

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat

Isye Rahmawati, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

irahmawati3098@gmail.com srisuwarsi@unisba.ac.id

Abstract—This research aims to provide empirical evidence about the influence of employee Engagement and employee commitment to employee performance on The National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of West Java Province. The research methods used are descriptive analysis verificative and operate the calculations using the SPSS 26.0 program. This research uses primary data obtained from the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of West Java province. Data collection techniques are through observations and questionnaires. The methods used are survey research methods and sample withdrawal techniques using the purposive sampling method. The respondents on this research were 31 employee of the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) Province of West Java. The results of this study concluded that: 1) employee engagement AT BAZNAS West Java province including high category, 2) employee commitment at BAZNAS Province West Java, including the High category, 3) employee performance at BAZNAS West Java province including the high category, 4) employee Engagement is partially positive and significant to the employee's performance, 5) Employee commitment is partially positive and significant to the employee's National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of West Java province

Keywords—*Employee Engagement, Employee Commitment, Employee Performance*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya dengan menggunakan program SPSS 26.0. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data adalah melalui observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Responden penelitian ini adalah 31 karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Employee Engagement* pada BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk kategori tinggi, 2) Komitmen Karyawan pada BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk kategori tinggi, 3) Kinerja Karyawan pada BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk kategori tinggi, 4) *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 5) Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci—*Employee Engagement, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dan berperan aktif dalam pencapaian suatu Visi dan Misi organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia tersebut tak lain adalah para anggota organisasi atau karyawan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat diperhatikan untuk keberlangsungan perusahaan organisasi, sehingga dapat menjadikan perusahaan organisasi yang berkualitas dengan diciptakannya *employee engagement* dan komitmen karyawan oleh perusahaan organisasi tersebut.

Kinerja dapat dilihat dari kondisi dan perilaku dari karyawan suatu organisasi perusahaan, Permasalahan yang terjadi dalam sumber daya manusia diantaranya yaitu *Employee engagement* dan komitmen karyawan. Karyawan merupakan salah satu hal penting dalam pada perusahaan sehingga harus diperhatikan dengan baik karena *employee engagement* dan komitmen karyawan harus dibentuk dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut.

Namun untuk menumbuhkan serta menjaga *employee engagement* dan komitmen karyawan tidaklah mudah. Sehingga perusahaan organisasi harus berperan aktif dalam menumbuhkan serta menjaga *employee engagement* dan komitmen karyawan. *Employee engagement* dapat diartikan bahwa karyawan yang terikat memiliki energi dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka merasa mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan. (Schaufeli et al (2002)) sedangkan komitmen karyawan merupakan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Stephen P. Robbins). Oleh karena itu

perusahaan organisasi harus memperhatikan *employee engagement* dan komitmen karyawan agar dapat mengukur bagaimana kinerja karyawan di perusahaan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *employee engagement* pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana tingkat komitmen karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat?

II. LANDASAN TEORI

Employee Engagement menurut Schaufeli et al (2002)

Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang terikat memiliki energi dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka merasa mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan. Keterikatan tersebut diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dikarakteristikan dengan *vigor, dedication, dan absorbtion*.

Komitmen Karyawan Menurut Edison, et al (2017:221) komitmen pegawai atau karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional.

Kinerja Karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Merupakan Lembaga yang mengelola zakat secara nasional. BAZNAS juga merupakan Lembaga nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Menteri Agama, sedangkan Badan Amil Zakat

Nasional Provinsi Jawa Barat sendiri dibentuk oleh Menteri Agama atas usul Gubernur. Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat bertanggung jawab kepada Badan Amil Zakat dan pemerintah daerah Provinsi khususnya di Jawa Barat. Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat memiliki karyawan sejumlah 31 orang yang tersebar dalam empat divisi

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 4.62 Uji-T PENGARUH VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandarized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 0.886 | 0.233 | | 3.811 | 0.001 |
| | <i>Employee_Engagement</i> | 0.655 | 0.076 | 0.846 | 8.561 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 8,561 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,045 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,561 > 2,045$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak itu berarti terdapat pengaruh tinggi signifikan antara *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan.

