**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI PENGAMATAN ANTARIKSA DAN ATMOSFER PASURUAN**

**Larasati Novia Putri1, Ratnaningsih Sri Yustini2**

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Larasatiputri1148@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitianvini bertujuan untukimengetahui pengaruhi*employee*i*engagement* dan komitmen organisasi terhadapikinerjaikaryawan Balai pengamatan Antariksa dan Atmosfer Pasuruan yang merupakan lembaga non kemetrian dibidang riset dan teknologi. Salah satu tuganya yaitu penyampaianilaporan,isaran, danipertimbangan sainsaantariksa danaatmosfer. Diperoleh 50 responden sebagai sampel, dengan menggunakan jenisa penelitian kuantitatif. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner, danaidiolah denganaimenggunakan SPSSaiversia26. Hasilaipenelitian menunjukkanaibahwa *employee engagement* berpengaruhapositif danasignifikan terhadapaikinerja karyawaniyang ditunjukkanidari hasiliuji tidiperoleh nilaiit hitung sebesar 2,704 daninilai signifikanilebih kecilidari nilaiiprobabilitas yaitui0,010 < 0,05. Komitmen organisasiaberpengaruh positifadan signifikanaterhadapakinerja karyawaniyang ditunjukkanidari hasiliuji tidiperoleh nilaiithitungisebesari2.460 dan nilaiasignifikan lebihakecil darianilai probabilitasa0,018 < 0,05. Employee engagement dan komitmen organisasi berpengaruhaipositif danaisignifikan ditunjukkanidari hasiliuji fidiperoleh nilaiifhitung 15.543idan nilaiisignifikanilebih kecilidari nilaiiprobabilitas yaitui0,00 < 0,05

*Kata kunci : Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Kinerja*

***ABSTRACT***

*This*a*study aims*a*to*a*determine the*a*effect of*a*employee engagement and organizational*i*commitment on*i*employee performance*i*at the Pasuruan Space and Atmosfe Observatory, which is a non-ministry institution in the field of research and technology. One of the tasks is the delivery of reports, suggestions, and considerations of space and atmospheric science. Obtained 50 respondents as a sample, using quantitative research types. Data collection techniques using a questionnaire, and processed*a*using SPSS*a*version*a*26. The*a*results showed*a*that employee* *engagement had*m*a positive*m*and significant*m*effect on*m*employee performance as indicated by the t-test results, the t-value of 2.704 was obtained and the*a*significant value*a*was smaller*a*than the*a*probability*a*value of*ai*0.010 < 0.05. Organizational*a*commitment has*a*a positive*a*and significant*a*effect on*a*employee performance*a*as indicated by the t test results obtained a tcount of 2,460 and a significantly smaller value than the*a*probability value*a*of 0.018 <0.05.*a*Employee engagement and organizational*a*commitment have*a*a positive*a*and significant*a*effect shown from the f test results obtained fcount value of 15,543 and a significantly smaller value than the probability value of 0.00 <0.05.*

*Keywords: Employee Engagement, Organizational Commitment, Performance*

1. **PENDAHULUAN**

 Di era globablisasi saat ini teknologi berkembang semakin pesat, hal ini menuntut agar setiap perusahaan untuk tetap unggul dalam bidangnya serta mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang akan muncul. Sebuah perusahaan pasti menginginkan setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakanasalah satuafaktor yangaipaling pentingaiuntuk mendapatkanaaahasilaaakerja secaraioptimal.

 Beckeraaaidan Gerhart (1996) mengatakanaaiperan sumberidaya manusiaisebagai penciptainilai merupakanisatu keunggulanikompetitif.iPeran sumberadaya manusiaaiyang semakinaiaalama semakin berkembangaaaimenunjukkan bahwaaifungsi sumberaidaya manusiaaaaasemakinaaakuat. Dalamisebuahiorganisasi.

