

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAKARTA

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: widya_parimita@yahoo.com

Rizki Farhan

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: iamrizkifarhannn@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: sholikhahlabs@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi. 3) Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi. Penelitian ini dilakukan oleh 125 karyawan konstruksi yang ada di Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer berupa kuesioner *online* dengan google form yang diolah melalui program SmartPLS. Penelitian ini menggunakan analisis Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial. Hasil t-statistik untuk hipotesis pertama yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 3,789 (lebih besar dari 1,96) atau tingkat 5%, dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H_0 hipotesis 1 ditolak dan H_a diterima, memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta. Lalu hasil t-statistik untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 7,634 (lebih besar dari 1,96) atau tingkat 5%, dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H_0 hipotesis 2 ditolak dan H_a diterima, memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Diera *industry* 4.0 ini menjadi tantangan besar yang dilalui berbagai kalangan masyarakat dalam kegiatan bisnis. Kegiatan ekonomi hal yang selalu menjadi peran vital dari setiap negara untuk mencukupi kebutuhan. Peran negara sangat penting untuk menjaga kestabilan perekonomian yang ada di suatu negara. Dukungan sumber daya yang ada harus mampu untuk menjadikan bahan baku untuk menyokong kebutuhan yang diperlukan. Tak dipungkiri menjadi kewajiban suatu perusahaan harus menunjang kegiatan ekonomi di tengah tantangan yang ada.

Disamping itu persaingan di berbagai perusahaan saling bersaing guna bertahan lebih lama. Untuk dapat bertahan perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki seperti modal awal yang harus dimiliki, material yang tercukupi dan mesin yang *up to date* untuk efisiensi waktu mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dalam mengoperasikan kegiatannya, perusahaan tidak dapat berjalan sendiri tanpa adanya para karyawan. Tak dapat disanggah bahwa karyawan merupakan sumber daya yang harus diperhatikan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting, sering dianggap sebagai aset bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Berbagai macam perusahaan yang ada di Indonesia, peneliti mengambil perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi untuk diteliti mengingat banyaknya perusahaan konstruksi baik kecil, sedang, dan besar yang semakin meningkat jumlahnya. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa pada tahun 2016

terdapat 7.814 perusahaan konstruksi, lalu pada tahun 2017 terdapat 9.786 perusahaan konstruksi di Jakarta, dan pada tahun 2018 terdapat 10.092 perusahaan konstruksi baik kecil, sedang, maupun besar yang ada di Jakarta, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi peningkatan jumlah perusahaan konstruksi di Jakarta (BPS, 2018).

Dilansir CNN Indonesia, adanya dugaan kasus korupsi yang diungkap oleh KPK (komisi pemberantasan korupsi) terhadap 14 proyek fiktif PT Waskita Karya periode 2009-2015 dengan total kerugian Rp 202 miliar dari sebelumnya Rp 186 miliar. Selama periode 2009-2015 terdapat 41 kontrak pekerjaan subkontraktor fiktif pada 14 proyek yang dikerjakan pada divisi III/sipil/II PT Waskita Karya. Perusahaan subkontraktor yang digunakan dalam pekerjaan fiktif tersebut adalah PT Safa Sejahtera Abadi, CV Dwiyasa Tri Mandiri, PT MER engineering dan PT Aryana Sejahtera (Adimaja, 2020).

Adapun 14 proyek fiktif tersebut adalah proyek Bendungan Jatigede, proyek Pembangunan Kanal Timur-Paket 22, proyek Jasa Pemborongan Pekerjaan Tanah Tahap II Bandar Udara Medan Baru (Paket 2), proyek PLTA Genyem 2 x 10 MW (Tipe B), proyek Normalisasi Kali Bekasi Hilir (Tipe B), proyek Pembangunan Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Seksi W1 Ruas Kebon Jeruk-Penjaringan Paket 8 dan Ramp On/Off Kamal Utara (Tipe C).

Kemudian proyek Pembangunan Flyover Merak-Balaraja, Proyek FO Tubagus Angke (Rel KA) (Tipe C), proyek Pembangunan Jalan Tol Cinere-Jagorawi Seksi 1 Timur (Tipe B), proyek Pembangunan Jalan Layang Non Tol Antasari-Blok M,

proyek Normalisasi Kali Pesanggrahan Paket 1 (Tipe B), proyek Pembangunan Jalan Tol Nusa Dua-Ngurah Rai-Benoa Paket 2, proyek Pembangunan Jalan Tol Nusa Dua-Ngurah Rai-Benoa Paket 4, dan proyek Pembangunan Jembatan Aji Tullur Jejangkat. KPK sudah menetapkan lima orang tersangka pada kasus ini, yaitu :

- 1) Jarot Subana, Direktur Utama PT Waskita Beton Precast yang juga mantan Kepala Bagian Pengendalian pada Divisi III/Sipil/II PT Waskita Karya,
- 2) Desi Aryyani, mantan Dirut PT Jasa Marga yang juga mantan Kepala Divisi III/Sipil/II PT Waskita Karya,
- 3) Fakhri Usman, mantan Kepala Proyek dan Kepala Bagian Pengendalian pada Divisi III/Sipil/II PT Waskita Karya,
- 4) Fathor Rachman, Kepala Divisi II PT Waskita Karya Tbk periode 2011-2013
- 5) Yuly Ariandi Siregar, Kepala Bagian Keuangan dan Risiko Divisi II PT Waskita Karya Tbk periode 2010-2014.

