

## Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta)

Melianto Sandi<sup>(1)</sup>, Meylani Tuti<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup>STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

<sup>2</sup>STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

### ARTICLE INFO

Article history:

Received:

21 Juni 2022

Accepted:

31 Agustus 2022

Available online:

31 Agustus 2022

Keywords:

Work engagement, organizational  
commitment, performance work

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work engagement on performance through organizational commitment at Hotel Borobudur Jakarta. The research method used is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS software, Accidental sampling is the method use to collect sample. Research data obtained from direct survey of respondents to find answer to the statement given to the distribution of questionnaires The sample in this research is the employees of Hotel Borobudur Jakarta with a total of 250 samples The results obtained of the study should that there is a positive and significant effect between work engagement on organizational commitment, work engagement has a positive and significant effect on performance, work engagement has a positive effect and significant indirect influence on employe performance through organizational commitment and organizational commitment has a positive and significant effect on performance.

Keywords : Work engagement, organizational commitment, performance work

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Accidental sampling*. Sampel, Data penelitian diperoleh dari pembagian kuesnioner, sampel pada penelitan ini adalah karyawan Hotel Borobudur Jakarta sejumlah 250 orang. Hasil yang di dapatkan dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap komitmen organisasai, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *work engagement* memiliki pengaruh secara tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi, dan komitmen organisasai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara tujuan wisata yang paling populer di dunia, oleh karena itu, baik pemerintah maupun pengusaha membangun hotel di setiap kota yang ramai dikunjungi wisatawan dan memiliki tempat-tempat wisata yang dapat dikunjungi. Menyikapi meningkatnya permintaan hotel oleh wisatawan di Indonesia, khususnya di Jakarta, muncul persaingan pasar hotel di Jakarta, yang dibuktikan dengan tingkat pelayanan yang diberikan oleh masing-masing manajemen hotel. Mulai dari berbagai fasilitas hotel, kondisi dan desain kamar, tarif kamar, hingga cara hotel memberikan pelayanan kepada setiap tamu.

Namun dibalik itu semua tidak lepas peran kinerja yang ditunjukkan oleh para pengelola hotel yang memberikan pelayanan secara maksimal untuk memberikan kepuasan tersendiri dan output yang baik terhadap para wisatawan maupun pengguna jasa/produk hotel tersebut. Kinerja yang baik dapat tercermin dari bagaimana respon ataupun ulasan dari pengguna jasa/produk hotel tersebut dan tak dipungkiri juga bagaimana secara nyata terlihat dari situasi dari hotel tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job desc* nya .

Dalam memperhatikan sebuah kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya merasa keterikatan diri karyawan terhadap perusahaan merupakan hal penting untuk menunjang sebuah kinerja dari karyawan tersebut. Seorang karyawan yang merasa terikat dan mempunyai dedikasi tinggi terhadap perusahaan akan merasa memiliki keterikatan batin untuk terus bekerja dan memberikan kontribusi lebih sehingga nantinya memberikan output dalam meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Bakker (2017) keterlibatan kerja/keterikatan kerja (*work engagement*) adalah hal yang positif, keadaan afektif-motivasi pemenuhan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. (Destha Kustya & Nugraheni, 2020) dengan objek yang berbeda yang mengungkapkan bahwa work engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Imawati, 2014; Sri Wahyudi & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda.

Dengan adanya keterikatan kerja tidaklah cukup tanpa adanya komitmen dari diri karyawan itu sendiri, karyawan yang komitmen mampu membuat prinsip dalam diri untuk secara intens melakukan pekerjaan dengan secara konsisten dan terus menerus meningkat seiring berjalannya waktu dan tidak menutup kemungkinan sebuah komitmen yang baik dari karyawan menjadi penghubung antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Salancik (1977) Komitmen adalah kondisi keberadaan di mana seseorang terikat oleh tindakannya dan, melalui tindakan ini, pada ide-ide yang mendukung aktivitas di mana dia terlibat. penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Husnah et al., 2018 ; Sri Wahyudi & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda

Hotel Borobudur Jakarta merupakan hotel berbintang lima yang berdestinasi di Jalan Lapangan Banteng Selatan. Nomor 1. Jakarta, Indonesia.. Hotel Borobudur Jakarta terletak di jantung kota Jakarta 5 menit dari Istana Kepresidenan dan dekat dengan Masjid Istiqlal, Katedral, pusat pemerintahan, pusat bisnis serta perbankan dan tempat rekreasi

Karyawan di Hotel Borobudur di Jakarta sangat mementingkan pelayanan. Hotel Borobudur Jakarta memiliki personel yang bertanggung jawab atas kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan kamar tamu, area umum, restoran, dan outlet lainnya. Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Work Engagement*

Keterikatan kerja adalah karakteristik utama yang harus dimiliki karyawan. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan di mana individu dari suatu organisasi mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka dan mencurahkan sumber daya mereka untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin (Kahn, 1990). Pendapat ahli lainnya diutarakan oleh Schaufeli (2012), yang memaparkan bahwa keterikatan kerja adalah sikap positif dan puas terhadap pekerjaan, ditandai dengan semangat, komitmen, dan penyerapan. Menurut

penelitian yang dilakukan Qodariah (2019) Komitmen kerja adalah seperangkat sikap kerja yang mengarahkan karyawan untuk menjadi individu yang positif dan bermakna tentang pekerjaan mereka, merasa mengendalikan pekerjaan mereka, dan memiliki harapan untuk masa depan pekerjaan. Menurut Bakker (2017) Keterlibatan kerja/keterikatan kerja (work engagement) adalah hal yang positif, keadaan afektif-motivasi pemenuhan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Ada juga yang melengkapi, Menurut Mujiasih & Ratnaningsih (2012) *Work engagement* yaitu suatu hal manajemen bisnis yang mengungkapkan bahwasanya pegawai yang mempunyai *engagement* tinggi ialah pegawai yang mempunyai keterlibatan penuh dan mempunyai semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Menurut Luthans (2011) *Work Engagement* memiliki indikator yaitu berpartisipasi aktif dalam perusahaan, mengutamakan pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting untuk harga diri. Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Destha Kustya & Nugraheni, 2020) dengan objek yang berbeda yang menyatakan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Imawati, 2014; Sri Wahyudi & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh langsung Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi

H2 : Ada pengaruh langsung Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Ada pengaruh tidak langsung Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan  
Melalui Komitmen Organisasi

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Salancik (1977) Komitmen adalah keadaan di mana seorang individu menjadi terikat oleh tindakannya dan melalui tindakan ini pada keyakinan yang menopang aktivitas dan keterlibatannya sendiri. Adapun pendapat lainnya, menurut Luthans (2011) Komitmen adalah apa yang membuat kita menyukai apa yang kita lakukan dan terus melakukannya. Komitmen organisasi terdiri dari keinginan yang untuk tetap kuat menjadi beberapa anggota organisasi tertentu, kemauan untuk berjuang sesuai dengan maksud organisasi, dan keyakinan penerimaan tertentu terhadap visi dan misi organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan kesetiaan pegawai kepada perusahaan, serta reaksi berkesinambungan di mana karyawan perusahaan menunjukkan kepedulian mereka berkenaan dengan kesuksesan bisnis dan pengembangan berkelanjutan.

Dalam penelitian Viet (2015) mengemukakan bahwa organizational commitment mengacu pada sejauh mana Karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan Keanggotaan dalam organisasi. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: Dalam penelitian N. Allen, & J. Meyer (1990) komitmen dapat dibagi menjadi tiga yaitu, komitmen sebagai animo afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai tarif yang harus dibayar jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Menurut Sopiah (2008), ada tiga jenis komitmen organisasi yang menjadi dasar indikator dari komitmen itu sendiri yaitu Komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan dedikasi pribadi dalam menjalankan kehidupan organisasi, komitmen terpadu yang berkaitan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi. komitmen terkendali berkaitan dengan mengarahkan perilaku ke arah yang diinginkan. Menurut Simanjuntak (2011). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Husnah et al., 2018 ; Sri Wahyudi & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