 Sumberaaadayaaimanusia akanibekerja secaraimaksimal apabilaaikaryawanaamemiliki keterikatanaaaaaaaaaadengan organisasi. Karyawanaiyang merasaaaaaterikataaaaiadalah karyawanayangaibenar-benar terlibataaiaadanaaaamemiliki antsusiasaakan pekerjaanadan organisasinya.aaaKeterikatan adalahaaaaakemauanaaaadari kemampuanaaaiberkontribusi dalamaaaaaaaaaakeberhasilan perusahaanaaayakni adalam kondisiaaaakaryawan amau berupayaakerasamenuntaskan pekerjaannyaaaaaaaaaiaaidan menggunakanaaaaaaasegenap pikiranidan energinyaibahkan relaiuntukilembur.

 BaumurkiiiidaniaaGorman (2006) mengatakaniiiiijika karyawanaaamemiliki arasa engagediidengan aperusahaan halaaaaatersebut aakan meningkatkanaitiga aperilaku umumaaayaitu (3S)aaisay (berbicaraaapositif atentang organisasi), stayvv(bertahan dalamaorganisasi) danastrive (termotivasiaiuntukaibekerja lebihiserius).

 Seorang yang karyawan yang terikat adengan organisasinyaa cenderung akanmberkomitmen iterhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi maupun terhadap karyawan harus berjalan bersamaan untuk menciptakan kinerja yang optimal dan professional.

 Luthans (2007) menyatakana komitmen organisasiaimerupakan isikap yangamenunjukkan iloyalitas karyawanaadan amerupakan prosesa berkelanjutan seseoranga dalam mengekspresikana perhatiannyaa auntuk kesuksessaniorganisasi.

 Setiapa organisasia pasti menginginkana kinerja karyawanayang optimalaagar tujuana cepata atercapai, termasuka Balai iPengamatan Antariksaa dana aAtmosfer Pasuruan. aOrganisai aini memerlukana sumbera daya manusiaiyang berkualitasidan kompeten. iOrganisasi iini memilikii ikomitmen memberikani ipelayanan terbaiki dani iuntuk menyediakani semuai iitu diperlukani karyawani iyang engangedi yangi imau berkontribusiiisecara ioptimal dani memilikii iinisiatif membawai dampaki ipositif dalami imelalukan pekerjaannya.

 Dalami fenomenai itersebut penelitii tertariki iuntuk melakukanipenelitianatentang bagaimanai ipengaruh employee engagement dan komitmen iorganisasi terhadapi ikaryawan iBalai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Pasuruan, iyang kemudiani dapat idiharapkan dapati bergunai bagi organisasi dalam mengelola manajemen sumber daya manusia agar lebih optimal .

 Berdasarkani ilatar belakangi imasalah idiatas, makai irumusan imasalah dalamipenelitian iniiadalah

1. Bagaimanai pengaruh employee engagement teradap Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan?

2. Bagaimanai ipengaruh komitmeni iorganisasi terhadapa Balaii iPengamatan Antariksai dani iAtmosfer Pasuruan?

3. Bagaimanai ipengaruh employee engagement dan komitmeni iorganisasi terhadap kinerja karyawan Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan?

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

***Employee Engagement***

 Menuruti iWellin idan Colcelmani (2006) imenyebut *employee*ii*engagement* sebagaii ikekuatan iilusuf (Komitmeni iterhadap organisasi, ikebanggaan terhadapi ipekerjaan, pengerahani waktui idan tenaga, ipassion idan ketertarikani) iyang memotivasii pegawaii iuntuk performansii yangi ilebih tinggi.iWellins daniCocelman jugai mengacui padai iistilah tersebuti sebagaii iperasaan ataui sikapi pegawaii iyang mendekatkani dirii idengan pekerjaanidan iorganisasinya.

**Dimensi** i**Employee Engagement**i

 Menuruti Scaufelii idan bakkeri i(2003) iemployee engagementi memilikii itiga elemeni yaitui : i*Vigor, Dedication,*i*Absoprtion.*

1. *Vigor*i imerupakan keterikatanikaryawanimelalui kekuatani fisiki idan mentalnyaaketikaamelakukan pekerjaan. a*Vigor* aditandai dengani itingginya ikekuatan relisiensii mentali idalam bekerja,ienergi yangaoptimal dani keberaniani imelakukan usaha.

