



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

PENGARUH ENTREPRENEURIAL ATTITUDE, WORK ENGAGEMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA PERUSAHAAN EKSPEDISI DI JAKARTA

Fildzah Aleyda¹, Netania Emilisia²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh entrepreneurial attitude, work engagement, employee engagement terhadap organizational commitment kepada karyawan perusahaan ekspedisi di Jakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu purposive sampling kepada 150 responden dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi sederhana dengan SPSS versi 25. Hasil menunjukkan bahwa entrepreneurial attitude, work engagement dan employee engagement berpengaruh positif. Temuan pada penelitian ini bermanfaat dalam memberikan informasi analisis pengaruh entrepreneurial attitude, work engagement dan employee engagement terhadap organizational commitment. Implikasi bagi perusahaan dapat meningkatkan commitment para pekerja dengan menciptakan sifat kewirausahaan dan memberikan rasa kepedulian, beri kesempatan berpendapat dan penghargaan sehingga timbul perasaan tertarik dan keterikatan pada perusahaan.

Kata kunci: Entrepreneurial Attitude; Work Engagement; Employee Engagement; Organizational Commitment.

Abstract

This study aims to analyze the effect of entrepreneurial attitude, work engagement, and employee engagement on organizational commitment among shipping company employees in Jakarta. The sample used in this study was purposive sampling to 150 respondents by distributing questionnaires. The data analysis method used is the simple regression method with SPSS version 25. The results show that entrepreneurial attitude, work engagement and employee engagement have a positive effect. The findings in this study are useful in providing information on the influence of entrepreneurial attitude, work engagement and employee engagement on organizational commitment. The implications for companies can increase the commitment of workers by creating entrepreneurial traits and providing a sense of care, giving opportunities for opinions and appreciation so that feelings of interest and attachment to the company arise.

Keywords: Entrepreneurial Attitude; Work Engagement; Employee Engagement; Organizational Commitment

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
fildzaah@gmail.com
netania@trisakti.ac.id

PENDAHULUAN

Menurut Hamdanur et al., (2021) kemajuan global telah memberikan efek yang luas dan menghasilkan strata sosial dengan gaya hidup modern dan kontemporer. Kemampuan perusahaan untuk dengan mudah menyediakan jaringan logistik untuk memenuhi kebutuhan konsumen merupakan aspek yang menguntungkan dari situasi tersebut. Selain itu, memudahkan pelanggan untuk memenuhi semua kebutuhan mereka terkait jasa kepabean, mulai dari kebutuhan primer hingga berbagai kebutuhan sekunder yang berkaitan dengan aktivitas sehari-hari. Menurut (JNE Express Profil Perusahaan, n.d.) salah satu visi perusahaan ialah Menjadi Perusahaan Logistik Terdepan di Negeri Sendiri yang Berdaya Saing Global, berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik bagi kliennya. Untuk itu perusahaan JNE sebagai organisasi membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk membantu mencapai tujuan tersebut dan sangat dibutuhkan karyawan yang mau dan mampu menginvestasikan diri mereka sepenuhnya dalam peran mereka, organisasi memerlukan orang yang bekerja memiliki sifat energik dan berdedikasi, salah satunya yang terlibat dengan pekerjaan mereka. Karena itu tidak mengherankan bahwa, keterlibatan kerja telah memperoleh popularitas yang signifikan dalam manajemen (Macey et al, n.d.). Pada artikel yang ditulis oleh (Kreiner, 2011) menguraikan terdapat dampak kewirausahaan terhadap komitmen organisasi dengan cara berpikir modern tentang keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di tempat kerja yang sangat kompetitif di luar keterampilan biasa yang dibutuhkan di lapangan. Wirausahawan memiliki tanggung jawab dan kreatif dalam pemecahan masalah. Perlu memiliki kemauan mengambil risiko, memahami realitas politik organisasi dan meningkatkan pengetahuan mereka di organisasi (Kreiner, 2011).

Saat ini, sebagian besar penelitian memandang pekerja ideal yaitu pekerja yang dengan pekerjaannya memiliki keterlibatan, memiliki emosi positif dan siapa yang akan berusaha extra untuk ikut serta meningkatkan organisasi. Menurut Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). organisasi membutuhkan karyawan keterlibatan dengan pekerjaan mereka. Mengelola semangat kerja yang tinggi di antara karyawan dapat memberikan manfaat yang luar biasa bagi organisasi, pekerja yang terlibat secara aktif lebih produktif dan tetap setia kepada perusahaan (Mishra et al, 2014). Organisasi dengan tingkat keterlibatan pekerja yang lebih tinggi produktifitas akan lebih banyak memberikan keuntungan daripada organisasi dengan tingkat keterlibatan pekerja yang rendah. Employee Engagement merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi, selanjutnya para penelitian telah menemukan bahwa karyawan mencari lebih banyak makna dalam pekerjaan daripada yang pekerja lakukan dalam kehidupan pribadi mereka (Mishra et al, 2014). Konsep keterikatan karyawan adalah ukuran seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaan masing-masing, lingkungan kerja dan seberapa efisien tingkat kinerja pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Entrepreneurial Attitude. *Entrepreneurial Attitude* adalah sifat positif seorang pemimpin dalam menjalankan perusahaan berupa memiliki tanggung jawab, mau mengambil resiko, kreatif, inisiatif yang tinggi, pekerja keras, percaya diri, menerima kritik dan saran, serta dalam menentukan tujuan usahanya Ajzen dan Kreiner (2011).

