli (dalam Elmi, 2013)

Khan (dalam Mathumbu dan Dodd, 2013) menggambarkan karyawan yang *engaged* adalah seorang yang secara fisik, kognitif dan emosional terhubung secara utuh dengan pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bakker *et al.*, (2011) yang menyebutkan bahwa karyawan yang *engaged* menampilkan sikap yang positif dan tingkat aktivitas yang tinggi mereka pun menyiptakan umpan balik yang positif bagi dirinya, dalam hal penghargaan, pengakuan dan kesuksesan. Mereka juga menikmati berbagai kegiatan diluar perusahaan dan pekerjaan bagi mereka pekerjaan adalah hal yang menyenangkan (Bakker *et al.*, 2011).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan itu penting bagi dirinya dan keadaan dimana karyawan merasa terikat dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi maka ia akan menunjukkan sifat yang positif seperti memiliki semangat yang tinggi

untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan

### 2.2.2 Dimensi *work engagement*

Menurut Bakker *et al.*, (2011) dimensi *work engagement* sebagai berikut :

a. *Vigor*

Dimensi ini menunjukkan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki kemauan yang dalam untuk menginvestasikan seluruh usaha pada suatu pekerjaan dan tetap teguh dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi

b. *Dedication*

Dimensi ini mengacu pada keterlibatan kuat dalam sebuah pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Dimensi ini ditandai dengan pencurahan seluruh konsentrasi serta merasa senang untuk melaksanakan pekerjaannya yang dapat membuat waktu terasa lebih cepat dan membuat karyawan menjadi sulit untuk melepaskan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi penyusun *work engagement* meliputi *vigor* (kekuatan), *dedication* (pengabdian) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* merupakan adanya energi atau kekuatan oleh seorang karyawan dalam memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi, *dedication* merupakan sebuah arti organisasi bagi karyawan, sebuah perasaan

antusiasme, kebanggan terhadap organisasi. Dimensi yang terakhir yaitu *absorption* yaitu sebuah penghayatan, pencurahan dan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan atau tugas dalam organisasi.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*

Menurut Bakker *et al.*, (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain :

#### a. Sumber daya kerja (*Job Resource*)

Sumber daya kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan demi mengurangi tuntutan kerja dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan individu. Terdapat empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional( *opportunities for profesional development*)

#### b. Sumber daya pribadi (*Profesional Resource*)

Merupakan faktor yang dari pada umumnya dihubungkan pada kegembiraan dan perasaan bahwa dari seseorang mampu mengontrol, memanipulasi dan memberikan dampak terhadap lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa faktor di dalamnya yaitu : keyakinan diri (*self eficiency*) dalam menyelesaikan pekerjaan, *organizational-based self esteem* yang berarti suatu tingkat keyakinan karyawan bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan dengan

berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam organisasi dan optimisme dalam menyakinkan bahwa dirinya memiliki potensi untuk sukses dalam kehidupannya.

Berdasarkan uraian mengenai faktor yang mempengaruhi *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan *work engagement* pada diri seseorang yaitu faktor sumber daya kerja dan faktor sumber daya pribadi. Sumber daya kerja mencakup aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan demi mengurangi tuntutan kerja dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan individu. Faktor sumber daya kerja mengacu pada perasaan gembira, senang bahwa diri seseorang mampu mengontrol, memanipulasi dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang ia miliki.

### **2.3 Hubungan *Work Engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di Kota Pekanbaru**

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldi, ( 2017) yang berjudul Hubungan komitmen organisasi dan *work engagement* pada penyiar radio di pekanbaru memperoleh hasil  $r=0,283$  dan  $p=0,009$  ( $p<0,01$ ) ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *work engagement* pada penyiar radio di pekanbaru. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Avicenna,(2019) yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi dan *Work engagaemnt* pada guru SMK, hasil

dari penelitian tersebut bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan work engagement pada guru SMK dengan nilai  $r=0,207$  dan  $p=0,019$ .

Berdasarkan studi terdahulu yang dilakukan oleh Sidiq, (2014) berjudul Hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi karyawan community ambassador sampoerna mild 16 di PT. Sunrise kemilau Indonesia menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi dengan nilai  $r=0,875$  dan nilai  $p=0,000$ . Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza, (2015) yang memperoleh nilai  $r= 0,401$  dan  $sig=0,000$  artinya terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara *work engagement* dengan *Organizational commitment*.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan adalah sumber daya manusia yang terpenting dalam meningkatkan serta mendukung pencapaian dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja memberikan keuntungan bagi perusahaannya. Dalam mencapai tingkat komitmen yang tinggi diperlukan faktor pendukung peningkatan *work engagement* di lingkungan kerja serta menghubungkan segala kemungkinan dan berbagai bentuk usaha. *Work enagement* memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Salah satu bentuk *work enagement* dalam bekerja adalah karyawan bersedia untuk melakukan pekerjaan diluar jam kerja, hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Maka artinya semakin tinggi