2. *Dedication*i imerupakan keterikatanakaryawan isecara emosionali iterhadap pekerjaannya. i*Dedication* mencerminkani iperasaan antusiasi karyawani idalam bekerja, ibangga idengan pekerjaani yangi idilakukan tetapi terinspirasii idengan perusahaani tanpai imerasa terancami dengani itantangan yangidihadapi.

3. i*Absorption* imerupakan keterikatani karyawani iyang digambarkanidenganiperilaku karyawanayang imemberikan perhatiani penuhi iterhadap pekerjaannya. i*Absorption* mencerminkani ikeadaan karyawani yangi imerasa senangi tenggelami isecara total, iberkonsentrasi itinggi, dani ibersungguh-sungguh dalami imelakukan pekerjaannyai.

**Komitmeniorganisasi**

Menurut**i** Griffin (2008:15) komitmen**i** organisasi**ii**adalah sikap**i** yang**i i**mencerminkan seorang**i** individu**i** **i**mengenal dan**i** terikat**i** **i**dengan organisasinya. **i**Karyawan- karyawan**i** **i**yang **i**lebih berkomitmen**i**pada**i**organisasi memiliki**i**kebiasaan yang**i**bisa diandalkan,berencana**i**tinggal lebih**i**lama di**i**organisasi, **i**dan mencurahkan**i** lebih**i** **i**banyak upaya**i**untuk**i**bekerja.

**Dimensii dani iIndikator KomitmeniOrganisasi**

Allen**i** dan**i** Meyer**i** **i**dalam Darmawan**i** **i** (2013:196) menyatakan**i** terdapat**i** **i**tiga macam**i** dimensi**i** **i**komitmen organisasiiyaitu:

1. Komitmen**i** **i**Afektif (Afektive**i** **i**commitment) merupakan**i** **i**keterikatan emosional**i** **i**terhadap organisasi**i** dan**i** **i**kepercayaan terhadap**i** **i**nilai-nilai organisasi**i**.

2. Komitmen**i** **i**berkelanjutan (continueance**i** **i**commitment) merupakan**i** **i**keterikatan seorang**i** karayawan**i** **i**yang tinggi**a**untuk bertahanadalam organisasi, **i**bukan **i**karena adanya**i** alasan**i** **i**emosional melainkan**i** karena**i** **i**adanya kesadaran**i** dalam**i** **i**individu tersebut**a**akan kerugian**a**yang dialami**a** jika**m**meninggalkan organisasi**i**tersebut.

3. Komitmen**i** **i**normative (Normative**i** **i**commitment) merupakan**i** suatu**i** **i**keharusan menjadi**i** anggota**i** **i**organisasi karena**i** alasan**i** moral**i** **i**dan alasan**i**etika.

**PerumusaniHipotesis**

 Berdasarkan**i**latar**i**belakang dan**i** rumusan**i** masalah**i** **i**yang telah**i** dikemukakan**i** **i**diatas, maka**i** dapat**i** **i**dirumuskan hipotesis**i**sebagai**i**berikut:

H1 = Employee engagement bepengaruh **i**positif **i**dan signifikan**i** terhadap**i** kinerja karyawan Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan.

H2 = Komitmen**i** **i**organisasi berpengaruh**i** positif**i** **i**dan signifikan**i** terhadap**i** kinerja karyawan**i** **i**Balai Pengamatan**a**Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan.

H3 =Employee**a**engagement dan komitmen**i** **i**organisasi berpengaruh**i** positif**i** **i**dan signifikan**i** terhadap kinerja karayawan Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan.

 **Gambar 1**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

H1

 H2

 H3

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan pada**a**penelitian**a**ini adalah**i** **i**jenis **i**penelitian kuantitatif, **i**yang **i**dilakukan dengan**i**mengamati akibat**i**dan konsekuensi**i** **i**yang **i**timbul disebabkan**i**oleh**i**faktor-faktor penyebabnya**i** (Sugiono, 2011). Menurut Sekaran dan Bougie (2013) disebut kuantitatif karena data dalam bentuk kata-kata yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur.