TABEL 4.65 Uji-T PENGARUH VARIABEL KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------|--|---------------------------|--|---------------|---------------|
| Model | | Unstan dardize d Coeffi cients | St d. Er ro r | Stand ardize d Coeffi cients | T | Si g. |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.675 | 0. 25 4 | | 2. 65 4 | 0. 01 3 |
| | Komitmen _Karyawan n | 0.778 | 0. 09 0 | 0.849 | 8. 63 8 | 0. 00 0 |

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 8,638 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,045 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,638 > 2,045$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak itu berarti terdapat pengaruh tinggi signifikan antara Komitmen Karyawan Terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4.66 PENGARUH VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|----------------|--------------------------|--------|------------------------|------------|-----------------------|
| Mod el | | Sum of Squar es | d f | Mea n Squa re | F | Sig . |
| 1 | Regress ion | 8.057 | 2 | 4.02 8 | 44.5 72 | .00 0 ^b |
| | Residua l | 2.531 | 2 8 | 0.09 0 | | |
| | Total | 10.58 7 | 3 0 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Komitmen_Karyawan, <i>Employee_Engagement</i> | | | | | | |

Berdasarkan perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} adalah 44.572 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 44.572 > f_{tabel} = 3.327$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tinggi sebesar 76,1% yang signifikan dari *Employee Engagement* dan Komitmen Karyawan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa barat.

IV. KESIMPULAN

1. Tingkat *Employee Engagement* di BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori Tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai *Employee Engagement* pada dimensi *Vigro* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), *Aspiration* (aspirasi). Hal ini berarti bahwa para karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat telah memiliki rasa *Engagement* yang baik kepada organisasi yang sesuai dengan indikator *Vigor* (kekuatan) yaitu memiliki Tingkat tingginya kekuatan karyawan dalam membangun keberhasilan organisasi, Tingkat tingginya dedikasi karyawan dalam menjalankan tujuan organisasi, Tingkat tingginya aspirasi karyawan dalam membangun keberhasilan dan menjalankan tujuan organisasi terhadap pencapaian kesuksesan perusahaan dengan tinggi.
2. Tingkat Komitmen Karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk kedalam kategori Tinggi. Artinya komitmen karyawan dinilai baik dengan dilihatnya dari dimensi afektif (*affektive commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*), Komitmen normative (*normative commitment*). Dapat dikatakan dapat dikatakan bahwa para karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat memiliki sikap yang tinggi untuk memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
3. Tingkat Kinerja Karyawan di BAZNAS sudah memiliki tingkat tinggi. Dimana para karyawan BAZNAS memiliki nilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dengan tinggi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat memiliki kinerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan dengan jangka waktu tertentu dan hasil kerja keras dalam periode tertentu.
4. Terdapat pengaruh tinggi sebesar 71.6% yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan apabila *Employee Engagement* berada dalam kategori rendah maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh tinggi sebesar 72% yang signifikan antara Komitmen Karyawan terhadap

Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan apabila Komitmen Karyawan berada dalam kategori rendah maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, terdapat pengaruh tinggi sebesar 76.1% yang signifikan dari *Employee Engagement* (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

V. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* di BAZNAS Provinsi Jawa Barat tergolong baik atau tinggi. *Engagement* pada karyawan sangat diperlukan karena karyawan yang engage dapat menghadapi tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan sesuai dengan karakteristik para karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Peningkatan lingkungan kerja bertujuan agar menciptakan kenyamanan karyawan yang dapat dilakukan dengan memperbaiki tata ruang yang lebih menarik, penggunaan teknologi yang lebih modern, dan meningkatkan hubungan baik antar rekan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.
2. Berdasarkan hasil penelitian, komitmen karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik atau tinggi. Komitmen karyawan diperlukan karena karyawan yang memiliki komitmen akan suka rela melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada rasa untuk meninggalkan organisasinya. Selain itu, perusahaan menciptakan transparansi antara pemimpin dan karyawan lain sehingga tercipta peluang bagi karyawan untuk memebrikan ide – ide atau inovasi bagi kinerjanya yang berguna untuk memajukan organisasi. Perusahaan dapat melakukan *gathering* atau *brainstorming* yang melibatkan seluruh karyawan sehingga dapat terciptanya ide – ide atau inovasi baru yang berguna bagi meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik/tinggi. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalm organisasi guna meningkatkan kemajuan. Organisasi sebaiknya menciptakan prosedur kerja dan *timeline* kerja untuk mempermudah kinerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu agar tidak terbengkalai. Selain itu, pembagian tugas dilakukan secara merata agar karyawan dapat produktif dalam bekerja.
4. Bagi peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian mengenai *Employee Engagement* dan Komitmen Karyawan ini jauh lebih baik lagi dapat dilihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena

mengingat *employee engagement* dan komitmen karyawan sangatlah penting bagi karyawan dan organisasi maupun perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian mengenai *employee engagement* dan komitmen karyawan ini agar memperkaya penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Deisya Monika P., Ella Jauvani S. Pengaruh Employee Engagement dan Komitemen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y Pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo. JURNAL MANAJEMEN [VOL. 15 NO. 2, NOVEMBER 2018: 181-194] 194
- [2] Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Alfabeta.
- [3] Handoko, T. H. 2004. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- [4] Handoyo, A.S., dan Setiawan, R. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata. AGORA. 5(1): 1-8.