Atas kasus tersebut para individu tersebut dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi yang buruk karena atas perlakuan yang dilakukannya tersebut dapat menurunkan citra perusahaan dan atas kecurangannya dapat merugikan reputasi perusahaan bahkan dirinya sendiri.

Semakin tinggi terjadi kecurangan dari karyawan atau individu dalam suatu perusahaan maka dapat dikatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut (Pristiyanti, 2013). Komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah terhadap apa yang dituju perusahaan dan

kemungkinan akan berusaha untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Rahman, 2002).

Perlu adanya loyalitas seseorang untuk menunjukkan komitmen organisasi yang dimilikinya terhadap perusahaan, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka juga semakin loyal terhadap perusahaan (Indra, 2017). Terdapat tiga sikap yang dapat ditunjukkan bahwa seseorang dikatakan loyal terhadap perusahaan yaitu merasa tujuan perusahaan adalah tujuan pribadinya juga, merasa terlibat dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan perasaan loyal terhadap perusahaan (Ivancevich, 2006).

Karyawan yang sangat berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013).

Selanjutnya pada jurnal riset manajemen sains indonesia (JRMSI) penelitian yang dilakukan oleh Susita *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

Selaras pada jurnal diatas, penelitian yang dilakukan Rosalina, (2020) menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bisa dipercaya dan diyakini. Jika identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Dalam penelitian tersebut, adanya komitmen organisasi dengan keyakinan terhadap kemampuan dalam menjalankan tugas pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Dilansir dari KOMPAS.com yang digagas *Dale Carnegie Indonesia* (DCI) pada Januari 2018 mengenai riset “Global Leadership Study” penelitian yang dilakukan pada 14 negara termasuk Indonesia, studi tersebut melibatkan 3.300 pekerja dengan rentang usia 22-61 tahun dari level karyawan hingga direktur. Di Indonesia, studi ini menyertakan 205 pekerja dari perusahaan kecil hingga menengah dengan tujuan mengetahui cara kepemimpinan yang efektif di tanah air. Dari studi tersebut juga menunjukkan bahwa 85% karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan mereka lakukan sangat penting, namun dalam praktiknya hanya 36% atasan yang melakukannya.

Penelitian ini juga menyatakan bahwa hanya 17% karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan 78% menyatakan atasan yang berani mengakui kesalahan menjadi faktor yang semakin penting memengaruhi kepuasan karyawan namun hanya 37 % supervisor yang melakukannya dengan konsisten artinya terjadi gap 41% antara ekspektasi dengan kenyataan (Cahya, 2018). Dari studi tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekedar materi namun juga terkait perilaku atasan terhadap para karyawannya sehingga dapat memotivasi

pekerjanya sehingga dapat menciptakan inovasi bagi perusahaan dan meningkatkan komitmen yang baik juga terhadap perusahaan.

Memiliki komitmen yang tinggi harus mendasari kepuasan kerja sehingga dapat memacu kepentingan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala, (2013) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Oleh sebab itu, pentingnya kepuasan kerja yang harus ada didalam jiwa karyawan untuk mendapatkan kesempurnaan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya (Moorhead dan Griffin, 2013). Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013).

Baraweri dan Suharnomo, (2015) mengemukakan dalam penelitiannya pada sebuah jurnal yang diteliti kepada karyawan kantor wilayah Bank BRI Semarang bahwa kepuasan atas rasa puas dan senang terhadap pekerjaannya merupakan pemicu untuk dapat meningkatnya kinerja seseorang dan juga dapat berdampak secara langsung pada komitmen organisasi yang akan timbul dari karyawan karena merasakan rasa kepuasan yang ada pada dirinya. Hal ini menjelaskan bahwa perlu adanya kepuasan kerja untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi.

Selanjutnya pada jurnal yang diteliti oleh Wijaya dan Dewi, (2017) penelitiannya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Adanya pengakuan dan pujian atasan terhadap karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berimbas pada peningkatan komitmen organisasi karyawan di Hotel Mercure Kuta.

Disamping kepuasan kerja terdapat keterikatan kerja yang menjadi faktor kedua dalam komitmen organisasi. Tidak hanya unggul dalam aspek intelektualitas atau kompetensi, perusahaan mencari dan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan hal penting yang menjadi fokus perhatian perusahaan dalam merekrut karyawan.

Dikutip dari artikel atas studi yang dilakukan oleh Gallup yang berjudul “Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work”, Gallup membagi work engagement dibagi menjadi tiga kategori yaitu pertama “engaged” yang berarti bahwa karyawan yang baik secara fisik dan psikologis berkontribusi penuh terhadap tugas-tugas, kedua “not engaged” yang artinya karyawan kurang memiliki motivasi dan cenderung kurang berupaya dalam menjalankan tugasnya, dan ketiga “actively disengaged” yang menunjukkan karyawan tidak bahagia dan tidak produktif dalam melakukan tugas-tugasnya.