*work engagement* seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut (Riza, 2015)

Keterlibatan seseorang yang tinggi terhadap suatu organisasi menunjukkan bahwa ia memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula terhadap perusahaan maupun organisasi tersebut (Robbins dan Stephen, 2013)

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau merupakan dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya melalui analisis data penelitian (Sugiyono, 2017) peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah adanya Hubungan antara *Work engagement* dengan Komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di kota pekanbaru.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono, (2011) metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ststistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti berbentuk apa saja guna dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Mengacu pada jenis penelitian ini tentang Hubungan *work engagement* dan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru, maka identifikasi maka identifikasi menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas (X) : *Work Engagement*
2. Variabel terikat (Y): Komitmen Organisasi

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, (2017) defenisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat dari suatu obyek atau kegiatan yang dimiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Defenisi variabel-variabel berguna untuk menghindari kesesatan atau kesalalahan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 3.3.1 *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan itu penting bagi dirinya dan keadaan dimana karyawan merasa terikat dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka ia akan menunjukkan sifat yang positif seperti memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. *Work engagement* dalam penelitian diukur menggunakan skala *work engagement* yang disusun oleh Larasati, (2018) berdasarkan dimensi *work engagement* yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, (2011) yaitu kekuatan (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka semakin tinggi pula sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 3.3.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut, memiliki keinginan untuk tetap

berada di suatu organisasi atau perusahaan dan memiliki keinginan serta mengerahkan seluruh usaha dan keterampilannya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun oleh Ingarianti, (2015) berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Mowdey *et.al.* (dalam Mishrah, 2005) yaitu kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Semakin tinggi skor skala kkomitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi pula usaha emberikan yang terbaik bagi organisasi dan memperthankan keanggotaan dalam organisasi.

### **3.4 Subjek Penelitian**

Menurut Azwar, (2010) subjek penelitian pada dasarnya adalah sumber utama data penelitian atau yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti dan yang akan dikenai kesimpulan pada akhir penelitian.

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Pekanbaru yang termasuk dalam kategori milenial yaitu sebanyak 350.516 orang (Disnaker, 2020). Adapun Karakteristik populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja rentang usia 26-43 Tahun
- b. Tenaga kerja yang bekerja di kota Pekanbaru Riau

### 3.4.2 Sampel penelitian

Menurut Bungin, (2010) Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian. Sampel diambil dari sebagian jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Sampel adalah sumber data paling penting dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini yaitu sebagian angkatan kerja generasi milenial kota pekanbaru yang berdomisili di empat kecamatan yakni kecamatan tampan, kecamatan marpoyan damai, kecamatan bukit raya dan kecamatan tenayan raya.

### 3.4.3 Jumlah Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi sebesar 350.516 peneliti menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan melihat tabel penentuan jumlah sampel dari populasi dengan taraf kesalahan 10%. Peneliti memilih jumlah populasi yang paling mendekati dari populasi sebenarnya yakni 350.000 dimana berdasarkan table *Isaac* dan *Michael* jumlah sampel di peroleh sebanyak 270 (Sugiyono, 2017)

### 3.4.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *Probability Sampling* yang merupakan salah satu metode sampling dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling (area sampling)*. Menurut Sugiyono, (2011) teknik *cluster sampling* digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk Negara, Provinsi atau Kabupaten. Adapun ciri-ciri

atau kriteria sampel yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tenaga kerja rentang usia 26-43 tahun dan berdomisili di pekanbaru tepatnya di kecamatan Tampan, kecamatan Marpoyan Damai, kecamatan Bukit Raya dan kecamatan Tenayan Raya.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan skunder dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh dan dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah sedang diteliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Siregar, 2012). Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa skala, yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2010). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala *work engagement* dan komitmen organisasi.

#### **3.5.1 Skala *Work Engagement***

Skala *work engagement* ini diadaptasi oleh Larasati, (2018) dari skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Bakker *et al*, (2011). Skala UWES ini terdiri dari tiga dimensi penyusun yaitu *Vigor* (Kekuatan), *dedication* (pengambian) dan *absorption* (Penghayatan).