Dengan**ii**teknik**i**pengambilan data**i** dengan**i** **i**menggunakan kuesioner**i** dan**i** **i**diukur menggunakan**i** skala**i** **i**likert kemudian**i** diolah**i** **i**dengan SPSS**i**versi**i**26.

**Jenis data dan sumber data**

 Jenis penelitan ini adalah kuantitatif yaitu data yang menggunakan angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

**Populasi dan Sampel**

Populasi**i** dalam**i** **i**penelitian ini**a**adalah seluruhakaryawan Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan. Dengan sampel 50 responden karyawan.

**Definisi**i **Variabel**ii**dan Definisi**i**Operasional**

 Menurut**i** Naziri (2003) Definisiivariabelioperasional

adalahi suatui definisii iyang diberikani kepadai isuatu variabeli idengan icara memberikani iarti menspesifikasii ikegiatan ataupuni suatui ioperasinal yangi diperlukani iuntuk mengukuri konstraki ivariabel tersebut.iVariabelioperasional dalamipenelitian iniiadalah

1. Employeei iengagement (X1) adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa antusias dalam bekerja dan kerelaan mencurahkan seluruh energy pada pekerjaannya.

2. Komitmenaorganisasi (X2) adalahasuatu keadaanadimana karyawani memihaki ipada suatui organisasii dani tujuan-tujuannyai iserta mempertahankani keanggotaannyai ipada organisasiitersebut.

**Proses Pengolahan Data**

Prosesi pengolahani idata padaipenelitian iniiyaitu :

1. Editing

2. Coding data

3. Tabulasi data

**Metode Analisa Data**

 Statistiki ideskriptif digunakani iuntuk menganalisisidanimenyajikan dataikuantitatif denganitujuan untuki mengetahuiiigambaran perusahaani yangi idigunakan untuki ipenelitian. iDengan menggunakani istatistic deskriptifi makai idapat diketahuii inilai irata-rata (mean), istandart ideviasi, sum, irange idan **i**skewness (Ghozali, 2015).

**Uji**i**Hipotesis**

**Uji**i**parsial**i**(uji**i**t)**

Menuruti Ghozali (2013) ujii statistic iT padaiidasarnya menunjukkani seberapai ijauh pengaruhi isatu ivariabel independeni/ipenjelas isecara individuadalamimenerangkan variasi-variabelidependen.

**Uji F (Simultan)**

 Menuruti iGhozali, (2013) ujii fi ipada idasarnya menunjukkani apakahiisemua variabeli independeni iatau bebasi iyang idimasukkan dalami imodel imempunyai pengaruhi ibersama-sama terhadapi ivariabel idependen atauiterikat.

**Analisis**ii**Regresi** i**Linear Berganda**

 Menuruti iSugiyono (2016:192) ianalisis iregresi lineari iberganda imerupakan regresii iyang imemiliki isatu variabeli idependen idan idua ataui ilebih ivariabel independen. iAdapun persamaani iregresi isebagai berikuti:

  **Y = a+b1X1+b2X2+e**

Keterangan;

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi pertama

b2 = Koefisien ragresi kedua

X1 = Variabel independen pertama

X2 = Variabel independen kedua

e = Eror

**Koefisien**i**Determinasi (R2)**

 Koefisieni ideterminasi (R2) ipada iintinya imengukur seberapai ijauh ikemampuan modeli idalam imenerangkan variasii variabel idependen. Nilaii ikoefisien ideterminasi adalahinol danisatui(Ghozali , 2013).

