

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap)**

Halida Putri

putrihalida16@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Unsur sumber daya manusia menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai ketika organisasi lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu *work engagement* dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasional, menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan menguji pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel diambil dari populasi yang sedang tidak menduduki jabatan sebagai Direksi, Koordinator, Kepala Bagian, dan Kepala Sub. Bagian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert*. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi dengan mengacu model yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dan menggunakan *sobel test*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work Engagement*, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan, tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya (Kasmir 2016:3). Organisasi modern mengharapkan karyawan mereka untuk proaktif dan menunjukkan inisiatif, bertanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri, dan berkomitmen pada standar kinerja berkualitas tinggi. Mereka membutuhkan karyawan yang merasa energik dan berdedikasi yaitu, yang terlibat dengan pekerjaan mereka (Bakker dan Leiter 2010:1). Kinerja yang baik adalah harapan

bagi semua perusahaan dan institusi, karena kinerja dari karyawan nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan maupun instansi secara keseluruhan (Nurfitriani 2022:6).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Sedangkan menurut Sinambela (2017:480) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *work engagement* (Bakker dan Leiter, 2010:2) dan Komitmen Organisasi (Nurfitriani, 2022:9)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *work engagement*. Menurut Bakker dan Leiter (2010:1-2) *work engagement is a positive, fulfilling, affective-motivational state of work relate well being that can be seen as the antipode of job burnout*. Yang artinya, keterlibatan kerja adalah keadaan hubungan kerja yang positif, memuaskan, dan adanya motivasi dari individu untuk melakukan pekerjaan dan dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja. Sedangkan menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) *work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Bakker dan Leiter (2010:159) mengatakan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan kekuatan keterlibatan kerja adalah yang paling penting untuk kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qodariah (2019) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Junaidin (2023) juga menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Yusuf dan Darman (2017:33) mengungkapkan salah satu faktor komitmen organisasional adalah keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Lebih lanjut, Khan (2015) mengatakan bahwa organisasi yang memiliki budaya keterlibatan kerja, karyawannya lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan organisasi yang tidak melibatkan karyawannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Penelitian serupa yang dilakukan oleh Kustya dan Nugraheni (2020), juga menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional menurut Wibowo (2013:187) berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Yusuf dan Darman (2017:27) komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Yuswardi dalam Nurfitriani (2022:9) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasional. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Kustya dan Nugraheni (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Agheli (2015) mengemukakan bahwa meningkatnya keterlibatan kerja dari karyawan maka komitmen organisasional juga akan meningkat serta kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya juga akan menurun, jadi terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, Rizwan (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja

karyawan jika karyawan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Susilowati dan Azizah (2020), Septiadi, dkk (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* mampu mempengaruhi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap yang berjumlah 122 karyawan. Berlokasi di JL. MT. Haryono No. 16 Kabupaten Cilacap Tengah. Adapun visi Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap adalah “Mewujudkan perusahaan yang maju dan mandiri dengan pelayanan prima” Untuk mencapai Visi maka Perumdam Tirta Wijaya Kab. Cilacap mempunyai Misi untuk mencapai Visi tersebut. Adapun Misi Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap adalah (1) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan; (2) Memperluas cakupan pelayanan; (3) Menjadikan perusahaan yang maju berbasis teknologi; (4) Memberikan kontribusi pada pembangunan daerah, dan; (5) Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan karyawan. (<http://www.pdamcilacap.co.id/>)

Fenomena yang terjadi menurut hasil observasi dan wawancara dengan kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia yang dilakukan peneliti di Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap diperoleh hasil dan informasi bahwa, Kinerja karyawan masih belum optimal. Masih ada karyawan yang belum memiliki pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berpotensi menghasilkan output kinerja yang kurang maksimal. Selain itu, tidak semua karyawan dapat mempergunakan waktu kerja dengan maksimal, sehingga dengan terpaksa karyawan harus lembur di kantor. Fenomena lain yang muncul adalah terkait *work engagement*. Terkadang, Karyawan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap tidak merasa bersemangat ketika melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Selain itu, tidak semua karyawan dapat berkonsentrasi penuh pada saat sedang melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, fenomena yang terjadi di Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap adalah mengenai komitmen organisasional. Berdasarkan rata-rata hasil penilaian dari Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3) yang dinilai oleh masing-masing kepala Sub. Bagian, komitmen organisasional karyawan dinilai cukup baik. Namun, dalam kenyataan masih ditemukan kurangnya sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal itu dapat terlihat dari kurangnya kepatuhan terhadap norma perusahaan dan rasa keterlibatan bekerja yang rendah karena kurangnya kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap melalui variabel komitmen organisasional?