Skala *work engagement* menggunakan model likert, skala ini terdiri dari 17 aitem yang kemudian dilakukan uji coba oleh Larasati, (2018) kepada 52 karyawan milenial dengan rentang usia 18-36 tahun, setelah dilakukan uji coba dari total aitem 17 di dapatkan 1 aitem yang tidak valid dan 16 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0,900. Skor untuk respon pernyataan favorable adalah bergerak

dari 1 sampai 5 Tidak pernah=1 Jarang=2, Kadang-kadang=3, Sering=4 dan Selalu=5. Deskripsi aitem skala work engagement dapat dilihat pada tabel 3.2

**Tabel 3.1**  
**Blue Print skala *Work Engagement***

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Aitem <i>Favorable</i></b>	<b>Total</b>
<i>Vigor</i>	Curahan energi dan mental yang kuat, keberanian, usaha, dan ketekunan dalam bekerja	1, 4, 11, 14, 16	5
<i>Dedication</i>	Keterlibatan dalam pekerjaan mengalami kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan	2, 5, 7, 9, 12	5
<i>Absorption</i>	Konsentrasi dan keseriusan dalam suatu pekerjaan	3, 6, 8, 10, 12, 15	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>

### 3.5.2 Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun oleh Ingarianti, (2015). Skala komitmen organisasi ini digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya komitmen organisasi seseorang terhadap organisasinya. Skala komitmen organisasi ini disusun berdasarkan teori dan dimensi yang

dikemukakan oleh Mowday *et.al*, (dalam Mishrah, 2005) ada 3 dimensi atau karakteristik yang mengungkap tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya yaitu : (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi .

Skala komitmen organisasi ini terdiri dari 40 aitem kemudian dilakukan uji coba oleh Ingarianti, (2015) kepada 515 karyawan dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0,938 yang dimana alternatif jawaban yang ada pada setiap aitem pernyataan pada skala ini adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun skor bergerak dari 5 sampai 1 untuk aitem yang favorable dan 1 sampai 5 untuk aitem unfavorable. Skor untuk pernyataan favorable adalah Sangat setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Netral (N)=3, Tidak setuju (TS)=2, Sangat Tidak Setuju (STS)=1 Begitu sebaliknya untuk aitem unfavorable. Distribusi sebaran aitem skala Komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.2**

**Blue Print Skala Komitmen Organisasi**

Aspek	Nomor Aitem		Total
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	1, 2, 3, 5, 6, 7	21, 22, 23, 24, 25	13
kesediaan untuk	27, 28, 29, 30,	8, 9, 10, 11, 12,	13

menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organsasi	31, 32, 33	13	
keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi .	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	14
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Validitas

Validitas merupakan sebuah konsep yang menuju kepada kelayakan, kebermaknaan serta kebermanfaatn inferensi yang dapat dibuat berdasarkan skor hasil yang bersangkutan. Validitas artinya adalah untuk mendeteksi sejauh mana akurasi skala memiliki pengukurannya. Pengukuran disebut memiliki validitas yang tinggi apabila mempunyai hasil data yang akurat dalam memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diukur seperti diinginkan pengukur (Azwar, 2010). Pengujian validitas isi skala Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* telah dilakukan oleh pengembangan alat ukur tersebut dimana keduanya menunjukkan validitas yang baik sehingga dapat digunakan sebagai pengukur dalam penelitian ini.

#### 3.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Jika terjadi pengukuran dua kali atau lebih terdapat gejala yang

sama dengan pengukuran yang sama pula. Konsep reliabilitas melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya jika hanya melihat beberapa kali pelaksanaan pengukuran yang sama diperoleh hasil yang relatif kemudian sama. Artinya adalah, beberapa kali pengukuran dilakukan, namun hasilnya tetap sama (Azwar, 2010).

Nilai reliabilitas dikatakan koefisien jika berada diantar rentang angka 0,00 hingga 1,00 dimana jika semakin mendekati 1,00 artinya skala penelitian semakin reliabel. Pengujian reliabelitas pada penelitian ini menggunakan teknik konsistensi internal. Pada pendekatan ini, data skor total dapat melalui prosedur satu kali pengetesan pada sekelompok individu sebagai subjek. Pada skala Komitmen Organisasi dan Skala *Work Engagement* peneliti menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Dari hasil reliabilitas yang dilakukan peneliti sebelumnya terdapat nilai *Alpha Cronbach* dari skala Komitmen Organisasi dengan skor nilai 0,938 dari peneliti sebelumnya, sedangkan dalam penelitian ini memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,929 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil reliabilitas skala *Work Engagement* dari peneliti sebelumnya adalah 0,900 sedangkan dalam penelitian ini memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,879 yang termasuk kedalam kategori tinggi.

### **3.7. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis data dengan teknik korelasi *person product moment* yaitu metode yang digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara *Work engagement* dan komitmen organisasi (Siregar, 2012) .

Pada analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS Statistics version 17.0*.

### 3.7.1 Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut Siregar, (2012) uji normalitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah skor dari variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorof-Smirnov* dengan melihat nilai signifikansi data. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika ( $\text{sig} > 0,05$ ). Sedangkan data tidak berdistribusi normal jika ( $\text{sig} < 0,05$ ) sehingga dapat dilakukan uji nonparametrik.