Work Engagement. *Work Engagement* adalah keadaan positif karyawan atas keterlibatan dalam organisasi karena adanya sifat dedikasi tinggi, inovasi, kreatif, tekun, setia

terhadap organisasi dan ikut terlibat atas peningkatan dan pengembangan organisasinya. (Bakker, 2017; Bekker et al, 2014; Schaufeli, W. B., & Bakker, 2010).

Employee Engagement. *Employee Engagement* yaitu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, terikat secara fisik, psikologis dan emosional dalam pekerjaan, bertanggung jawab atas kewajiban yang telah diberikan, adanya perasaan senang karena dihargai dan setia berkomitmen terhadap organisasi. (Bedarkar & Pandita, 2014; Demerouti, n.d.; Kahn, n.d.; Maylett & Paul, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Boonsiritomachai & Sud-On, 2022) yang menggunakan karyawan di Bangkok, Thailand sebagai objek berpendapat bahwa *entrepreneurial attitude* menciptakan peningkatan besar terhadap *organizational commitment*, setelah tingkat keterlibatan meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan Chib, 2019; Hanaysha, 2016; Ortiz et al, (2013) menunjukkan bahwa *work engagement* secara positif dapat mempengaruhi *organizational commitment*. Hasil ini menerangi fungsi utama work engagement untuk memotivasi antusias karyawan, membuat mereka merasa terhubung dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan yang terlibat dapat berkontribusi pada tingkat komitmen dan retensi yang lebih tinggi. Peneliti Nazir & Islam, (2017) melakukan survei kuesioner terhadap 600 karyawan dari berbagai unit (pemerintah dan swasta) di perguruan tinggi Delhi mendukung adanya hubungan yang kuat antara *organizational commitment* dengan *work engagement*.

Dalam literatur penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Ahakwa et al (2021) mendukung dan memajukan penelitian yang sudah ada sebelumnya yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* (Hanaysha, 2016; Nazir & Islam, 2017; Shafique, 2014). Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, makin tinggi juga komitmen dan kinerja karyawan. (Schaufeli, 2013) penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi derajat *organizational commitment*. Karyawan yang mempunyai *employee engagement* terhadap pekerjaannya akan setia di perusahaan karena untuk mereka merupakan keharusan untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung oleh peneliti lain (Agyemang & Ofei, 2013) yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

METODE PENELITIAN

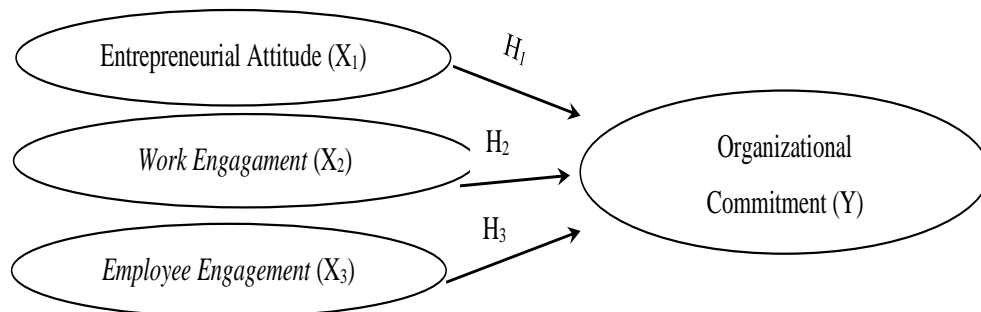
Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 150 karyawan yang bekerja di perusahaan JNE di Jakarta. Sampel diambil menggunakan purposive sampling method, di mana nantinya data akan ditetapkan dan dipilih berdasarkan berbagai syarat dan kriteria yang telah disesuaikan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yang sudah disesuaikan dengan kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Jenis dan Sumber Data. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan sumber data yang digunakan ialah data primer, dimana data didapatkan dari objek penelitian secara langsung yaitu melalui kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan eksedisi JNE di Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode yang digunakan adalah metode survey kuesioner yang diberikan kepada

sampel dari sebuah populasi dan didesain untuk memperoleh informasi yang spesifik dari responden.

