

## **MODEL MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI KONSEKUENSI DARI KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN NON DOSEN PTS DI DKI JAKARTA**

Lia Amalia  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul  
Jl. Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510  
lia.amalia@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*The purpose of this research is to know the influence of work involvement on work motivation, the influence of work involvement on organizational commitment and the influence of work motivation on organizational commitment to non-PTS employee in DKI Jakarta. The subject of the research is the non-lecturer PTS employee with the total sample of 150 people. To achieve that goal, the first stage, the primary data collection using convenience sampling method, the second stage will be classified based on the educational background of non-lecturer employees in the PTS Jakarta, third stage, testing and modeling using SEM (Structural Equation Model). The results will be published in Ventura national accredited journals and national dissemination in the FMI research forum held annually.*

**Keywords:** *work motivation, job engagement and organizational commitment*

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan non PTS di DKI Jakarta. Subjek penelitian adalah karyawan PTS yang statusnya non dosen dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang. Untuk mencapai tujuan tersebut, tahap pertama, pengumpulan data primer dengan metode *convenience sampling*, tahap kedua dilakukan klasifikasi berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta, tahap ketiga, pengujian dan penetapan model dengan menggunakan analisis *SEM (Structural Equation Model)*. Luaran hasil penelitian akan dipublikasikan pada jurnal terakreditasi nasional Ventura serta dilakukan diseminasi nasional dalam forum hasil riset FMI yang diselenggarakan setiap tahunnya.

**Keywords :** *motivasi kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional*

### **Pendahuluan**

Pada industri jasa seperti pegawai pada sebuah instansi pendidikan, para pegawai yang memiliki motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja yang tinggi dipertimbangkan sebagai aset penting bagi kesuksesan organisasi. Instansi pendidikan diharapkan dapat

memberikan pelayanan yang optimal bagi mahasiswanya.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja yang tepat diharapkan para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan

tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, maka akan menguntungkan para pegawainya.

Tingkat motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja dapat diukur dengan melihat jumlah pergantian pegawai selama periode tertentu. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi biasanya akan lebih fokus menghadapi pekerjaan mereka, dengan begitu akan timbul motivasi kerja dan komitmen yang kuat. Pembinaan keterlibatan kerja merupakan tujuan organisasi yang penting karena karyawan merupakan penentu efektivitas organisasi.

Organisasi-organisasi yang ada saat ini semakin menghadapi tantangan yang dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya hingga mampu bersaing dengan pesaingnya. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja merupakan hal-hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja yang tepat diharapkan para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, maka akan menguntungkan para pegawainya.

### **Keterlibatan Kerja**

Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011) menjelaskan keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Liao dan Lee (2009) berpendapat bahwa keterlibatan kerja di era ekonomi modern

ini khususnya juga berkontribusi terhadap keseluruhan ketersediaan sumber daya manusia. Faslah (2010) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap niat keluar karyawan dan keterlibatan kerja mampu membuat karyawan bekerja sama dengan baik. Sumarto (2009) menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan *turnover intention* karyawan.

Blau dan Boal (1989) dalam Kartiningih (2007) keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan akan menyebabkan terjadinya kemangkiran (absen) dan *turnover intention* yang tinggi Robbins dan Caulter (2007). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta.

Dari uraian diatas hipotesis yang diajukan:

H1: Semakin besar Motivasi Kerja Non Dosen PTS di DKI Jakarta maka semakin besar Keterlibatan Kerja Karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta

### **Komitmen Organisasional**

Mathis dan Jackson (2006) dalam Sopiah (2008) memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Mowday(1982) dalam Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan

karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional karyawan dikatakan sebagai sebuah tingkat untuk identifikasi dan bergabung di dalam perusahaan atau keengganan untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Greenberg dan Baron, 2000).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen PTS di DKI Jakarta. Dari uraian diatas hipotesis yang diajukan:

H2: Semakin besar Komitmen Organisaional karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta maka semakin besar Keterlibatan Kerja Karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta.

## **Motivasi Kerja**

Perkembangan teori motivasi didasarkan kajian yang lebih kritis dan mendalam atas teori-teori pendahulunya dan dianggap lebih relevan dengan situasi dan kondisi saat ini. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari.

Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori motivasi kepuasan dan motivasi proses (Sutrisno, 2009). Aspek pertama yaitu teori kepuasan, teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanyaapun akan

semakin baik pula.

H3: Semakin besar motivasi kerja karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta maka semakin besar Keterlibatan Kerja Karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta.terhadap perusahaan.

## **Metode Penelitian**

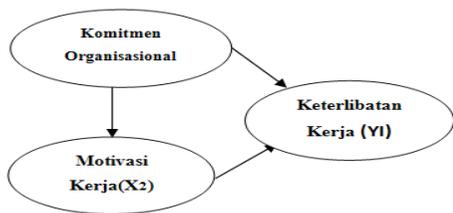
Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE), yang mana pengambilan sampel yang efektif untuk sampel berkisar 100-420 sampel (Ferdinand, 2002).Metode pengukuran datanya menggunakan skala *likert* dengan interval skala satu sampai sepuluh. Aspek yang diteliti adalah keterlibatan kerja karyawan, komitmen organisasional dan motivasi kerja Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2016 dengan metode penelitian bersifat analisis deskriptif kuantitatif dengan model kausalitas untuk melihat hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta dengan jumlah sampel 150 responden. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan serta diberikan saran.

## **Analisis Data**

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel eksogen yaitu *turnover intention* dan dua variabel endogen yaitu motivasi kerja dan keterlibatan kerja karyawan. Variabel keterlibatan kerja menggunakan dimensi yang terdiri dari indikator harapan yang besar terhadap pekerjaannya, keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan, kesiapan menghadapi tugas, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas mobilitas (Lodahl dan Kejner 1985). Variabel komitmen organisasional adalah

dimensi perilaku penting yang dapat digunakan sebagai anggota organisasi Selanjutnya dari dimensi pengukuran tersebut yang ditampilkan dalam bentuk kuesioner, lalu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* yaitu dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO) dan *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Dalam pengujian ini nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 yang artinya bahwa analisis faktor tepat atau sesuai untuk digunakan, serta dapat diproses lebih lanjut (Malhotra, 2004). Skala keterlibatan kerja terdiri dari 5 pertanyaan dan hanya 3 pertanyaan valid, skala kepuasan kerja terdiri dari 6 pertanyaan dan hanya 4 pertanyaan valid dan skala *turnover intention* terdiri dari 3 pertanyaan dan semuanya valid. Pengujian reliabilitas dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari > 0,6 yang artinya reliabel (Anindita dan Hasyim, 2009), yaitu dapat dikatakan operasional-operasional keterlibatan iklim organisasi, pelatihan dan kinerja karyawan dapat dikatakan terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Tahap berikutnya, data diolah dengan menggunakan metode analisis SEM. SEM mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks serta efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya (Hair, 2008).

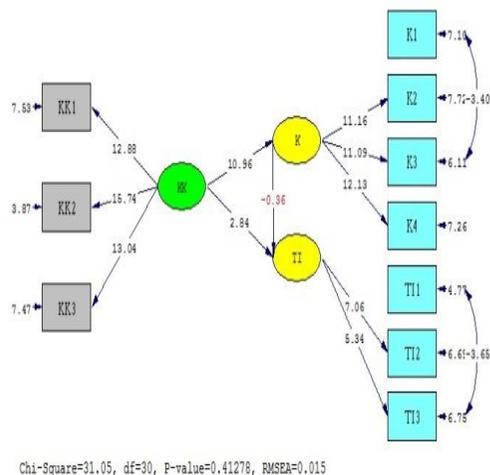
### Model Penelitian



Gambar 1  
Path Diagram T-Value

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian berfokus pada pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja hasilnya menunjukkan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan diperoleh dua data mendukung hipotesis dan satu data tidak mendukung hipotesis atau tidak semua hipotesis diterima, sebagaimana pengujian SEM dapat terlihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2  
Path Diagram T-Value

Tabel 1  
Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H <sub>1</sub>	Semakin besar motivasi kerja Karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin besar keterlibatan kerja karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta	2,84	Data mendukung hipotesis
H <sub>2</sub>	Semakin kecil komitmen organisasional karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin kecil keterlibatan kerja karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta	-0,36	Data tidak mendukung hipotesis
H <sub>3</sub>	Semakin besar motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar keterlibatan kerja karyawan non dosen terhadap PTS di DKI Jakarta.	10,96	Data mendukung hipotesis

Sumber: Data Hasil Olahan

Berdasarkan Gambar *Path Diagram T-Value* diatas yang mana merupakan hipotesis dalam penelitian ini, tersaji dalam persamaan struktural berikut: Semakin besar Motivasi Kerja Karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi Keterlibatan Kerja Karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta.