Hasil survey yang dilakukan oleh Gallup terkait tiga kategori tersebut dari data tahun 2011-2012 yang telah dilakukan di 94 negara, disebutkan bahwa 77% karyawan di Indonesia termasuk dalam kategori “not engaged”, dan hanya sebesar

8% karyawan yang masuk dalam kategori “engaged”. Berdasarkan hasil tersebut Indonesia berada pada posisi yang lebih rendah atas kategori “not engaged” dibandingkan negara lain di ASEAN, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand yang termasuk dalam data survei Gallup tersebut (Crabtree, 2013).

Selanjutnya survey bertajuk Global Workforce Study (GWS) pada tahun 2012 yang dilakukan oleh Towers Watson (TW) pada 1005 karyawan di Indonesia menyatakan bahwa hampir dua pertiga karyawan tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Sebanyak 38% karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun dengan asumsi mereka apabila tidak terikat dengan perusahaan maka prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, namun hanya 21% karyawan yang memiliki keterikatan untuk bertahan (Rudi, 2012).

Dengan persentase keterikatan kerja rendah maka akan berdampak pada perusahaan karena akan menimbulkan beban organisasi dan keuangan bagi manajemen sehingga akan berpengaruh pada kinerja bisnis kedepannya. Oleh sebab itu perlu adanya keterikatan kerja oleh karyawan untuk dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan keberlanjutan bisnis.

Karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi memiliki tiga keuntungan bagi perusahaan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan job resources yang akan berdampak pada penyelesaian task performance dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja

lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan work engagement kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik (Baker, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha, (2016) pada jurnal *Procedia - Social and Behavioral Sciences* kepada karyawan Universitas Negeri di Malaysia Utara menunjukkan bahwa semakin terikatnya seseorang terhadap pekerjaannya baik volume kerja dan kualitas dari pekerjaannya, maka semakin meningkatnya keuntungan perusahaan pada lini komitmen organisasi karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Rohail *et al.*, (2017) untuk membuktikan adanya hubungan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada rumah sakit umum Labore di Pakistan hasilnya menunjukkan bahwa adanya keterikatan kerja perawat signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Ketika sikap terikat karyawan pada perawat tinggi maka komitmen organisasi pada rumah sakit tersebut akan tinggi. Adanya penelitian tersebut menjelaskan bahwa pentingnya keterikatan kerja yang harus dimiliki untuk mencapai komitmen organisasi yang ada.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah diuraikan mengenai berbagai masalah yang didukung, penelitian-penelitian dan juga jurnal terkait variabel tersebut, peneliti akan melakukan penelitian mengenai dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi?
- 3) Apakah keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian kali ini yang dilakukan di adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012).

Noe *et al.*, (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai pekerjaan penting seseorang.

Senada dengan yang dikemukakan diatas, kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, atau dalam arti sederhana adalah bagaimana perasaan orang itu tentang pekerjaannya dan berbagai aspeknya (Saremi dan Rezeghi, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian kepuasan kerja maka dapat disintesisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang dan tidak senang yang timbul dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan didalam organisasinya.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk pekerjaannya. (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2012).

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan organisasi (Albrecht, 2010).

Senada dengan yang dikemukakan diatas, keterikatan kerja adalah sejauh mana orang (karyawan) menikmati dan percaya pada apa yang mereka kerjakan dan merasa dihargai saat mereka melakukannya menurut Wellins *et al.*, (2011).

Berdasarkan pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian keterikatan kerja maka dapat disintesisakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu sikap dan kondisi anggota organisasi merasa antusias, berenergi dan menikmati apa yang dikerjakan sehingga memicu kesuksesan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa dilihat dari loyalitas, dan bagaimana fokus anggota terhadap tujuan organisasi (Crow *et al.*, 2012).

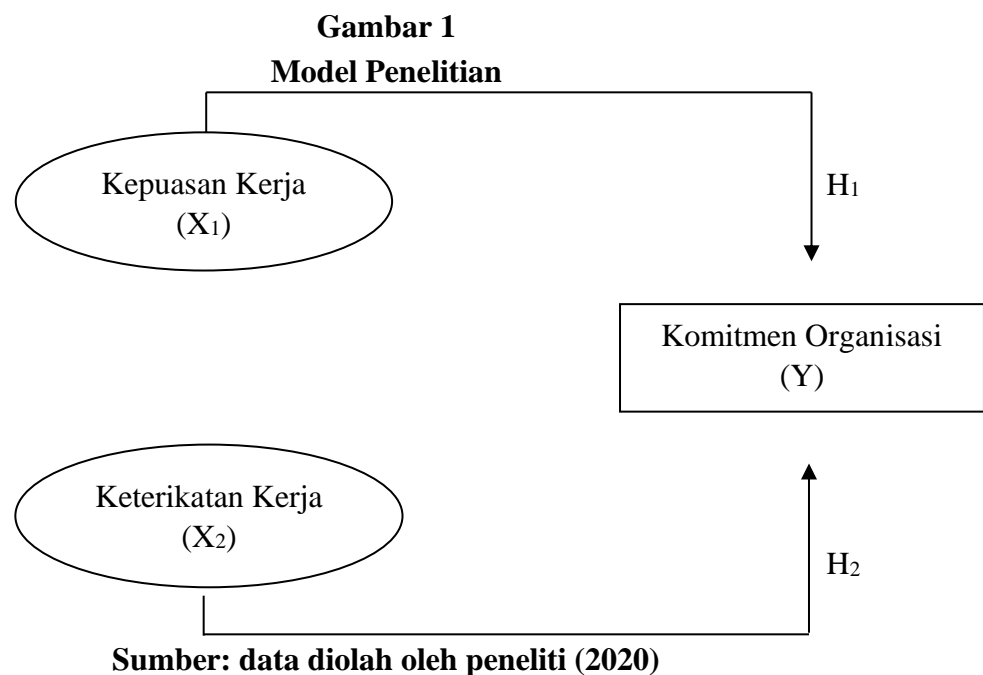
Menurut Kreitner dan Kinicki, (2014) komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Senada yang dikemukakan diatas, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kepercayaan individu kepada organisasi dan penerimaan mereka atas tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta keinginan mereka untuk bertahan menjadi bagian dari keanggotaan organisasi tersebut (Syahputra, 2014).