Rancangan penelitian ini adalah jenis penelitian non eksperimen dengan bentuk studi pengaruh antara variabel X_1 (*Entrepreneurial Attitude*), X_2 (*Work Engagement*) dan X_3 (*Employee Engagement*) terhadap Y (*Organizational Commitment*). Adapun kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 1. Instrumen dalam pengujian penelitian menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan dilanjutkan dengan Uji Hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: *Entrepreneurial Attitude* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Commitment*

H2: *Work Engagement* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Commitment*

H3: *Employee Engagement* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Commitment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan Tabel 1 pada sebuah statistik karakteristik responden dari karakteristik jenis kelamin wanita lebih banyak mendominasi yaitu sebanyak 98 responden, karakteristik usia 15-24 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 123 responden, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SMA/SMK lebih mendominasi sebanyak 107 responden dan karakteristik masa bekerja 1-4 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 135 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita berumur sekitar 15-24 tahun yang telah bekerja sekitar 1-4 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Pria	52	34.7
Wanita	98	65.3
Total	150	100.0

Usia	Frequency	Percent
>34 tahun	7	4.7
15-24 tahun	123	82.0
25-34 tahun	20	13.3
Total	150	100.0

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
Diploma (D3)	20	13.3
Sarjana (S1/S2/S3)	23	15.3
SMA/SMK	107	71.3
Total	150	100.0

Masa Kerja	Frequency	Percent
1-4 tahun	135	90.0
4-10 tahun	15	10.0
Total	150	100.0

Sumber: Olah Data (2022)

Statistik Deskriptif. Berdasarkan Tabel 2. hasil statistik deskriptif tersebut dalam dilihat bahwa untuk variabel *entrepreneurial attitude* dapat diketahui bahwa total rata-rata atau mean sebesar 3.8851 yang artinya responden setuju dengan *entrepreneurial attitude* yang ada pada perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan rata-rata terendah sebesar 2.39 yang artinya bahwa cukup merasa kesal ketika diperintah di tempat kerja.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

No.	Variabel	n	Mean
1.	<i>Entrepreneurial Attitude</i>	150	3.8851
2.	<i>Work Engagement</i>	150	3.6938
3.	<i>Employee Engagement</i>	150	3.7150
4.	<i>Organizational Commitment</i>	150	3.4756

Sumber: Olah Data (2022)

Hasil untuk variabel *work engagement* diketahui total rata-rata sebesar 3.6938 yang berarti karyawan menyetujui dengan *work engagement* yang ada pada perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan rata-rata atau mean terendah sebesar 3.08 ini dapat diartikan bahwa cukup merasa ketika bekerja, tenaga kerja melupakan semua hal disekitarnya.

Hasil statistik deskriptif untuk variable *employee engagement* dapat diketahui total rata-rata berjumlah 3.7150 dimana dapat diartikan bahwa responden setuju dengan *employee engagement* yang ada pada perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan rata-rata terendah sebesar 3.42 yang artinya bahwa karyawan dengan adanya keterikatan terhadap antar rekan kerja menimbulkan cukup merasa dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.

Hasil dari statisti deskriptif untuk *organizational commitment* dapat diketahui total rata-rata sebesar 3.4756 yang berarti responden setuju dengan *organizational commitment* yang

ada pada perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan rata-rata terendah sebesar 2.90 yang artinya tenaga kerja pada perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta cukup merasa kurang terikat secara emosional dengan organisasi ini.

Uji Asumsi Klasik. Pada Tabel 3 hasil uji normalitas diperoleh nilai exact sig sebesar $0.293 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang didapat dan diuji adalah data normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	149
Exact Sig. (2-tailed)	0.293
Point Probability	0.000

Sumber: Olah Data (2022)

Hasil Uji Multikolinieritas. Tabel 4 hasil uji multikolinieritas keseluruhan variabel menunjukkan nilai VIF < 10 artinya dalam penelitian ini bebas dari gangguan multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
<i>Entrepreneurial Attitude</i>	0,103	2.814
<i>Work Engagement</i>	0,100	3.649
<i>Employee Engagement</i>	0,128	2.478

Sumber: Olah Data (2022)

Hasil Uji Autokorelasi. Nilai dari DW (durbin watson) yakni sebesar 1,997. Dimana nilai DW berada di antara nilai Du dan 4-Du (2,2259 dan 1,3074) sehingga model regresi berganda pada penelitian ini tidak bebas autokorelasi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.763	3.82027	1.997

a. Predictors: (Constant), L_EE, L_EA, L_WE

b. Dependent Variable: L_OC

Sumber: Olah Data (2022)

Hasil Uji Hipotesis. Pengujian penelitian ini terhadap hipotesis dilakukan dengan metode *multiple regression*. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis ialah sebagai berikut : Jika $p\text{-value} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh) dan jika $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