#### b. Uji Linearitas .

Uji Linearitas bertujuan untuk menyatakan bahwa hubungan antar variabel penelitian mengikuti garis lurus atau tidak (Siregar, 2012). Uji linieritas dengan melihat  $p$  dari nilai  $F$  (*Linierity*) jika  $p < 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier begitu juga sebaliknya jika nilai  $p$  dari  $F$  (*Linierity*)  $> 0,05$  artinya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.

### 3.7.2 Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Work Engagement* dengan komitmen organisasi pada generasi angkatan milenial kota Pekanbaru. Metode analisis data menggunakan analisis parametrik dimana korelasi digunakan untuk mencari hubungan pada data yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi  $p < (0,05)$  maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Siregar, 2012),

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Orientasi Kancan Penelitian

Berdasarkan data dari dinas ketenagakerjaan provinsi Riau, Kota Pekanbaru saat ini memiliki jumlah tenaga kerja generasi milenial yang cukup banyak. Terhitung bahwa jumlah seluruh karyawan Kota Pekanbaru yang termasuk dalam kategori milenial berusia 26-43 tahun yaitu sebanyak 350.516 orang (Disnaker, 2020).

Angkatan kerja generasi milenial Kota Pekanbaru berdomisili di berbagai kecamatan di Kota Pekanbaru. Adapun kecamatan yang menjadi tempat penelitian yakni kecamatan Marpoyan Damai, kecamatan Bukit Raya, kecamatan Tampan dan kecamatan Tenayan Raya.

#### 4.2 Prosedur Penelitian

##### 4.2.1 Persiapan Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti menyiapkan skala yang akan digunakan untuk penelitian dan menentukan tempat dimana penelitian akan berlangsung dengan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan terkait dengan penelitian sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Adapun teknik pengambilan sample pada penelitian ini yaitu *Cluster Random Sampling*. Alasan teknik ini digunakan dikarenakan populasi penelitian yang luas. Pengambilan sampel yang dilakukan secara bertahap dari wilayah yang terluas sampai wilayah yang terkecil, kemudian sampel dipilih secara acak.

#### 4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada 18-24 Februari 2021 melalui media sosial *whatsapp*, *line* dan *instagram*. Peneliti mengirimkan link skala penelitian melalui media sosial *whatsapp*, *line* serta *instagram*. Penelitian dilakukan dengan cara membagikan link penelitian dalam bentuk *Google form* kepada subjek penelitian kemudian terkumpul sebanyak 32 data. Kemudian pada tanggal 26 Februari-14 Maret peneliti menyebarkan skala penelitian dalam bentuk *printout* kepada subjek penelitian, ini dikarenakan penyebaran skala penelitian menggunakan *google form* dinilai kurang efektif. Pada cara kedua ini penyebaran skala di memperoleh data sebanyak 230 dan penambahan data dengan *google form* sebanyak 53 data. Sehingga terkumpul 315 data, kemudian setelah dilakukan skoring pada skala penelitian tersebut terdapat 29 data yang tidak memenuhi kriteria penelitian. Sehingga tersisa 286 data yang dapat diambil untuk dijadikan data penelitian yang selanjtnya dilakukan pengujian pada data tersebut.

#### 4.3 Hasil Penelitian

##### 4.3.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 4.1

Klasifikasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	103	36%
Perempuan	183	64%
<b>Jumlah</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

Pada penelitian ini terdapat kalsifikasi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin yang di jabarkan melalui tabel 4.1 diatas, yaitu laki-laki dengan jumlah

103 orang atau setara dengan 36% dan perempuan dengan 183 orang atau setara dengan 64% dengan total keseluruhan subjek berjumlah 286 orang.

**Tabel 4.2**

**Klasifikasi Subjek Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
26	39	13.6%
27	19	6.6%
28	58	20.3%
29	12	4.2%
30	21	7.3%
32	32	11.2%
33	36	12.6%
35	5	1.7%
37	1	0.3%
39	15	5.2%
40	20	7.0%
42	19	6.6%
43	9	3.1%
<b>Jumlah</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, subjek penelitian di kalsifikasikan berdasarkan usia menjadi tiga belas kategori usia. Kategori pertama yaitu usia 26 tahun berjumlah 39 orang atau 13,6 %, Usia 27 tahun berjumlah 19 orang atau 6,6%, usia 28 tahun berjumlah 58 orang atau 20,3%, usia 29 berjumlah 12 orang atau 4,2%, usia 30 tahun berjumlah 21 orang atau 7,3%, usia 32 tahun berjumlah 32 orang atau 11,2 % , usia 33 tahun berjumlah 36 orang atau 12,6%, usia 35 tahun berjumlah 5 orang atau 1,7%, usia 37 tahun berjumlah 1 orang atau 0,3%,

usia 39 tahun berjumlah 15 orang atau 6,2%, usia 40 tahun berjumlah 20 orang atau 7,0%, usia 42 tahun berjumlah 19 orang atau 6,6%, dan usia 43 tahun berjumlah 9 orang atau 3,1 %. Total keseluruhan jumlah subjek adalah sebanyak 286 orang. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa subjek terbanyak adalah subjek dengan kategori usia 28 tahun yaitu berjumlah 58 orang atau 23,3%.