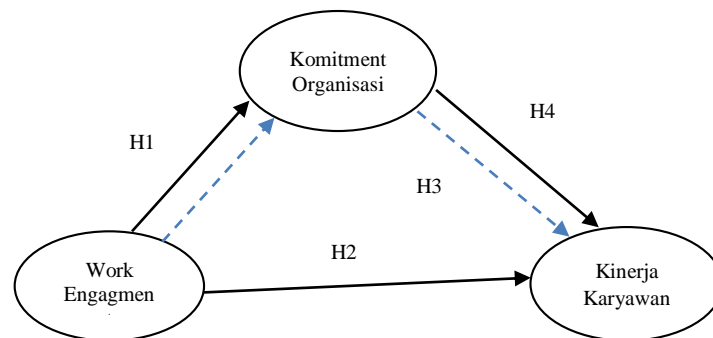
H4 : Ada pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job desc* nya. Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan Menurut Simanjuntak (2011). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Simanjuntak (2011) Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak

faktor yang dapat digolongkan pada kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Kasmir (2016) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan berupa, orang yang menjalankan kinerja (*the performers*), tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performers*(*the action atau performance*), waktu kapan pekerjaan dilakukan(*a time element*), cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai (*an evaluation method*), menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan (*the place*). Tsui et al. (1997) menerangkan dalam penelitiannya bahwa ada beberapa indikator yang menjadi kinerja karyawan, dan beberapa indikator tersebut dapat dilihat dari efisiensi karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan karyawan, dan ketepatan karyawan. Dari uraian tersebut, penulis mengajukan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Model konseptual

Sumber: Penulis

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei langsung terhadap responden untuk mencari jawaban terhadap pernyataan yang diberikan pada kuesioner. Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis dengan teknik analisis SEM. Penelitian dilakukan di Hotel Borobudur Jakarta . Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Borobudur Jakarta sebanyak 250 karyawan, yang dilakukan pada bulan July-Agustus Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah pengambilan sampel secara aksidental dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian (Notoatmodjo, 2010).. Menurut Sugiyono (2017), Metode analisis data menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*)

### Pengembangan pengukuran

Instrumen yang digunakan adalah angket yang dikembangkan untuk Work engagment, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian dirancang melalui proses menggambar dari literatur tentang konstruk yang dievaluasi. Kualitas work engagment menggunakan enam pernyataan yang diambil dari F Luthans (2011), komitmen organisasi menggunakan enam pernyataan yang diambil dari Sopiah (2008), kinerja karyawan menggunakan 5 pernyataan yang diambil dari ). Tsui et al.(1997). Responden menunjukkan persetujuan mereka dengan setiap item pada skala Likert 5 poin yang berkisar dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 250 responden. Berikut karakteristik responden berdasarkan variabel demografis :

Tabel 1. Profil Responden

Variable Demografis	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	140	56,0%
Perempuan	110	44,0%
<b>Usia</b>		
18-25	140	56,0%
25-35	67	26,8%
35-50	43	17,2%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
Diploma	42	16,8%
S1/S2/S3	39	15,6%
SMA/K	169	67,6%
<b>Status Pekerjaan</b>		
Daily Worker	144	57,6%
Staff	106	42,4%

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa 56% responden adalah laki-laki dan 46% responden adalah perempuan. Lalu 56% responden berusia 18-25 tahun, 26,8% berusia 25-35 tahun, dan 17,2% berusia 35-50 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, 16,8% responden merupakan lulusan diploma, 15,6% lulusan S1/S2/S3, dan 67,6% lulusan SMA/K. Kemudian 57,6% responden merupakan daily worker dan 42,4% merupakan staff.

### Model Struktural dan Hipotesis

Model struktural pada penelitian ini terdiri dari variabel Work Engagement dan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel ekdogen, serta variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen.

### Evaluasi Outer Loading Model

#### Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas menggunakan nilai loading factor dan AVE. Suatu indikaor dinyatakan memenuhi validitas dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7 dan nilai AVE wajib melewati 0,5 (Abdillan & Jogiyanto, 2015). Berikut pandangan loading factor menggunakan SmartPLS :

Tabel 2. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor (LF)	AVE	Keterangan
Work Engagement	WE3	0,799	0,673	Valid
	WE4	0,821		Valid
	WE5	0,812		Valid
	WE6	0,850		Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,828	0,672	Valid
	KO2	0,801		Valid
	KO3	0,833		Valid
	KO4	0,817		Valid
	KO5	0,802		Valid
	KO6	0,836		Valid
Kinerja	KK1	0,771	0,622	Valid
	KK2	0,795		Valid
	KK3	0,810		Valid

KK4	0,786	Valid
KK5	0,781	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 2, bisa ditemukan jika nilai Loading Factor (LF) lewat dari 0,7 serta nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga data dalam penelitian ini telah memenuhi validitas kovergen.

### Uji Validitas Diskriminan

*Discriminant validity* dapat diukur dengan menggunakan Fornel Larcker, Cross Loading, dan HTMT. Suatu variabel laten dinilai memenuhi discriminant validity-fornel larcker jika nilai akar kuadrat AVE-nya lebih besar dari nilai korelasi variabel laten tersebut dengan seluruh variabel laten lainnya. Nilai korelasi setiap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut, nilai akar AVE dari setiap variabel laten ditandai warna abu-abu.

Tabel 3. *Discriminant Validitty – Fornell Lacker*

Faktor	Komitmen Organisasi	Work Engagement	Kinerja
Komitmen Organisasi	0,820		
Work Engagement	0,717	0,821	
Kinerja	0,757	0,690	0,789

Sumber : Hasil olah data 2022

Pada tabel 3 dapat ditemukan jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi variabel laten tesebut dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan baha variabel penelitian memenuhi validitas diskriminan.

Uji validitas diskriiminan dapat dilakukan dengan melakukan pengujian *cross loading*, yaitu nilai *cross loading* harus  $\geq 0,6$  dan nilai dari *cross loading* dari korelasi indikator terhadap variabel laten harus lebih besar korelasinya dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *cross loading* pada indikator model struktural respesifikasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. *Cross Loadings*

	Work Engagement	Komitmen Organisasi	Kinerja
WE3	<b>0,799</b>	0,575	0,514
WE4	<b>0,821</b>	0,572	0,561
WE5	<b>0,812</b>	0,615	0,576
WE6	<b>0,850</b>	0,592	0,609
KO1	0,583	<b>0,828</b>	0,684
KO2	0,632	<b>0,801</b>	0,670
KO3	0,601	<b>0,833</b>	0,581
KO4	0,604	<b>0,817</b>	0,589
KO5	0,529	<b>0,802</b>	0,595
KO6	0,571	<b>0,836</b>	0,592
KK1	0,434	0,544	<b>0,771</b>
KK2	0,656	0,649	<b>0,795</b>
KK3	0,569	0,635	<b>0,810</b>
KK4	0,532	0,589	<b>0,786</b>
KK5	0,498	0,553	<b>0,781</b>

Sumber : Hasil olah data, 2022

Melalui tabel diatas dapat ditemukan bahwa masing-masing indikator dari variabel penelitian memiliki nilai cross loading paling besar pada variabel yang sama dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan, dan dinyatakan valid.

Uji validitas diskriminan selanjunya ialah menggunakan rasio HTMT, berikut tabel hasil rasio HTMT :

Tabel 5. HTMT Result

	Komitmen Organisasi	Work Engagement	Kinerja
Komitmen Organisasi			
Work Engagement	0,823		
Kinerja	0,857	0,807	

Sumber : Hasil olah data, 2022

Rasio HTMT merupakan pendekatan ketiga untuk validitas diskriminan. Berdasarkan Tabel 5. memiliki nilai ambang batas sebesar 0,807, nilai ini dapat memenuhi validitas diskriminan karena nilainya lebih rendah dari 0,90.

**Uji Reliabilitas**

Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS :

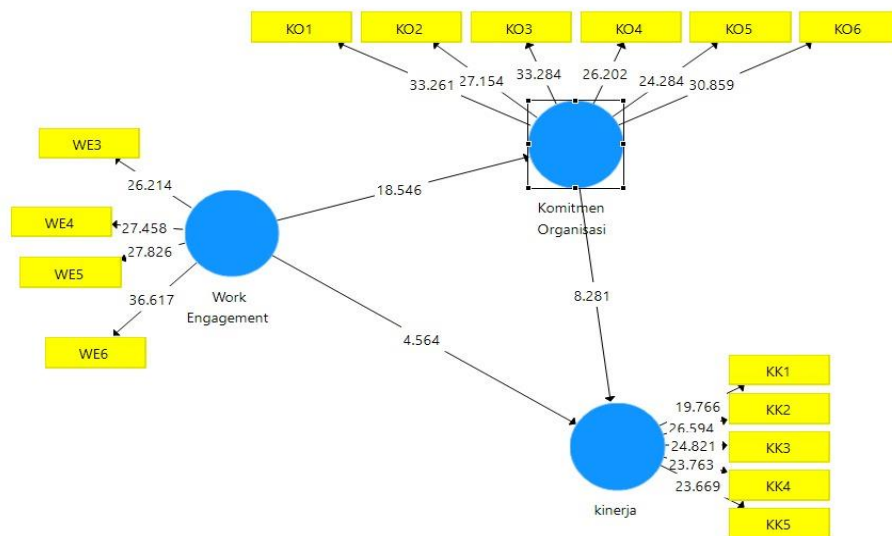
Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Komitmen Organisasi	0,902	0,903	0,925
Work Engagement	0,838	0,840	0,892
Kinerja	0,849	0,853	0,892

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel di atas memperlihatkan hasil Cronbach Alpha, rho\_A, dan Composite Reliabilty melebihi 0,7. Sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Evaluasi Inner Model**



Gambar 2 : Inner Model

**Uji R-Square**

Nilai R-square (R2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut hasil uji R-Square :

Tabel 7. Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0,515	0,513
Kinerja	0,618	0,614

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil nilai R-Square di atas, dapat diketahui bahwa variabel Work Engagement berpengaruh sebesar 51,5% terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Work Engagement berpengaruh sebesar 61,8% terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji f-Square

Tabel 8. Uji *F-Square*

	Komitmen Organisasi	Work Engagement	kinerja
Komitmen Organisasi			0,370
Work Engagement	1,061		0,116
Kinerja			

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil uji f-square dapat diketahui bahwa nilai f-square Work Engagement terhadap Kinerja adalah 0,116, nilai f-square Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi adalah 1,061, dan nilai f-square Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,370.

### Hasil Multikolinieritas (Inner VIF)

Tabel 9. Uji Multikolinieritas \_ *Inner VIF Value*

	Komitmen Organisasi	Work Engagement	Kinerja
Komitmen Organisasi			2,061
Work Engagement	1,000		2,061
Kinerja			

Sumber : Hasil olah data, 2022

Nilai VIF tidak lebih dari 10 dan tidak kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

### Uji Ketepatan Prediksi ( $Q^2$ )

Nilai  $Q^2$  menginterpretasikan sejauh mana path model dapat memprediksi keaslian nilai variabel pengamatan. Berikut hasil analisis  $Q^2$  pada penelitian ini :

Tabel 10. Uji Ketepatan Prediksi

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Komitmen Organisasi	1500,000	987,646	0,342
Work Engagement	1000,000	1000,000	
Kinerja	1250,000	786,133	0,371

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $Q^2$  pada semua variabel adalah lebih dari 0, hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki ketepatan prediksi.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai t-statistik. Jika nilai t- statistik > tabel dan nilai P-Vaues dibawah 0,05 berarti hipotesis diterima. Sedangkan jika nilai t-statistik < t-tabel nilai P-Vaues lebih besar dari 0,05 berarti hipotesis ditolak. Nilai t-tabel pada tingkat keyakinan 95% (alpha 5%) adalah  $\geq 1.969$ . Berikut hasil uji hipotesis :



Tabel 11. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasi -> kinerja	0,540	0,539	0,065	8,281	0,000	Terbukti
Work Engagement -> Komitmen Organisasi	0,717	0,719	0,039	18,546	0,000	Terbukti
Work Engagement -> kinerja	0,302	0,306	0,066	4,564	0,000	Terbukti
Work Engagement -> Komitmen Organisasi -> kinerja	0,388	0,387	0,047	8,320	0,000	Terbukti