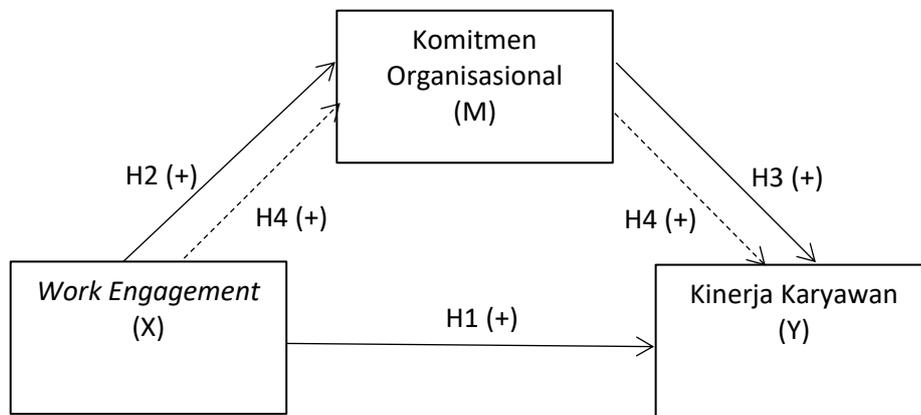
C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

- a) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2017:480)

- b) *Work Engagement* adalah keterlibatan dengan keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Scaufeli, 2001:74). *Work engagement* sebagai keterikatan kerja dan mencerminkan keterlibatan yang intens dalam bekerja (Bakker dan Leiter, 2010:2)
- c) Komitmen Organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Darman, 2017:27). Komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

- > : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel *intervening* (M), dan variabel dependen (Y).
- > : Pengaruh Variabel *work engagement* terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasional.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Bakker dan Leiter (2010:2) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki implikasi terhadap kinerja, baik individu maupun perusahaan. Sementara karyawan yang terlibat menemukan pekerjaan mereka lebih menyenangkan, mereka mengubah kesenangan itu menjadi tindakan yang lebih efektif. Lebih lanjut, Bakker dan Leiter (2010:4) menambahkan *work engagement* mendukung kinerja peran ekstra. Kustya dan Nugraheni (2020) berpendapat bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya, Mac Dermic, dkk dalam Bakker dan Leiter (2010:157) menyatakan bahwa *work engagement* mengarah pada kinerja tugas yang lebih baik karena karyawan akan lebih bersedia

untuk mengarahkan perhatian mereka dan sumber daya pribadi lainnya terhadap tugas tersebut. Lebih lanjut, Bakker dan Leiter (2010:159) mengatakan bahwa *work engagement* dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Kekuatan *work engagement* adalah yang paling penting untuk kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Manalu, dkk (2021), Qodariah (2019), Kustya dan Nugraheni (2020), Junaidin, dkk (2023), Dewa dan Rahmasari (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasional

Stress dalam Yusuf dan Darman (2017:33) mengungkapkan salah satu faktor komitmen organisasional adalah keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Kustya dan Nugraheni (2020) menyatakan bahwa karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung berkomitmen untuk organisasi mereka. Lebih lanjut, Dewa dan Rahmasari (2023) menyatakan jika *work engagement* meningkat, maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Kustya dan Nugraheni (2020), Dewa dan Rahmasari (2023), Susilowati dan Azizah (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H₂ : *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Yusuf dan Darman (2017:68) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Menurut Yuswardi dalam Nurfitriani (2022:9) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja.

Dewa dan Rahmasari (2023) menyatakan bahwa jika komitmen organisasional meningkat maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Kustya dan Nugraheni (2020), Dewa dan Rahmasari (2023), Susilowati dan Azizah (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*

Wijaya (2013) menyatakan komitmen organisasional mampu menjadi mediator pengaruh *work engagement* terhadap kinerja. Artinya, bahwa keberadaan komitmen organisasional mampu menjadi perantara pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Susilowati dan Azizah (2020) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Susilowati dan Azizah (2020), Septiadi, dkk (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* mampu mempengaruhi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

H₄ : komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* mempengaruhi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional variabel

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208-210) yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

b. Work Engagement

Scaufeli, dkk (2001:74) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan dengan keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Indikator *work engagement* menurut Scaufeli, dkk (2001:74) adalah *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorption* (Perhatian penuh).

c. Komitmen Organisasional

Menurut Yusuf dan Darman (2017:27) komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Indikator komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Darman (2017:29) adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Survei dianggap valid jika terdapat kesamaan antara informasi yang dikumpulkan dengan informasi yang benar-benar ada pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2019:175). Valid artinya instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:175). Dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* untuk pengujian validitas dengan kriteria uji, jika nilai korelasi *Pearson* > 0,3 maka dinyatakan valid (Sugiyono, 2019:183).