**Tabel 4.3**  
**Klasifikasi Subjek Berdasarkan Kecamatan**

<b>Kecamatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
Kecamatan Tenayan Raya	51	17.8%
Kecamatan Marpoyan Damai	82	28.7%
Kecamatan Tampan	102	35.7%
Kecamatan Bukit Raya	51	17.8%
<b>Jumlah</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

Subjek berdasarkan kecamatan di klasifikasikan sesuai dengan kriteria penelitian yaitu terdapat empat kecamatan atau empat klasifikasi. Pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah subjek kecamatan Tenayan Raya yaitu 51 orang atau 17,8%, kecamatan Marpoyan Damai berjumlah 82 orang atau 28,7%, kecamatan Tampan berjumlah 102 orang atau 35,7%, dan pada kecamatan Bukit Raya sebanyak 51 orang atau 17,8%. Jumlah keseluruhan subjek pada klasifikasi berdasarkan kecamatan adalah 286 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian berdomisili di kecamatan Tampan karena dari tabel diatas diketahui bahwa kecamatan tampan memiliki frekuensi terbanyak dari tiga kecamatan lainnya yaitu dari total subjek berjumlah 286 orang, terdapat 102 orang berdomisili di kecamatan tampan dengan persentase 35,7%.

### 4.3.2 Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan skoring dan pengolahan data dengan SPSS, deskripsi data penelitian dari Hubungan *Work Engagement* dengan Komitmen organisasi pada Angkatan Kerja Generasi Milenial di Kota Pekanbaru diperoleh gambaran seperti yang di sajikan pada tabel 4.4 di bawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Komitmen Organisasi	200	40	120	26,667	196	116	136,09	17,453
<i>Work Egagement</i>	80	16	48	10,667	80	44	61,35	9,384

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat ketahui bahwa kedua variabel penelitian memiliki skor Empirik rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan skor Hipotetik. Dalam penelitian ini terdapat lima kategori yang digunakan yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Adapun norma yang menjadi acuan adalah sebagai berikut:

Sangat tinggi :  $X \geq M + 1,5 SD$

Tinggi :  $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$

Sedang :  $M - 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$

Rendah :  $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$

Sangat rendah :  $X < M - 1,5 SD$

Keterangan

M : Mean Empirik

SD : Standar Deviasi Empirik

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki rata-rata skor Hipotetik sebesar 120 dan standar deviasi sebesar 26,667, dari norma diatas maka kita dapat emnentukan kategorisasi penilaiannya. Kategoriasi penialian untuk variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi**

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 1136,7665$	78	27,3%
Tinggi	$125,5885 \leq X < 136,7665$	130	45,5%
Sedang	$114,4115 \leq X < 125,5885$	78	27,3%
Rendah	$108,2345 \leq X < 114,4115$	-	0%
Sangat Rendah	$X < 108,2345$	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>286</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel kategorisai skor variabel komitmen organisasi diatas dapat di ketahui bahwa subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi yaitu dengan persentase sebesar 45,5% artinya dari 286 orang subjek penelitian terdapat 130 orang yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi. Sementara itu, untuk kategorisasi skor variabel *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Kategorisasi Skor *Work Engagement***

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 64,005$	112	39,2 %
Tinggi	$53,335 \leq X < 64,005$	124	43,4 %
Sedang	$42,4115 \leq X < 53,335$	50	17,5%
Rendah	$31,2345 \leq X < 42,4115$	-	0%
Sangat Rendah	$X < 31,2345$	-	0 %
<b>Jumlah</b>		<b>286</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi yaitu dengan persentase sebesar 43,4%, artinya dari 286 subjek penelitian terdapat 124 orang yang memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Siregar, (2012) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yaitu variabel komitmen organisasi dan *work engagement* yang dianalisa dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0. Jika nilai  $p$  dari nilai  $Z$  (*Kolmogorov-Smirnov*)  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka didapatkan hasil seperti pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas skala Komitmen Organisasi dan skala *Work Engagement***