Berdasarkan pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian komitmen organisasi maka dapat disintesisakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap

yang dialami anggota organisasi terhadap organisasi berupa loyalitas, hasrat untuk bertahan dan fokus pada tujuan organisasi.

Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁) :

H₀ : Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2 (H₂) :

Ho : Keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif (descriptive research) dan metode penelitian eksplanatori (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi di wilayah Jakarta yang tidak diketahui secara pasti jumlah keseluruhan karyawan dari lima perusahaan tersebut, sehingga populasi yang ada dianggap *unknown*. Adapun lima perusahaan konstruksi yaitu PT. Waskita Karya, PT. Wijaya Karya, PT. Adhi Karya, PT. Brantas Abipraya dan PT. Total Bangun Persada.

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 125 karyawan konstruksi yang ada di Jakarta. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh Peneliti adalah teknik *probability sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Teknik membuat skala yang peneliti gunakan adalah skala Likert. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer. Jenis data primer yang digunakan Peneliti dalam penelitian ini berupa kuesioner online. Pada penelitian ini, kuesioner online yaitu berupa google formulir

(*google form*) diberikan kepada sampel penelitian sebanyak 125 karyawan konstruksi yang ada di Jakarta. Penelitian ini di analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0 SEM digunakan peneliti untuk menguji hubungan yang ada diantara variabel.

HASIL DAN ANALISIS

Analisis Deskriptif Data

Pada hasil analisis data kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden sebesar 72,9% yang artinya bahwa kepuasan kerja masuk kedalam kategori tinggi 51-75%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada kepuasan kerja yang rendah terjadi di perusahaan tersebut. Hal seperti ini sangat merugikan perusahaan apabila terus berlanjut, maka dari itu perlu perhatian lebih dari perusahaan untuk mengurangi rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan karyawan.

Selanjutnya pada hasil analisis data keterikatan kerja, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden sebesar 74,2% yang artinya bahwa keterikatan kerja masuk kedalam kategori tinggi 51-75%. Hal seperti ini sangat berdampak buruk perusahaan apabila terus berlanjut, perusahaan harus melakukan perubahan terhadap rasa terikat tersebut, perlunya pemahaman karyawan terhadap tujuan dari perusahaan sehingga dapat mendorong kinerja dan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

kemudian pada hasil data analisis data komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden sebesar 80,8% yang artinya bahwa komitmen organisasi masuk kedalam kategori sangat tinggi 76-100%. Hal seperti ini sangat berdampak buruk perusahaan apabila terus berlanjut, maka dari itu perlu perhatian lebih dari perusahaan untuk menciptakan komitmen organisasi dari karyawan. Perusahaan harus melakukan perubahan terhadap komitmen organisasi rendah maka dari itu perlunya perusahaan untuk menekankan visi dan misi sehingga dapat terealisasi yang mengakibatkan komitmen organisasi meningkat pada perusahaan.

Hasil Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini, pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan dalam membantu peneliti untuk menguji penelitian ini. Terkait pembahasan mengenai model tersebut, peneliti telah memaparkan pada bab sebelum ini. Berikut ini hasil pengukuran outer model dibawah ini:

Hasil Uji Validitas

Pada Validitas Konvergen adalah nilai loading factor pada variabel laten harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 1
Perhitungan Outer Loading

Item	Outer Loading Minimum	Hasil Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)			
KP.01	0,7	0,830	Valid

KP.02	0,7	0,760	Valid
KP.03	0,7	0,756	Valid
KP.04	0,7	0,806	Valid
KP.05	0,7	0,804	Valid
KP.06	0,7	0,765	Valid
KP.07	0,7	0,738	Valid
KP.08	0,7	0,754	Valid
KP.09	0,7	0,813	Valid
KP.10	0,7	0,756	Valid
Keterikatan Kerja (X2)			
KT.01	0,7	0,748	Valid
KT.02	0,7	0,780	Valid
KT.03	0,7	0,751	Valid
KT.04	0,7	0,751	Valid
KT.05	0,7	0,744	Valid
KT.06	0,7	0,762	Valid
KT.07	0,7	0,831	Valid
KT.08	0,7	0,877	Valid
KT.09	0,7	0,813	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
KO.01	0,7	0,869	Valid
KO.02	0,7	0,902	Valid
KO.03	0,7	0,861	Valid
KO.04	0,7	0,888	Valid
KO.05	0,7	0,869	Valid
KO.06	0,7	0,818	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor diatas 0,7. Nilai loading factor terbesar untuk variabel kepuasan kerja terletak pada item “Perusahaan menempatkan saya pada bagian yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang saya miliki” (KP.01) dengan nilai 0,830 sedangkan terkecil terletak pada item “Dalam bekerja saya merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan” (KP.07) dengan nilai 0,738.