Berdasarkan dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan terbukti valid yang artinya kuesioner dari Kinerja Karyawan (Y), *Work Engagement* (X), dan Komitmen Organisasional (M) yang diujikan valid, maknanya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel pada penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur indikator atau pertanyaan dalam kuesioner tentang suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:47). Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang memungkinkan uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (a). Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap survei tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel disebut reliabel atau handal jika memberikan *cronbach's alpha* (a) > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software SPSS Versi 25*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel. Artinya butir pertanyaan dalam

kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. H_1 : *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → Y	0,674	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *work engagement* terhadap kinerja sebesar 0,647 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Pengaruh positif terlihat dari koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* pada diri seorang karyawan maka akan membuatnya selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan. Karyawan akan bekerja dengan baik ketika mereka merasa terlibat dengan pekerjaan sehingga secara otomatis karyawan akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010:159) yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan kekuatan *work engagement* adalah yang paling penting untuk kinerja.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Manalu, dkk (2021), Qodariah (2019), Kustya dan Nugraheni (2020), Junaidin, dkk (2023), Dewa dan Rahmasari (2023) yang menyatakan bahwa bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. H_2 : *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Tabel 2.

Hasil Uji Regresi X terhadap M

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → M	0,786	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *work engagement* terhadap komitmen organisasional sebesar 0,786 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel *work engagement* terhadap komitmen organisasional.

Adanya pengaruh positif *work engagement* terhadap komitmen organisasional pada karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap, menunjukkan bahwa karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung berkomitmen untuk organisasi mereka. Semakin karyawan berusaha sungguh-sungguh terhadap peran dan tanggung jawabnya maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stres dalam Yusuf dan Darman (2017:33) yang mengungkapkan salah satu faktor komitmen organisasional adalah keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Kustya dan Nugraheni (2020), Dewa dan Rahmasari (2023), Susilowati dan Azizah (2020) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. H_3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi M terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi ($p\text{-value}$)	Keterangan
M → Y	0,635	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,635 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap, menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan menghasilkan kinerja yang baik. Balvour dan Wechsler

dalam Yusuf dan Darman (2017:67) mengatakan bahwa karyawan berkomitmen tinggi pada organisasi memiliki rasa kepemilikan pada organisasi yang besar dan mau untuk mengeluarkan usaha lebih demi tercapainya tujuan organisasi serta rela mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yusuf dan Darman (2017:68) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Kustya dan Nugraheni (2020), Dewa dan Rahmasari (2023), Susilowati dan Azizah (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. H₄ : Komitmen organisasional memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi X + M terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X + M → Y	0,456	0,001	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,647 dengan *p-value* 0,000. Setelah dilakukan analisis dengan memasukkan variabel komitmen organisasional pada analisis regresi *work engagement* terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresi menjadi 0,456 dengan *p-value* 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik itu sebelum maupun sesudah di kontrol oleh variabel komitmen organisasional, yang artinya komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengujian menggunakan *Sobel test* membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki efek mediasi pada pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan diperoleh Z hitung sebesar 6,98 di mana angka ini lebih besar dari 1,96. Efek mediasi terjadi ketika Z lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis keempat (H₄) dapat diterima karena komitmen organisasional dapat memediasi *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pusat Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap, menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik akan terus merasa terlibat dengan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi, yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wijaya (2013) yang menyatakan komitmen organisasional mampu menjadi mediator pengaruh *work engagement* terhadap kinerja.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2013), Susilowati dan Azizah (2020), Septiadi, dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* mampu mempengaruhi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasional memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori , Konsep, dan Indikator*. (Cetakan ke). Zanaf Publishing.
- Agheli, Reza Khadem. (2015). "Impact Job involvement on turnover via organizational commitment and job satisfaction case study: Guilan medical staff." *Journal of Scientific Research and Development* 2.7. 35-39.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Dewa, A. L., & Rahmasari, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Work Engagement Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 51-66.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hartono, Jogyanto. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Edisi 6. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Junaidin, Lestari, T. D., & Rimawan, A. (2023). Pengaruh Work Engagement Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Pada PALDAM XIV Hasanuddin Makassar. *Journal of Career Development*, 1(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Kenny, D. A. (2018). Mediation. Diakses pada 10 Desember 2022, dari <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm#WIM>
- Khan, dkk (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol.6. No. 4. Pp: 252-262
- Kustya, N. D., & 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).
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 3(1).
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3-8.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar. Cendekia Publisher
- 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).
- Rezeki, F. (2023). *Work Engagement Teori, Faktor, dan Implementasinya*. Bekasi. PT Kimshafi Alung Cipta.
- Rizwan, Muhammad. (2011). Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude. *European Journal of Business and Management*. Vol 3. No. 8. P: 283
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- 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*, 6(8), 3103-3132.
- Sinambela, Irgan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono, Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cet. 22)*. Alfabeta,Cv.

Susilowati, R., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 752-764.

Wibowo, (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.

Wijaya, Sean.. (2013) "Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Widya Mandala*, vol. 2, no. 3.

Yusuf, R. M., & Darman Syarif. (2017). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka