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,000 ( $p < 0,05$ )	Tidak Normal
<b><i>Work Engagement</i></b>	0,119 ( $p > 0,05$ )	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan variabel *work engagement* dengan nilai signifikansi sebesar 0,119 ( $p > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan dari kedua variabel komitmen organisasi dan *work engagement* untuk variabel komitmen organisasi sebaran data berdistribusi tidak normal sedangkan variabel *work engagement* sebaran data berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk menyatakan bahwa hubungan antar variabel penelitian mengikuti garis lurus atau tidak. Uji linieritas dengan melihat  $p$  dari nilai F (*Linierity*) jika  $p < 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier begitu juga sebaliknya jika nilai  $p > 0,05$  artinya hubungan tidak linier (Siregar, 2012). Hasil dari analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Linierity (F)	Signifikasi	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>	17,157	0,000( $p < 0,05$ )	Linier
<b><i>Work Engagement</i></b>			

Dari tabel uji linieritas diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F(Linierity)$  untuk variabel komitmen organisasi dan *work engagement* adalah 17,157 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpola linier. Artinya, terdapat hubungan yang linier antara variabel *Work Engagement* dengan variabel komitmen organisasi.

#### 4.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan *Work Engagement* Komitmen Organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di kota pekanbaru. Uji hipotesis ini berguna untuk mengetahui atau mengungkap diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan atau yang disebut dengan hipotesis dugaan dalam penelitian ini. Adapun uji hipotesis ini menggunakan teknik *Spearman's rank order*, hasil uji korelasi antara *work engagement* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai  $(r) = 0,256$  lebih besar dari 0,005 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang positif (searah) secara signifikan. Dapat diartikan semakin tinggi *Work Engagement* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial. Oleh karena itu, berdasarkan uji analisis maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_a$  dalam penelitian dapat diterima. Hasil dari analisis data tersebut dapat dilihat dari tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi**

Variabel	N	<i>Spearman'</i> <i>rank order</i>	Sig.(2-tailed)
<i>Work Engagement</i> Komitmen Organisasi	286	0,256	0,000( $p < 0,05$ )

Hasil uji determinan dalam penelitian ini memperoleh nilai koefisien (*r-squared*) sebesar 0,052 dan nilai R sebesar 0,228. Artinya, *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,2% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji determinan terhadap variabel *work engagement* dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinan**

Variabel	N	R	R Square
<i>Work Engagement</i> Komitmen Organisasi	286	0,228	0,52

#### 4.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota pekanbaru. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari kedua variabel tersebut adalah (*r*) 0,256 dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi. Maka dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan Hipotesis dugaan penelitian. Oleh karena itu hipotesis yang diterima adalah ada hubungan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel skor total variabel *work engagement*, diketahui bahwa sebanyak 124 orang dari total sampel 286 termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 43,4%. Artinya rata-rata sampel penelitian memiliki *work engagement* yang tergolong tinggi. Menurut Agustian, (2012) *Work engagement* yang tinggi membuat seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias dan semangat dalam bekerja. *Work engagement* juga membuat seseorang merasa degan keberadaannya di suatu organisasi tersebut bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut tabel skor total variabel komitmen organisasi, terdapat 130 orang dengan persentase sebesar 45,5% dari total sampel penelitian 286 orang termasuk pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata sampel penelitian memiliki komitmen organisasi termasuk tinggi. Susanti dan Palupiningdyah, (2016) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu organisasi maupun perusahaan maka ia memiliki kepercayaan dan menerima tujuan serta nilai organisasi. Selain

itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, serta berkeinginan kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza, (2015) yang berjudul Hubungan *Work engagement* dengan *organizational commitment* karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Surakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi dengan signifikansi sebesar  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ) serta nilai  $r=0,401$  artinya terdapat hubungan korelasi yang positif secara signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sumber daya manusia yang sangat berperan penting demi tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan tempat ia bekerja. Untuk mencapai tingkat komitmen organisasi yang tinggi dibutuhkan peningkatan *work engagement*. Faktor *work engagement* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika karyawan menunjukkan sikap kesediaannya untuk melibatkan diri dalam pekerjaannya diluar kewajiban atau jam kerja yang telah ditetapkan pasti akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kemungkinan yang besar akan menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, maka karyawan tersebut akan merasa *engaged* dengan pekerjaan serta perusahaan ia bekerja maka karyawan tersebut akan mempertahankan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Hal

ini berdampak positif bagi organisasi serta tujuan dan pencapaian organisasi (Riza, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh saragih *et.al*, (dalam Putri, 2019) mengemukakan terdapat beberapa faktor pekerjaan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi yaitu faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain gaji, manfaat, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan kolega, pekerjaan itu sendiri, fleksibilitas pekerjaan, dan lokasi kerja dapat secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan generasi milenial.