### **Kesimpulan**

Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan non dosen PTS DKI Jakarta. Semakin besar Motivasi Kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi Keterlibatan Kerja Karyawan. Saat perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk turut membantu yang bersifat pekerjaan di PTS DKI Jakarta maka secara psikologis karyawan akan merasa turut terlibat langsung membantu kemajuan PTS, disaat itulah pencapaian terbesar yang dirasa oleh karyawan menjadikan keterlibatan yang besar secara psikologis karyawan terhadap perusahaannya.

Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan PTS di DKI Jakarta. Seharusnya Semakin baik Komitmen Organisasional karyawan pada organisasi yang dibentuk didalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan Keterlibatan Kerja karyawannya, sebaliknya dengan membuat karyawan merasakan apa yang dibutuhkan terpenuhi serta peraturan kerja yang tidak mengganggu karyawan ikut serta dalam ketrampilan maka karyawan yang juga dibutuhkan PTS dapat disesuaikan, hal itu membuat nilai komitmen organisasional karyawan semakin besar terhadap perusahaan. Secara psikologis karyawan itu memiliki perasaan untuk dapat turut membantu pembangunan atau kemajuan pada perusahaan tempatnya bekerja.

Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non dosen PTS DKI Jakarta. Semakin besar keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar motivasi kerja terhadap karyawan non Dosen PTS di DKI Jakarta. Secara psikologis karyawan itu memiliki perasaan untuk dapat turut membantu pembangunan atau kemajuan pada perusahaan tempatnya bekerja. Peranan yang diberikan kepada karyawan penting bagi perusahaan dalam memenuhi keinginan dari karyawannya untuk memajukan perusahaan senantiasa ditingkatkan agar saat karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan mereka mendapatkan motivasi kerja dalam dirinya.

### **Daftar Pustaka**

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Blau, G.J. (1889). *Using Job Involvement and organizational commitment interactively to predict turnover*. Journal of management, 15,115-127.
- Brown, S. P. (1996). *A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement*. Psychological Buletin; 120 (2), 235-255.
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M. (2003). *The relationship between the three components of commitment and employee performance in China*. Journal of Vocational Behaviour; 62: 490-510.
- Faslah, Rony. (2010). *“Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan”*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol VIII, No. 2.

- Hair., Anderson., Tatham., dan Black. (2008). *Multivariate. Data Analysis Fifth Edition USA*. Prentice Hall International Inc.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasyim dan Rina Anindita. (2009). *“Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran”*. Edisi Pertama. Jakarta; UIEU-University Press.
- Hisyam, Achmad. (2009). *Aplikasi Metode Structural Equation Modeling Dengan LISREL 8.54. (Edisi Kedua)*. Jakarta: Olah Data Konsultant Statistika Dan Pengolahan Data.
- Khan, K. & Nemati, A. R. (2011). *Impact of Job Involvement on Employee Satisfaction: A Study Based on Medical Doctors Working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan*. African Journal.
- Lambert, E. (2008). *The impact of job involvement on correctional staff*. Professional Issues in Criminal Justice, 3(1), 57–76.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Makvana, S. M. (2008). *A Study of Job Involvement and Work Satisfaction Prevailing Among Employees of Engineering and Pharmaceutical Organizations*. Journal of Institute of Productivity and Management. 2 (2), 9- 12.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. (2009). *Human Resource Management. Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Raziq, Abdul. (2014). *“Impact of Working Environment on Job Satisfaction”*. Prague, Czech Republic.
- Robbins dan Judge. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Index Group Gramedia.
- Sumarto. (2009). *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan; 11(2), pp: 116-125.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 3, No. 2.