

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tetra Hidayati¹⁾, Irma Finanda²⁾, Yuafani Faizah³⁾, Qurota A'yunin⁴⁾, Mikael Anselmus Adiseputra⁵⁾, Muhammad Rafli Dwi Saputra⁶⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda

Correspondence		
Email: tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id ¹⁾ , irmafinanda2021@gmail.com ²⁾ , yuafanifaizah@gmail.com ³⁾ , qrtaynn.ayun@gmail.com ⁴⁾ , mikaelanselmus@gmail.com ⁵⁾ , mraflidsaputra@gmail.com ⁶⁾	No. Telp: -	
Submitted: 4 Desember 2024	Accepted: 10 Desember 2024	Published: 11 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Keyword : *Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment and job involvement on employee performance. A qualitative approach was employed in this research, with data collected through previous studies on organizational commitment and job involvement in relation to employee performance. The analysis results demonstrate that organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance, and job involvement also has a positive and significant impact on employee performance. These findings suggest that companies need to enhance employee commitment and involvement to achieve optimal performance.

Keyword : *Organizational Commitment, Job Involvement, dan employee performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu unsur yang penting dalam organisasi adalah sumber daya manusianya. Unsur ini sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya akan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Apabila tidak ada sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan tidak akan sukses perusahaan tersebut. Peran sumber daya manusia disini adalah mengendalikan elemen-elemen yang ada di perusahaan seperti modal dan teknologi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, keuntungan, maupun kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Kinerja karyawan sendiri, merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang ingin bersaing di pasar yang semakin dinamis harus memastikan bahwa karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu strategi



untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor internal seperti komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan, sehingga mampu mendukung pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, memahami bagaimana komitmen organisasi dan keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan daya saingnya.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan tugas, tetapi juga memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Menurut penelitian (Pane & Fatmawati, 2017), komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi lebih jarang melakukan turnover dan cenderung bekerja dengan dedikasi yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa memperkuat komitmen karyawan adalah salah satu strategi penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Selain komitmen, keterlibatan kerja juga memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terlibat secara fisik, emosional, dan kognitif dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Karyawan yang terlibat umumnya menunjukkan antusiasme, semangat, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas mereka. (Panjaitan, 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk memberikan usaha ekstra dan menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Namun, meningkatkan komitmen dan keterlibatan kerja karyawan tidak selalu mudah. Berbagai tantangan sering muncul, seperti kurangnya dukungan dari manajemen, minimnya kesempatan untuk pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal-hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak negatif pada komitmen serta keterlibatan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, menyediakan program pelatihan dan pengembangan, serta membangun budaya organisasi yang kuat (Sabekti & Setiawan, 2023). Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Septiadi et al., 2017) menemukan bahwa pengaruh kombinasi antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen dan keterlibatan yang tinggi tidak hanya menunjukkan kinerja yang baik, tetapi juga mampu menularkan semangat kerja positif kepada rekan-rekan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penemuan ini menegaskan pentingnya kedua variabel ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang unggul.

Dengan mempertimbangkan pentingnya komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi

kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen dan keterlibatan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong pertumbuhan serta perkembangan

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian :

1. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

Jurnal ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan Keterlibatan karyawan dan pemberdayaan karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep multidimensional yang menunjukkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Allen & Mayer, 1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan psikologis yang menghubungkan karyawan dengan organisasi sehingga memengaruhi keinginan mereka untuk tetap bekerja. Konsep ini juga mencakup perasaan keterikatan emosional, rasional, dan moral terhadap organisasi.

(Robbins & Judge, 2017). menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu menyelaraskan dirinya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, merasa terlibat secara emosional, dan memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

b. Indikator Keterlibatan Kerja

(Allen & Mayer, 1990) mengembangkan teori tiga komponen, yang mengidentifikasi tiga dimensi utama sebagai indikator komitmen organisasi antara lain

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah dimensi yang menunjukkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Pada dimensi ini, karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi dan memiliki hubungan emosional yang erat.

Mereka bekerja bukan semata-mata karena kewajiban atau manfaat, tetapi karena rasa cinta terhadap organisasi dan kepercayaan pada nilai-nilai serta tujuan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah dimensi yang berkaitan dengan kesadaran karyawan tentang risiko atau konsekuensi yang akan mereka hadapi jika meninggalkan organisasi. Pada dimensi ini, komitmen terbentuk karena adanya pertimbangan logis atau rasional, seperti biaya finansial atau non-finansial yang besar apabila keluar dari organisasi.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah dimensi yang mencerminkan perasaan kewajiban moral atau etika seorang karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Pada dimensi ini, karyawan merasa bahwa mereka "seharusnya" tetap bekerja karena adanya norma atau nilai yang dianut, baik yang berasal dari budaya organisasi maupun kepribadian mereka sendiri.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi (Steers, & Porter, 1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- Karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia.
- Karakteristik kerja yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.
- Karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- Sifat dan kualitas pekerjaan yang meliputi cara dan sifat karyawan bekerja

2.2 Keterlibatan Kerja

a. Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja atau *job involvement* adalah tingkat di mana seorang individu merasa terhubung secara psikologis, emosional, dan fisik dengan pekerjaannya. Menurut (Lodahl & Kejner, 1965) keterlibatan kerja mencerminkan tingkat pengidentifikasian individu terhadap pekerjaan, termasuk keinginan untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal.

(Kahn, 1990) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah keadaan di mana individu sepenuhnya mencurahkan diri ke dalam peran kerja mereka, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Hal ini mencerminkan seberapa besar pekerjaan menjadi bagian integral dari identitas individu.

b. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut (Schaufeli et al., 2002). keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

- Vigor (semangat): tingkat energi tinggi dan ketahanan mental karyawan selama bekerja.
- Dedication (dedikasi): Rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan.
- Absorption (keterpakuan): Tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh pada pekerjaan yang membuat waktu terasa berlalu cepat, dimana karyawan fokus pada pekerjaannya

c. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut (Bakker et al., 2008) ada beberapa faktor utama yang memengaruhi keterlibatan kerja antara lain

1. **Karakteristik Pekerjaan:**
Pekerjaan yang menantang dan jelas perannya dapat meningkatkan keterlibatan. Karyawan merasa lebih terlibat ketika mereka memahami tujuan dan memiliki tantangan yang memotivasi.
2. **Kepemimpinan dan Manajemen:**
Dukungan dan gaya kepemimpinan yang baik dari atasan, termasuk pengakuan dan umpan balik, meningkatkan keterlibatan. Pemimpin yang mendukung dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan juga berperan penting.
3. **Lingkungan Kerja:**
Budaya organisasi yang positif dan kondisi fisik yang nyaman dapat mendukung keterlibatan. Karyawan merasa lebih terlibat di tempat kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi.
4. **Penghargaan dan Pengakuan:**
Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan memotivasi mereka untuk terlibat lebih dalam pekerjaan. Penghargaan baik finansial maupun non-finansial memperkuat keterlibatan.
5. **Otonomi dan Partisipasi:**
Karyawan yang diberi otonomi dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan merasa lebih bertanggung jawab dan terlibat dalam pekerjaan mereka.
6. **Peluang Pengembangan Karir:**
Organisasi yang menyediakan peluang untuk pelatihan dan pengembangan karir meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka merasa dapat tumbuh dan berkembang.
7. **Hubungan Sosial di Tempat Kerja:**
Hubungan baik dengan rekan kerja juga penting. Lingkungan kerja yang mendukung dan sosial yang kuat meningkatkan keterlibatan emosional dan kognitif karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis et al., 2006), kinerja secara mendasar menggambarkan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu peristiwa. secara umum, kinerja karyawan pada berbagai jenis pekerjaan mencakup beberapa aspek utama, seperti jumlah dan kualitas kerja, tingkat kehadiran, serta kemampuan untuk bekerja. (Hasibuan & Malayu, 2008) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang tersedia.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang mencerminkan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan. Kinerja meliputi berbagai aspek utama seperti

kuantitas dan kualitas hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama, serta faktor-faktor yang dipengaruhi oleh faktor seperti kecakapan, pengalaman, dedikasi, dan waktu pengelolaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Robbins, 2016), indikator kinerja adalah alat untuk menilai pencapaian kerja karyawan. Indikator tersebut meliputi :

1. Kualitas Kerja (*Quality*) : Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan berdasarkan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas Kerja (*Quantity*) : Dilihat dari jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan.
3. Ketepatan Waktu (*Time*) : Mengukur penyelesaian tugas sesuai jadwal tanpa mengganggu pekerjaan lain.
4. Efektifitas : Menilai sejauh mana karyawan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil optimal.
5. Kemandirian (*Independensi*) : Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan atau bantuan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2011), kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan sebagai berikut :

1. *Personal Factors* : Mengacu pada tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
2. *Leadership Factors* : Ditentukan oleh kualitas motivasi, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim
3. *Team Factors* : Tercermin dari dukungan dan kerjasama yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factors* : Merujuk pada sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/Situational Factors* : Berhubungan dengan tingkat tekanan dan perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal.