Maka dari uraian hasil penelitian yang telah di jelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja generasi milenial dikota pekanbaru rata-rata memiliki *Work engagement* dan komitmen organisasi yang tergolong kedalam kategori tinggi, kemudian tidak ada subjek yang tergolong pada kategori sangat rendah dan rendah untuk variabel komitmen organisasi dan *work engagement*. Artinya tidak ada angkatan kerja generasi milenial di kota pekanbaru yang memiliki komitmen organisasi dan *work engagement* yang sangat rendah maupun rendah. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa angkatan kerja generasi milenial di kota pekanbaru memiliki *work engagement* dan komiten organisasi yang bagus.

Penelitian ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan, adapun kelemahan dari penelitian ini ialah penelitian ini dilakukan terhadap populasi yang sangat luas dan tidak pada suatu instansi, perusahaan dan organisasi sehingga yang mmenjadi masalah dalam penelitian yaitu komitmen organisasi kurang dapat di ungkap dalam penelitian ini karena populasi penelitian yang berasal dari

berbagai perusahaan dan organisasi sehingga memiliki karakter kerja yang berbeda-beda.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Work engagement* dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di kota pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial di kota pekanbaru.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, ada beberapa saran yang diberikan yaitu:

- a. Kepada angkatan kerja generasi milenial

Angkatan kerja generasi milenial perlu untuk terus meningkatkan kualitas *work engagement* agar meningkat pula komitmen organisasi bagi individu agar menjadi pribadi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan performansi kerja kedepannya.

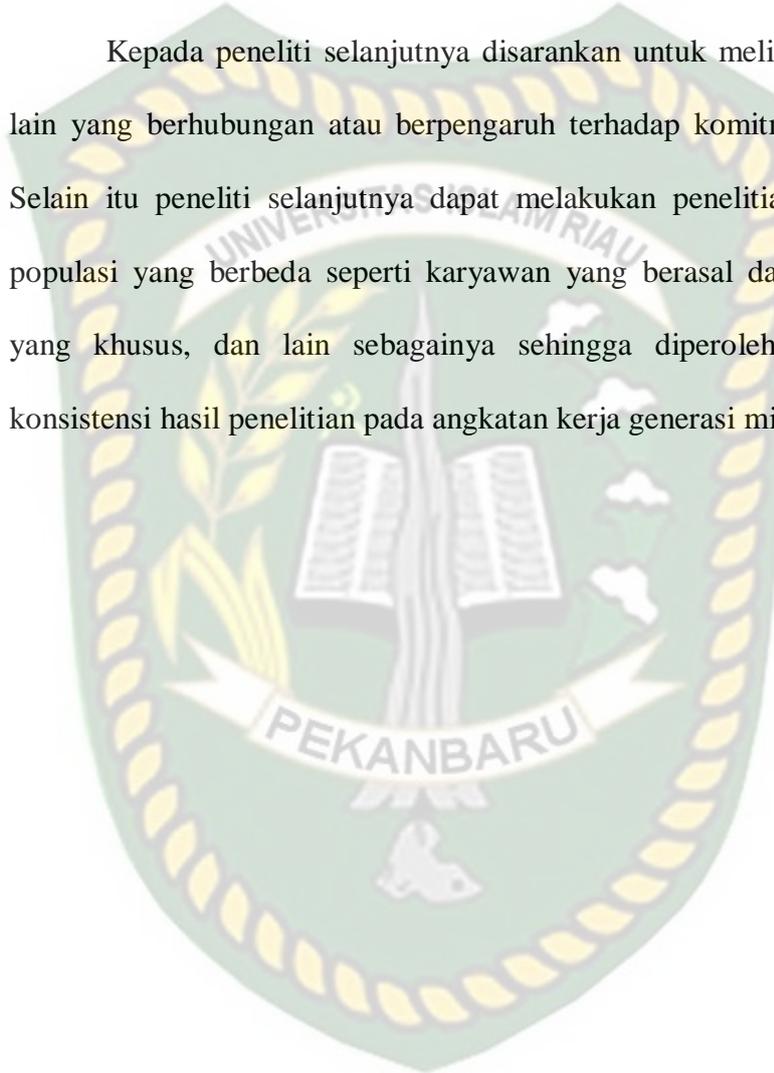
- b. Kepada perusahaan

Perlu diadakannya upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas *Work engagement* agar meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan itu sendiri seperti pelatihan, bonus, peluang promosi dan perhatian. Hal ini sangat berdampak positif bagi perusahaan dalam rangka menciptakan

kinerja individu dan organisasi agar terpeliharanya anggota dalam perusahaan tersebut dan tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