Tabel 6. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	β	Sig	Keputusan
1.	<i>Entrepreneurial Attitude</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.061	0.000	Ha diterima
2.	<i>Work Engagement</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.385	0.000	Ha diterima
3.	<i>Employee Engagement</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.574	0.000	Ha diterima

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh *entrepreneurial attitude* terhadap *organizational commitment*, diketahui bahwa nilai sig sebesar 0.000 dan nilai β 0.061 artinya terdapat pengaruh yang positif. Berarti dengan adanya *entrepreneurial attitude* yang dimiliki oleh karyawan JNE maka *organizational commitment* pada karyawan JNE semakin tinggi. Berdasarkan hasil pengujian yang menguji pengaruh *work engagement* terhadap *organizational commitment*, diperoleh bahwa nilai sig sebesar 0.000 dan nilai β 0.385 artinya terdapat pengaruh positif. Berarti dengan adanya *work engagement* perusahaan JNE yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan JNE. Berdasarkan hasil pada pengujian yang menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational commitment*, diperoleh nilai sig 0.000 dengan nilai β 0.574 artinya terdapat pengaruh secara positif. Berarti semakin tinggi adanya *employee engagement* yang dirasakan karyawan JNE, semakin tinggi pula tingkat komitmen yang diberikan karyawan kepada perusahaan JNE.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh hubungan antara *entrepreneurial attitude*, *work engagement* dan *employee engagement* terhadap *organizational commitment* pada karyawan di perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta. Dalam mencapai tujuan penelitian ini, kerangka konseptual dikembangkan melalui dukungan literatur yang relevan. Penelitian ini berkontribusi pada diskusi tentang peran langsung *entrepreneurial attitude*, *work engagement* dan *employee engagement* terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulannya mengenai hasil analisis pada 150 karyawan pada perusahaan ekspedisi di Kota Jakarta dapat diketahui bahwa terjadinya *entrepreneurial attitude* mempengaruhi *organizational commitment* secara positif. Artinya semakin tinggi tingkat kewirausahaan yang dimiliki oleh seorang karyawan JNE, semakin tinggi pula komitmen yang akan diberikan. Karyawan yang juga merasakan *work engagement* didalam perusahaan dapat mempengaruhi *organizational commitment* secara positif. Selanjutnya karyawan merasakan bahwa dengan *employee engagement* di dalam perusahaan mempengaruhi *organizational commitment* secara positif. Apabila keterikatan yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan baik tugas maupun antar rekan kerja tinggi maka tingkat komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi. Karyawan akan merasa nyaman bekerja di tempat kerja dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). a Comparative Study of Private and Public Sector Organizations. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4), 20–33.
- Ahakwa et al. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Ajzen, I. (n.d.). *Attitude, Personality and Behavior* (2 Edition).
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Bekker et al. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(July), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Boonsiritomachai & Sud-On. (2022). The moderation effect of work engagement on entrepreneurial attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(1), 50–71. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2021-0101>
- Chib, S. (2019). Facilitating employee retention through employee engagement and organization commitment. *Journal of Information and Computational Science*, 9(9), 478–488.
- Demerouti, B. dan. (n.d.). *Recovery turns job demands into challenges: A diary study on work engagement and performance The episodic nature of Work Engagement View project. January*. <https://www.researchgate.net/publication/46713287>
- Hamdanur, P., Yusuf, A. M., & Kasman, K. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Akulaku Indonesia Di Jakarta. *Management and Accounting Expose*, 4(2). <https://doi.org/10.36441/mae.v4i2.431>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(August 2016), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- JNE Express profil perusahaan*. (n.d.). <https://www.jne.co.id/id/perusahaan/profil-perusahaan>
- Kahn. (n.d.). Slow-mode surface plasma oscillations in layered structures. *Physical Review B*, 36(5), 2607–2613. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kreiner, 2011. (2011). *TOOLS FOR SUCCESS IN CONTEMPORARY INDUSTRIAL*. 2011, 31–36.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181–196). Psychology Press.
- Macey et al. (n.d.). *Praise for Employee Engagement to the literature .” Titles in the Talent Management Essentials series :*
- Maylett, T., & Paul, W. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*.
- Mishra et al. (2014). Driving employee engagement. *Industry Week*, 253(9), 74. <https://doi.org/10.1177/2329488414525399>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Ortiz et al. (2013). Quantitative analysis of impacts of employee engagement on continuance and normative commitment. *International Journal of Services and Standards*, 8(4), 315–

331. <https://doi.org/10.1504/IJSS.2013.058227>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work IS TI IS*. 10–24.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15–35. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Shafique, I. dan. (2014). *Impact of Employee Engagement in Retaining Employees Through Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment and Moderating Effect of Job Stress : A Corporate Ban ...* 4(December), 1–15.