Pada variabel keterikatan kerja, nilai loading factor terbesar terletak pada item "Saya sulit berhenti ketika mengerjakan pekerjaan" (KT.08) dengan nilai 0,877 sedangkan nilai terkecil terletak pada item "Tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya" (KT.05) dengan nilai 0,744.

Pada variabel komitmen organisasi, nilai loading factor terbesar terletak pada item "Perusahaan ini terbaik yang pernah ada selama saya bekerja" (KO.02) dengan nilai 0,902 sedangkan nilai terkecil terletak pada item "Tujuan perusahaan sama dengan tujuan saya sehingga bertahan dengan waktu yang lama merupakan pilihan tepat" (KO.06) dengan nilai 0,818.

Metode lain untuk menilai validitas konvergen adalah dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) nilai yang disarankan sebagai penelitian awal adalah diatas 0,5 (Hair *et al.*, 2014). Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini.

Tabel 2
Perhitungan Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X1)	0,606
Keterikatan Kerja (X2)	0,617
Komitmen Organisasi (Y)	0,753

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (AVE = 0,606), keterikatan kerja (AVE = 0,617) dan komitmen organisasi (AVE = 0,753). Semua variabel memiliki nilai AVE melebihi 0,5 yang dapat dinyatakan bahwa semua variabel valid.

Selanjutnya pada uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid apabila mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan loading factor korelasi indikator laten lainnya (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut ini adalah perhitungan cross loading untuk uji validitas diskriminan.

Tabel 3
Perhitungan Cross Loading

	Kepuasan Kerja (X1)	Keterikatan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y)
KP.01	0,830	0,471	0,611
KP.02	0,760	0,355	0,427
KP.03	0,756	0,399	0,482
KP.04	0,806	0,431	0,520
KP.05	0,804	0,362	0,477
KP.06	0,765	0,439	0,492
KP.07	0,738	0,256	0,413
KP.08	0,754	0,329	0,432
KP.09	0,813	0,460	0,494
KP.10	0,756	0,300	0,395
KT.01	0,439	0,748	0,571
KT.02	0,436	0,780	0,581
KT.03	0,365	0,751	0,497
KT.04	0,381	0,751	0,540
KT.05	0,366	0,744	0,512
KT.06	0,355	0,762	0,546
KT.07	0,384	0,831	0,649
KT.08	0,423	0,877	0,727
KT.09	0,365	0,813	0,679
KO.01	0,445	0,740	0,869
KO.02	0,598	0,675	0,902
KO.03	0,439	0,660	0,861
KO.04	0,598	0,653	0,888
KO.05	0,548	0,583	0,869

KO.06	0,578	0,629	0,818
-------	-------	-------	--------------

Sumber: data diolah oleh peneliti (2020)

Pada tabel 3 menjelaskan bahwa semua variabel telah memenuhi validitas diskriminan karena dapat dilihat masing-masing item pada variabel terdapat nilai yang dicetak tebal. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Karena suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai loading factor kepada konstruk lain. Sehingga semua variabel dinyatakan telah memenuhi validitas diskriminan.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, selanjutnya adalah uji keandalan tiap variabel eksogen. Uji keandalan pada outer model dapat diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability atau cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 4

Perhitungan Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	0,939
Keterikatan Kerja (X2)	0,935
Komitmen Organisasi (Y)	0,948

Sumber: data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi semuanya memiliki nilai

Composite reliability melebihi 0,7 yang dapat dinyatakan bahwa semua variabel reliabel (Ghozali dan Latan, 2015).

Hasil dari Selanjutnya pada pengujian cronbach's alpha, konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha diatas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Perhitungan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,928
Keterikatan Kerja (X2)	0,922
Komitmen Organisasi (Y)	0,934

Sumber: data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 yang dapat dinyatakan bahwa semua variabel reliabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan kriteria keputusan H_0 ditolak jika $p\text{-value} \leq 5\%$. Atau $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} (1,96)$ (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut adalah tabel koefisien jalur dan uji t.

Tabel 6
Hasil Perhitungan T-Statistik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,319	0,320	0,084	3,789	0,000
Keterikatan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,600	0,603	0,079	7,634	0,000

Sumber: data diolah oleh peneliti (2020)

Hipotesis 1 (H_1) :

H_0 : Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan estimasi bootstrapping dengan menggunakan 125 sampel pada tabel diatas. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien (original sampel/ β) sebesar (0,319) yang berarti berpengaruh positif dengan nilai t-statistik untuk hipotesis pertama yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 3,789 (lebih besar dari 1,96) atau tingkat 5%, dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H_0 hipotesis 1 ditolak dan H_a diterima, memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta.

Hipotesis 2 (H₂) :

H₀ : Keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan estimasi bootstrapping dengan menggunakan 125 sampel pada tabel diatas. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien (original sampel/ β) sebesar (0,600) yang berarti berpengaruh positif dengan nilai t-statistik untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 7,634 (lebih besar dari 1,96) atau tingkat 5%, dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H₀ hipotesis 2 ditolak dan H_a diterima, memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta.