c. Kepada peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel lain yang berhubungan atau berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ini terhadap populasi yang berbeda seperti karyawan yang berasal dari satu instansi yang khusus, dan lain sebagainya sehingga diperoleh ada tidaknya konsistensi hasil penelitian pada angkatan kerja generasi milenial.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agba, M, & Ushie, E. (2010). Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria. *American Journal of Industrial and Business Management*, 1 (2), 105–114.
- Agustian, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Aldi, K. (2017). Hubungan antara komitmen organisasi dan work engagement pada penyiar radio di pekanbaru. *Fakultas Psikologi, UINSUSKA*.
- Amir, M. . (2015). *Memahami evaluasi kinerja karyawan: konsep dan penilaian kinerja di perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Avicenna, M. (2019). Hubungan Komitmen porganisasi dan work engagement pada guru SMK. *Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya, UII*.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysa, S. (2011). The effect pf gander on organizational commitment of teacher's: a meta analytic analysis. *Educational Sciences: Theory & Pactice*, 11 (2), 628–632.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Bakker, A. ., Schaufeli, W. ., & Leiter, M. . (2011). Key Question Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 20, 4–28.
- Bakker, & Leiter, M. . (2010). Employee Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research. In *Psychology Pers*.
- Burhan Bungin. (2010). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media Group.
- Christiana. (2012). Pengaruh Komitmen Oraganisasi, Budaya Organisasi dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT. *Media Riset Akutansi*, 2.
- Dewi, S. (2013). Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Universitas Bakrie*.
- Disnaker. (2020). *Dinas ketenagakerjaan*. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Elmi, F. (2013). Pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi instrinsik dan work engagement terhadap kinerja karyawan (studi pada dosen

tetap Universitas Swasta DKI Jakarta). *Disertasi Universitas Brawijaya Malang*.

Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4.

Gursoy, D., Maier, T. ., & Chi, C. . (2008). Generational differences: an examination of works values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*., 27(3), 458–488.

Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 2, 135–151.

Harun, S. (2018). *Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indonesia Pustaka.

Idris, F., & Utari, C. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Countraproductive Work Behavior Pada Karyawan Universitas Islam Riau. *An-Nafs Fakultas Psikologi UIR*, 10, 95–101.

Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*, 6 No.1, 80–91.

Larasati, D. P. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee engagement pada generasi milenial. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*.

Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Andi.

Mathins, L, R., & H, J. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli & B. P. Hie (eds.); 2nd ed.). Salemba Empat.

Mathumbu, D., & Dodd, N. (2013). Perceived Organizational Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior of Nurses at Victoria Hospital. *Journal of Psychology*, 4, 87–93.

Mekta, & Susanto (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Koiten Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. *Universitas*

*Negri Yogyakarta.*

- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Development Review, 14*(4), 389–414.
- Mishrah, G. (2005). Role of Employee commitment in organizational commitment. *Delhi Business.*
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (2010). *Employee-Organization Linkages*. South-Western Cengage Learning.
- Mujiasih, E., & Zenita, R. I. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.*
- Pamungkas, (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon). *Universitas Diponegoro Semarang.*
- Pandiangan, B. (2011). Analisis Turnover Guru-guru di Yayasan Perguruan Katolik Budi Murni : Medan. *Universitas Sumatra Utara.*
- Permatasari, I. (2011). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan engagement (keterlibatan) pada karyawan PT. Medco Ethanol Lampung. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.*
- Putri, F. Anugrah. (2019). Dampak Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap niat berpindah pada generasi milenial. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Universitas Islam Indonesia.*
- Riza, Dina Alfia. (2015). Hubungan Antara Work Engagement dengan Organizational Commitment Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Surakarta. *Fakultas Psikologi, Universitas Gajah Mada.*
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi, edisi 12*. Salemba Empat.
- Robbins, & Stephen, P. (2013). *Perilaku Organisasi (2nd ed.)*. Prenhallindo.
- Seahan, P. (2009). *Generation Yin Asia*. The University of Sydney.
- Sidiq, F. El. (2014). Hubungan antara employee engagement dengan komitmen organisasi karyawan community ambassador sampoerna mild 16 di PT. Sunrise kemilau Indonesia. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas*

Malang.

- Siregar, S. (2012). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Negeri Semarang*, 5, 77–86.
- Trapero, F. ., Villa-Castano, L. ., Parra, J. F. ., & Gracia, J. . la G. (2017). *Differences on self-prepception of organizatinal pride loyalty in Milenial & Generation X, Considering gender and seniority variabels*. Business and Economic Horizon.
- Worlwide, W. W. (2005). *Playing to Win in a Global Economy, 2007/2008 Global Strategic Rewards Report and United States Findings*. Porthlr.Com.
- Worlwide, W. W. (2014). *Playing to Win in a Global Economy, 2014 Global Strategic Rewards Report and United States Findings*. Marketplus.Co.Id.
- Yudra, F. O., Idris, F., & Hidayat, A. (2018). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stress Kerja Pada Anggota Brimop Polda Riau. *An-Nafs Fakultas Psikologi UIR*, 12, 11–20.