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai *original sample* pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 0,540 (positif). Nilai T-statistik 8,281 dan P-Values 0,000, artinya hipotesis diterima. Nilai *original sample* pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi adalah 0,717 (positif). Nilai T-statistik 18,546 dan P-Values 0,000, artinya hipotesis diterima. Nilai *original sample* pengaruh *work engagement* terhadap kinerja adalah 0,306 (positif). Nilai T-statistik 4,564 dan P-Values 0,000, artinya hipotesis diterima. Nilai *original sample* pengaruh komitmen sebagai variabel mediasi antara *work engagement* dengan kinerja adalah 0,388 (positif). Nilai T-statistik 8,320 dan P-Values 0,000, artinya di terima.

## Diskusi

Studi ini meneliti bagaimana *work engagement* mempengaruhi kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat terbukti bahwa *work engagement* memiliki nilai pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dan baik *work engagement* yang dimiliki karyawan Hotel Borobudur Jakarta, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Destha Kustya & Nugraheni, 2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

*Work engagement* juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Imawati, 2014; Sri Wahyudi & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda. Hasil ini menandakan bahwa semakin tinggi dan baik *work engagement* maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Ada beberapa indikator *work engagement*, yaitu berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting untuk harga diri. Semakin tinggi indikator tersebut pada karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Husnah et al., 2018 ; Sri Wahyudi & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Tujuan komitmen organisasi utamanya untuk menjaga keberlangsungan dan pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa *Work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Nurlaini & Almasdi, 2020) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi melalui komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta, data penelitian diambil dari berbagai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan Status pekerjaan. Dari hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan *Work engagment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi.

Untuk saran diharapkan Hotel Borobudur Jakarta sebaiknya terus melakukan evaluasi terhadap karyawan berkaitan standar kerja yang dimiliki oleh karyawan serta tetap mempertahankan keterlibatan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat diperluas dan diperdalam dengan menambahkan variabel penelitian agar peneliti lebih banyak mendapatkan pemahaman yang lebih luas, dan hasil penelitian akan lebih lengkap dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Destha Kustya, N., & Nugraheni, R. (2020). ANALISIS PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Imawati, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 1(1), 37. <https://doi.org/10.36722/sh.v1i1.22>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kasmir. (2016). manfaat Kinerja Kasmir.pdf. In *MANAJEMEN & EVALUASI KINERJA (TEORI DAN PRAKTIK)*. Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based approach*. The McGraw-Hill Companies.
- Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Mangkunegara, A. P. (2017). Pengertian Kinerja. Diambil. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. PT REMAJA ROSAKARYA.
- Michael P. Leiter and Arnold B. Bakker. (2017). Work engagement. In *Organizational Psychology and Evidence-Based Management: What Science Says about Practice*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_4)
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISAS. <https://doi.org/978-979-3649-65-8>
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101–119. <https://doi.org/10.47896/ab.v1i2.302>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy! *Organizational Dynamics*, 6(1), 62–80. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(77\)90035-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(77)90035-3)
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Sedarmayanti. (2011). Pengertian Kinerja. Diambil. In *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. cv. Mandar Maju.
- Simanjuntak, payaman J. (2011a). Faktor Kinerja. In *MANAJEMEN & EVALUASI KINERJA*. LEMBAGA PENERBIT FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS INDONESIA.
- Simanjuntak, payaman J. (2011b). Pengertian Kinerja. Diambil. In *MANAJEMEN & EVALUASI KINERJA* (3rd ed.). LEMBAGA PENERBIT FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS INDONESIA.
- Sopiah, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Sri Wahyudi, N., & Sudibya, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *None*, 5(2), 250270. <https://media.neliti.com/media/publications/250270-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org-1c9d8e20.pdf>
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organizational relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089–1121. <https://doi.org/10.2307/256928>
- Viet, V. v. (2015). Demographic Factors Affecting Organizational Commitment of Lecturers. *VNU Journal*

<sup>(1)</sup>Melianto Sandi <sup>(2)</sup>Meylani Tuti

Pengaruh Work Engagment terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di Hotel Borobudur Jakarta

*of Science: Educational Research*, 31(4), 16–25.