Selanjutnya hasil uji koefisiensi determinasi (R²) yang ditampilkan pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

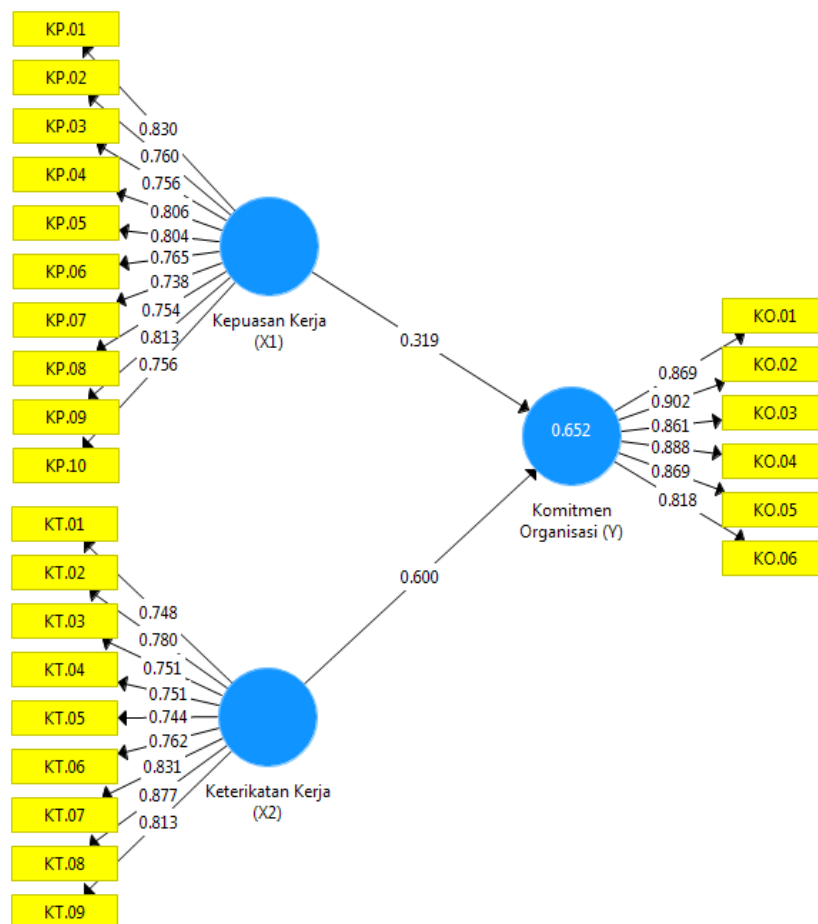
	R Square	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (Y)	0.652	0.666	0.056	11.695	0.000

Sumber: data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh angka R² sebesar 0,652 atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R² mendekati 1 (satu) yang artinya bahwa data cocok terhadap model regresi sehingga dapat dikatakan ada pengaruh kuat yang

dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Gambar 2
Model PLS



Sumber: data diolah oleh peneliti melalui SmartPLS (2020)

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (0,319) berpengaruh terhadap komitmen organisasi, akan tetapi keterikatan kerja (0,600) lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan keterikatan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, namun yang lebih memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini menjadi hal penting bagi karyawan terhadap perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan atas rasa puas dan senang terhadap pekerjaannya merupakan pemicu untuk dapat meningkatnya kinerja seseorang dan juga dapat berdampak secara langsung pada komitmen organisasi yang akan timbul dari karyawan karena merasakan rasa kepuasan yang ada pada dirinya (Baraweri dan Suharnomo, 2015). Hal ini menjelaskan bahwa perlu adanya kepuasan kerja untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak akan melakukan performa yang baik, bahkan dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan (Paramita, Putra, dan Handaru, 2016).
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi merupakan keterikatan kerja menurut Macey *et al.*, (2009). Dilanjutkan oleh Gallup, (2013) keterikatan kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Adanya rasa terikat dari seseorang karyawan terhadap perusahaan menjadi bagian penting bagi suatu organisasi karena dapat menyelaraskan tujuan

diantara karyawan dan perusahaan yang berdampak akan menghasilkan efek positif yaitu komitmen yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai “pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di jakarta” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi dari kepuasan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:
 - a. Komitmen organisasi pada karyawan perusahaan konstruksi di jakarta tergolong rendah dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tidak berkeinginan habiskan sisa karir pada perusahaan. Hal ini memicu komitmen organisasi menjadi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi di perusahaan konstruksi yang ada di jakarta sangat buruk.
 - b. Kepuasan kerja pada karyawan perusahaan konstruksi di jakarta tergolong rendah dalam terwujudnya komitmen perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat karyawan sehingga hal ini memicu kepuasan kerja menjadi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di perusahaan konstruksi yang ada di jakarta sangat buruk.

- c. Keterikatan kerja pada karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta tergolong rendah dalam terwujudnya komitmen perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat rendahnya keterikatan kerja dapat dilihat dari tidak bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini memicu keterikatan kerja menjadi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja di perusahaan konstruksi yang ada di Jakarta sangat buruk.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Jakarta. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Jakarta. Artinya semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.