1. **HASIL**ii**DAN PEMBAHASAN**

 **Analisi regresi linerar berganda**

 Darii ianalisis iregresi bergandai idapat idiperoleh persamaani iregresi isebagai berikuti:

**Y = 19.614 + 0,362X1 + 0,319X2 + e**

a = inilai ikonstanta iyaitu sebesari 19.614 iyang iartinya jikaatidak adaakenaikanapada variabela aemployee engagementi idan ikomitmen organisasii iatau inilai ikedua variabeli ikonstan imaka kinerjai ikaryawan iakan mengalamihkenaikanhsebesar 19.614. b1X1 = koefisien regresiiemployeeiengagement sebesari 0,362 iyang artinya employeei iengagement memilikii ipengaruh ipositif terhadapi ikinerja ikaryawan. Jikai employee iengagement meningkatasatu satuanaimaka besarakinerja karyawanaakan meningkata 0,362 adengan asumsia avariabel alainnya dalama akeadaan akonstan. b2X2 = koefiseien regresi komiten organisasi sebesar 0,319 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karaywan dapat diartikan jika komitmena aorganisasi meningkatasatu satuandmaka besarakinerja karyawanaakan meningkat 0,319 adengan asumsia avariabel alainnya dalamakeadaanakonstan.

**Uji**i**parsial**a**(uji**i**t)**

 Darii ihasil iuji it iemployee engagementi idiperoleh inilai thitungasebesar 2,704adengan nilaii isignifikan ilebih ikecil dariinilai probabilitasi0,010 < 0,05 yang artinya employee engagement iberpengaruh positifi idan isignifikan terhadapikinerjaikaryawan.

 Darii ujii ti ikomitmen organisasii idiperoleh inilai thitungi isebesar 2,406 idan nilaii isignifikan ilebih ikecil dariinilai probabilitasi0,018 < 0,05dyang artinyadkomitmen organisasid dberpengaruh positifd ddan dsignifikan terhadapikinerjaikaryawan.

**Uji Simultan (uji f)**

Darimhasil ujimfmdiperoleh nilaiafhitung sebesara15.543 dani inilai isignifikan ilebih kecili idari inilai iproabilitas 0,00 < 0,05 iyang iartinya employeei iengagement idan komitmeni iorganisasi isecara simultanaberpengaruhapositif dani isignifikan iterhadap kinerjaikaryawan.

**Koefisien**i**Determinasi (R2)**

 Darii ihasil ianalisis koefisieni ideterminasi (R2) diperolehi inilai iR isebesar 0,618 iyang iartinya ibahwa 61,8% ikinerja ikaryawan dapati idijelaskan ioleh variabeli iemployee engagementi (X1) idan komitmeni organisasii (X2). Sedangkani isisanya isebesar 0,382 iatau 38,2% dipengaruhiioleh variabelilain yangatidak dijelaskanadalam penelitianiini.

1. **SIMPULAN**

1. employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengamatan Antariksa Dan Atmosfer Pasuruan.

3. dari hasil uji f variabel yang paling dominan adalah variabel employee engagement.

**SARAN**

Secara keseluruhan karyawan Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer memiliki tingakat employee engagement yang tinggi. Hal ini secara langsung akan menumbuhkan komitemn organisasi. Oleh karena itu organisasi harus tetap menjaga hubungan keterikatan dengan karyawannya agar terjalin kepercayaan sehingga komitmen itu tetap bertahan dengan cara salah satunya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait dengan permasalahan diorganisasi dengan begitu karyawan akan merasa sebagai partner kerja dan bukan sebagai aset perusahaan.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Allen and Meyer. 2013. *The Meansurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Baumurk R., and Gorman B. (2006). *Why managers are crucial to increasing engagement*. Melcrum Publishing.

Becker, B.E., dan Gerhart, B. (1996). *The impact of human recources manajement on organization performance progress and prospects.* The Academy of Manajement Journal, 39(4), 779-80.

Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21.

Griffin Ricky. 2008. *Management*. USA : McGraw-hill Irwin.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE, Yogyakarta.

Luthans. F, 2007. *Organizational behavior* McGraw-Hill International Edition. 11th Edition. USA

Nazir. 2011. Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor : Penerbit Ghalia.

Schaufeli W.B, Bakker A.B (2003). *Utrecth Work Engagement Scale (UWES)* Preilinary Manual. Occupational Health Psychological Measurement.

Sekaran, U & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business : A Skill Building Appoarch*. USA : John Wiley & Sons Ltd.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : ALFABET.

Sugiyono, 2016. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Wellins, R., & Colcelman, J. (2005). *Creating a Cuture For Engagement*.