3. METODOLOGI

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui metode Systematic Literature Review atau literatur review. Literatur review merupakan metode penelitian yang mengkaji dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dan terbaru untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengkonsolidasi hasil-hasil temuan dari berbagai penelitian terdahulu guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh dua faktor utama, yaitu komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya yang berfokus pada komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Sumber literatur akan dicari melalui database ilmiah seperti Google Scholar, Neliti Journals, Indonesia One Search dan OALib Journals, dan literatur lainnya. Penelitian ini akan mengumpulkan hasil penelitian yang relevan dalam konteks pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Kriteria Inklusi:

Artikel yang membahas tentang temuan yang relevan dengan topik komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Sumber yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (terutama untuk literatur terkini).
2. Artikel yang menggunakan metode penelitian ilmiah dan memiliki keandalan serta validitas yang tinggi.
3. Artikel yang relevan dan membahas pengaruh langsung antara variabel komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan

3.4 Metode Analisis Data

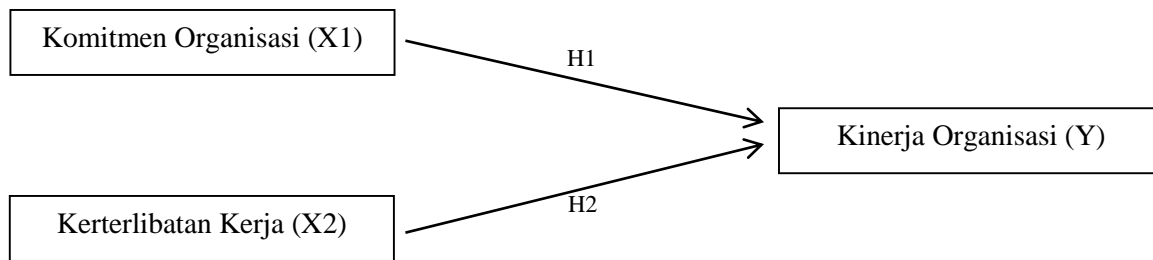
Data yang diperoleh dari artikel-artikel yang dipilih akan dianalisis menggunakan pendekatan sintesis tematik, di mana hasil-hasil penelitian dari berbagai sumber akan dikelompokkan dan digabungkan berdasarkan variabel utama yang relevan, yaitu komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Proses sintesis tematik ini mencakup beberapa langkah berikut:

1. Klasifikasi Temuan: Setiap temuan dari penelitian yang ada akan dikategorikan sesuai dengan variabel yang relevan, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Pengelompokan Berdasarkan Tema: Data yang telah diklasifikasikan selanjutnya dikelompokkan ke dalam tema-tema tertentu, seperti aspek komitmen emosional terhadap organisasi, tingkat keterlibatan kerja, serta dampak keduanya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengelompokan ini memungkinkan perbandingan antar-temuan untuk melihat kesamaan atau perbedaan hasil penelitian.
3. Sintesis dan Analisis Hubungan Antar-Variabel: Temuan-temuan dari berbagai artikel disintesis untuk mengidentifikasi pola umum serta hubungan signifikan antara komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Sintesis ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat mendukung atau memperkaya analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dengan menggunakan analisis sintesis tematik, hasil dari berbagai penelitian akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang upaya peningkatan produktivitas dalam konteks organisasi

3.5 Kerangka Model

Berikut ini kerangka model penelitian yang dikembangkan dalam jurnal ini



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterkaitan antara Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan

a. *Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan afektif seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi akan lebih berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi tersebut. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi adalah kesuksesan pribadi, yang mendorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi juga cenderung lebih jarang absen dan lebih jarang berpindah pekerjaan (turnover). Hal ini karena karyawan merasa memiliki hubungan emosional dan profesional yang kuat dengan organisasi. Dengan absensi yang rendah dan tingkat turnover yang stabil, karyawan dapat lebih fokus dan produktif, yang berdampak langsung pada kinerja. Karyawan yang berkomitmen akan lebih berusaha untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan. Semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengambil inisiatif dan bekerja lebih keras demi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terikat secara emosional, rasional, dan normatif dengan organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi meningkatkan loyalitas, mengurangi tingkat absensi, dan menurunkan tingkat turnover, yang semuanya berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Temuan (Anggara et al., 2022) ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan merasa lebih memiliki tujuan organisasi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja mereka meningkat secara signifikan. Hal ini didukung juga oleh temuan (Arestia, 2022) bahwa komitmen organisasi yang kuat mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih berfokus pada pencapaian target dan kontribusi

terhadap organisasi. Dan menurut (Setyorini, 2012) menemukan bahwa komitmen organisasi terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen ini mendorong karyawan untuk berusaha maksimal dalam menjalankan tugas - tugas. Hal ini juga didukung oleh temuan (Imam et al., 2024) bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan loyalitas dan dedikasi. Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung menyelaraskan tindakan mereka dengan tujuan organisasi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan hasil kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya mendorong kesuksesan organisasi.

b. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya dan merasa pekerjaan tersebut menjadi bagian dari identitas diri mereka. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka akan lebih termotivasi dan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung memiliki motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, seperti rasa puas dan bangga atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka akan lebih cenderung bekerja dengan penuh dedikasi dan memberikan hasil yang terbaik.

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Keterlibatan kerja menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka juga lebih proaktif dalam mencari cara untuk memperbaiki pekerjaan dan menyelesaikan masalah. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan lebih cenderung untuk menunjukkan kreativitas dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Keterlibatan kerja mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dalam mencari solusi masalah dan memperbaiki proses kerja. Dengan lebih banyak inovasi yang dihasilkan, kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Keterlibatan kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, motivasi yang kuat, dan produktivitas yang lebih baik. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan tugas mereka dan berusaha memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Karyawan yang terlibat merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi lebih banyak pada pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan bias menciptakan keterikatan emosional yang membuat mereka lebih fokus pada pekerjaan dan lebih siap untuk mengatasi hambatan atau tantangan dalam pekerjaan mereka.

Temuan (Kakinsale et al., 2015) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka lebih produktif dan lebih berkinerja baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Marimin & Santoso, 2020) bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja. Dalam penelitian (Tielung, 2013) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja yang kuat meningkatkan kinerja karyawan pada. Karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan

mereka cenderung lebih berkinerja baik karena mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Pada temuan (Abdelwahed & Doghan, 2023) Keterlibatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan faktor-faktor seperti semangat, dedikasi, dan penyerapan secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan loyalitas yang lebih besar, motivasi yang tinggi, dan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi menciptakan keterikatan emosional yang mendukung dedikasi jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Serta komitmen organisasi mendorong loyalitas, motivasi, dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi,

Selain itu, keterlibatan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa terlibat secara fisik, emosional, dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan inovatif. Mereka menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan kerja juga menciptakan suasana kerja yang dinamis dan penuh semangat. Kedua variabel ini harus dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan untuk menciptakan karyawan yang produktif, proaktif, dan berkinerja tinggi.

Penelitian ini menekankan bahwa kombinasi antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Perusahaan yang berhasil meningkatkan komitmen dan keterlibatan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik, serta dapat mengurangi tingkat turnover dan absensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang mendukung keterlibatan dan komitmen karyawan untuk mencapai hasil optimal.

6. SARAN

Berikut adalah saran penelitian yang bisa diberikan berdasarkan hasil kajian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Pengembangan Variabel Lain : Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi, untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perluasan dan penambahan Obyek Penelitian : Penelitian berikutnya dapat dilakukan di berbagai sektor industri atau wilayah yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil. Misalnya, menguji pengaruh variabel serupa di sektor pendidikan, kesehatan, atau manufaktur.
3. Metode Penelitian Lain: Pertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian campuran (mix-methods) yang melibatkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3), 65. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Allen, & Mayer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada koperasi unit desa pedungan. *Jurnal emas*, 3(6), 64–107.
- Arestia, N. (2022). pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pt. gerbang duabelas. *dimensi*, 11(2), 314–323.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Tariz, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Imam, S. F., Riyanto, S., Santoso, S., & Ramli, Y. (2024). Organizational Performance Improvement Strategies Through Organizational Learning and Employee Empowerment: Organizational Commitment as Mediation. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 62–76. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v4i1.959>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). the effect of job involvement, work environment, and compensation to employee performance at pt. bangun wenang beverages manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 900–911.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Mathis, Robert, L., & John, H. J. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sabekti, T. S., & Setiawan, A. I. (2023). How to Improve Employee Performance through the Role of Work Engagement Mediation Empirical Studies on Public Sector Organizations. *Journal of Business and Management Studies*, 47–56.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3103. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i08.p07>
- Setyorini, C. T. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. 2(1).
- Steers, R., & Porter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Tielung, J. (2013). Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) wilayah vii manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta Rajawali Pers.