Implikasi

Implikasi Teoritis

1. Keterikatan kerja dapat terjalin dengan adanya hubungan antara karyawan dengan suatu perusahaan. Adanya dua pihak yang terkait dapat memicu tingginya komitmen organisasi di suatu perusahaan. Tak dapat dipungkiri adanya keterikatan kerja yang tinggi berdampak besar secara keseluruhan mengenai kinerja perusahaan.

2. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan untuk dapat mempengaruhi kinerjanya di pekerjaannya. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya merasa kebutuhan secara materil dan non materil terasa cukup. Sehingga adanya kepuasan kerja dapat membuat karyawan dapat berkomitmen untuk perusahaan tempat kerjanya.

Implikasi Praktis

1. Pada variabel kepuasan kerja indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator berkontribusi penting sebesar 85,6% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa tidak dapat berkontribusi penting bagi perusahaan. Artinya banyak diantara mereka yang menyukai pekerjaannya dan tidak merasa sesuai dengan minat yang diinginkan. Apabila hal tersebut terus berlarut maka akan berdampak pada penurunan terhadap pencapaian perusahaan dimana sulit untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan juga akan menghabiskan waktu atau biaya lain untuk dapat mencari karyawan baru.
2. Pada variabel keterikatan kerja indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator merasa senang sebesar 88,8% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa tidak senang terhadap apa yang dikerjakannya. Artinya banyak diantara mereka tidak menyukai pekerjaannya, apabila hal ini terus menerus terjadi maka akan terjadi pekerjaan yang sia-sia berdampak pada tidak maksimal pekerjaannya. Sehingga menjauhkan rasa terikat karyawan terhadap perusahaan konstruksi tersebut.
3. Pada variabel komitmen organisasi indikator yang paling tinggi terdapat pada indikator berkeinginan habiskan sisa karir sebesar 88,8% (STS+TS). Hal ini

membuktikan bahwa karyawan tidak ingin menghabiskan sisa karirnya diperusahaan. Artinya bahwa diantara mereka tidak bersedia untuk pensiun dalam perusahaan konstruksi, apabila semua karyawan memiliki keinginan yang sama maka akan berdampak pada tidak adanya karyawan yang memiliki loyalitas yang baik didalam perusahaan konstruksi tersebut.

Saran

1. Pada variabel kepuasan kerja indikator yang paling rendah terdapat pada indikator kesesuaian bidang sebesar 56,8% (STS+TS). Meskipun hal ini tergolong rendah, namun ketidaksesuaian bidang merupakan hal penting bagi karyawan dalam bekerja. Artinya sebagian dari mereka tidak dapat memiliki alternatif pekerjaan lain sehingga harus berada diperusahaan konstruksi ini. Hal tersebut menjadi positif apabila perusahaan dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan dan tidak ada pekerjaan alternatif lain sehingga secara tidak langsung fokus karyawan hanya diperusahaan konstruksi tersebut. Sementara dalam aspek pendidikan, karyawan yang mendominasi perusahaan konstruksi berpendidikan Diploma, namun dalam hal ini jenis pekerjaan yang diberikan sama dengan karyawan berpendidikan SLTA. Adanya hal tersebut membuat pada karyawan berpendidikan Diploma merasa tidak dapat berkontribusi secara maksimal secara latar belakang yang dimilikinya. Dalam hal ini perusahaan secepatnya melakukan perputaran pekerjaan dari tugas satu ke tugas lainnya dan juga melakukan perluasan tugas yang berdampak untuk membuat karyawan merasa bahwa mereka lebih dari sekedar anggota dari

perusahaan kemudian ditambah gaji dan upah yang didapat sesuai dengan apa yang dilakukan sehingga dapat terwujudnya kepuasan kerja di perusahaan konstruksi tersebut.

2. Pada variabel keterikatan kerja indikator yang paling rendah terdapat pada indikator tetap bertahan saat kesulitan sebesar 58,4% (STS+TS). Dalam hal ini ada karyawan yang ingin bertahan lebih lama dan juga ada yang tidak ingin bertahan lebih lama dalam pekerjaannya walaupun sedang mengalami kesulitan yang artinya rasa terikat mereka rendah. Artinya ada harapan terhadap peningkatan rasa terikat dari karyawan, alternatif cara untuk karyawan mau bertahan lebih lama dari kesulitan yaitu dengan memberikan timbal balik. Peran perusahaan sangat vital karena untuk dapat mencapai tujuan organisasi karyawan harus rela menghabiskan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sementara dalam aspek demografi yaitu aspek usia yang didominasi oleh 26-33 tahun, terlihat bahwa dalam usia ini dikatakan produktif sehingga membuat mereka merasa bekerja hanya mencari pengalaman, bekerja dengan senang sesuka hatinya dan tidak mau terikat dengan perusahaan. Dalam hal ini pengelolaan SDM yang baik diperlukan dalam masalah ini, tak dipungkiri mendesain pekerjaan yaitu spesifik dan pekerjaan perlu dilakukan perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan juga bakat dari karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meminimalisir masalah yang ada. Dukungan dan sumber daya perusahaan tersebut dilakukan untuk mencegah rendahnya keterikatan kerja yang terjadi di perusahaan konstruksi.

3. Pada variabel keterikatan kerja indikator yang paling rendah terdapat pada indikator bangga terhadap organisasi sebesar 68,8% (STS+TS). Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak merasa bangga terhadap perusahaan konstruksi tersebut. Artinya sebagian dari mereka tidak merasa bangga dan ada juga yang merasa bangga terhadap perusahaan yang dijalaninya, maka adanya harapan terhadap peningkatan rasa bangga kepada perusahaan sehingga dapat memicu rasa komitmen atas apa yang di kagumi terhadap perusahaan konstruksi tersebut. Sementara dalam aspek masa jabatan, didominasi dengan masa jabatan 4-6 tahun dan 7-9 tahun walaupun dianggap lama diperusahaan kebanyakan dari mereka tidak bangga bekerja diperusahaan konstruksi tersebut tidak ada pembaruan juga mereka merasa bosan dengan perusahaan tersebut karena sudah terlalu lama mereka bertahan merupakan faktor tidak merasa bangga. Perusahaan harus melakukan perubahan besar apabila ingin menciptakan komitmen organisasi yang tinggi bagi perusahaan, misal dari adanya jaminan ketika komitmen organisasi karyawan baik mendapatkan reward, mengajak karyawan berdiskusi juga memberikan mereka kesempatan untuk kontribusi ide dan mengambil ide tersebut, menyampaikan kepada karyawan apabila tujuan organisasi tercapai maka profit atau keuntungan akan datang secara transparan. Apabila perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan dengan kegiatan tersebut maka akan menciptakan loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti dalam proses penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui. Dalam penelitian ini juga terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki untuk penelitian kedepannya dan ada yang harus diperhatikan untuk para peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya 125 orang jumlah respondennya, jumlah tersebut belum mencakup keadaan sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan lima perusahaan konstruksi dengan mengambil 25 orang responden pada tiap perusahaan.
2. Penelitian ini sangat minim informasi secara langsung mengenai objek yang diteliti, karena pada penelitian berlangsung sedang mengalami pandemic Covid-19. Sehingga data yang didapat tidak lengkap untuk dapat digunakan dalam analisis masalah

Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini, rekomendasi yang peneliti sarankan untuk penelitian selanjutnya diantaranya.

1. Penelitian yang dilakukan di tengah pandemic Covid-19 ini tidak mendapatkan informasi terperinci. Maka dari itu, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya untuk mempersiapkan lebih matang dari jauh sebelum melakukan penelitian terkait masalah yang ingin diangkat dan bagaimana kondisi yang ada pada perusahaan.

2. Penelitian ini juga dapat digunakan kembali, baik menggunakan variabel sama maupun tidak atau juga dapat mengganti tempat penelitian saja.
3. Perlunya hubungan dengan teman yang mempunyai niat juga motivasi untuk dapat membantu menyelesaikan penelitian tepat waktu disaat pandemic Covid-19 ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adimaja, M. (2020). *Kasus 14 Proyek Fiktif Waskita Karya Rugikan Negara Rp202 M*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200723191424-12-528322/kasus-14-proyek-fiktif-waskita-karya-rugikan-negara-rp202-m>
- Arini, R. D., & Soliha, E. (2017). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 5(3), 289–306. <https://doi.org/10.20527/JWM.V5I3.123>
- Baraweri, S. A., & Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–12.
- BPS. (2018). *Banyaknya Perusahaan Konstruksi Menurut Provinsi dan Skala Perusahaan, 2010 - 2018*. <https://www.bps.go.id/dynamictable/2015/09/19/920/jumlah-perusahaan-konstruksi-menurut-provinsi-dan-jenis-golongan-perusahaan-2000---2016.html>
- Cahya, K. D. (2018). *Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- Fitriani, D., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh Pusat Kendali Internal Dan Eksternal, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia. *Business Management Journal*, 15(1), 12–28. <https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1561>
- Gallup. (2013). *State Of The Global Workplace: Employee Engagement Insight For Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (MVDA) (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Paramita, W., Putra, T. E., & Handaru, A. W. (2016). THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT CVDIPO PRODUCTION. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 7(2), 303. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.007.2.06>
- Prahara, S. A. (2019). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada

- Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Rahman, F. A. (2002). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kawasan Industri Batam). In *Universitas Diponegoro* (pp. 23–26).
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X DI BOGOR. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3.0*.
- Rohail, R., Zaman, F., Ali, M., Waqas, M., Mukhtar, M., & Parveen, K. (2017). Effects of Work Environment and Engagement on Nurses Organizational Commitment in Public Hospitals Lahore, Pakistan. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*, 3(7A), 748–753. <https://doi.org/10.21276/sjmps>
- Rohimah, I., & Anna, D. Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan ISSN 2088-5008*, 13 nomor 1(1), 67–76.
- Rosalina, D. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat*. 1–23. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jxae9>
- Rudi. (2012). *GWS 2012 Mencengangkan: 2/3 Karyawan Indonesia Disengaged*. <https://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/>
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.
- Sopyan, Rubini, B., & Laihad, G. H. (2019). Hubungan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Kepercayaan Pada Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 748–755.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Riset Manajemen*

Sains Indonesia (JRMSI), 11(1), 185–200.

Wijaya, A. C. W., & Dewi, A. . S. K. (2017). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel Mercure Kuta.* 34–43.