

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AFFECTIVE COMMITMENT KARYAWAN BANDARA INTERNASIONAL SOEKARNO-HATTA (TANGERANG, BANTEN)

Diva Armelia^{1*}, Netania Emilisa²
^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Trisakti
Email korespondensi: netania@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Demands*, *Job Crafting*, dan *Employee Engagement* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan yang berada di kawasan Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Tentunya dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 175 responden menggunakan metode purposive sampling. Metode Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian ini dan bantuan software AMOS. Hasil menunjukkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Crafting*, *Job Crafting* terdapat pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Engagement* terdapat pengaruh positif terhadap *Affective Commitment*.

Kata Kunci: *Job Demands*, *Job Crafting*, *Employee Engagaement*, *Affective Commitment*.

PENDAHULUAN

Masalah kesehatan global yang sedang dialami oleh seluruh negara termasuk Indonesia adalah virus Covid 19. Terjadi tahun 2019 di kota Wuhan, kemudian tahun 2020 seluruh negara terdampak virus Covid 19. 11 Maret 2020, Covid 19 dinyatakan sebagai pandemi. Susilawati et al., (2020) Pandemi Covid 19 berdampak ke semua sektor industri di berbagai negara, maka pada tahun 2020 aktivitas masyarakat mengalami gangguan dan sangat terbatas untuk bergerak. Banyak masyarakat yang frustrasi dengan munculnya pandemi Covid 19.

Dengan munculnya Covid 19 berdampak ke lingkungan sektor ekonomi, politik dan teknologi mengalami perubahan dalam beberapa tahun terakhir. Pandemi Covid 19 berpengaruh pada bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Tomčíková et al., (2021).

Dalam hal ini, Bandara Internasional Soekarno-Hatta melayani penerbangan domestik maupun internasional dan melayani berbagai wilayah di Indonesia. Selain itu, Bandara Internasional Soekarno-Hatta juga memiliki beragam fasilitas dan penawaran seperti *lounge*, *cargo & warehouse*, *aviation security*, *airport assistance*. Bandara Internasional Soekarno-Hatta juga bandara yang melayani berbagai maskapai dari Garuda Indonesia hingga TransNusa. Bandara Internasional Soekarno-Hatta memiliki 5 maskapai penerbangan domestik dan 18 maskapai internasional.

Karyawan Bandara Internasional Soekarno-Hatta (Tangerang, Banten) perlu memerhatikan *Job Demands* karena jika tidak diperhatikan tingkat stress kerja pada karyawan akan meningkat, maka dengan adanya pandemi Covid 19 perlu diperhatikan beban kerja pada karyawan

perlu dilakukan kenyamanan dalam bekerja agar dapat meningkatkan laba perusahaan. di masa pandemi Covid 19 mengalami kesulitan akibat adanya pembatasan berpergian menggunakan pesawat sehingga laba perusahaan terdampak, maka untuk meningkatkan laba perusahaan, perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat menerapkan *Job Crafting* agar pekerjaannya berjalan efektif dan efisien. Karyawan Bandara Internasional Soekarno-Hatta perlu memiliki *Employee Engagement* yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat membantu meningkatkan *Affective Commitment*. Apabila *Job Demands*, *Job Crafting*, dan *Employee Engagement* berpengaruh positif maka *Affective Commitment* akan meningkatkan karyawan dalam berpartisipasi. Hal inilah menarik peneliti untuk melakukan riset mengenai pengaruh yang diberikan *Job Demands*, *Job Crafting* dan *Employee Engagement* terhadap *Affective Commitment* pada Karyawan Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

METODE PENELITIAN

Pengujian Hipotesis (*Hypothesis Testing*) digunakan untuk melakukan rancangan penelitian yaitu uji hipotesis yang dilakukan untuk pengaruh *Job Demands*, *Job Crafting*, dan *Employee Engagement* terhadap *Affective Commitment* pada Karyawan Bandara Internasional Soekarno-Hatta (Tangerang, Banten). Rancangan penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif karena untuk melakukan hypothesis testing atau pengujian hipotesis. Data cross-sectional digunakan dalam riset ini karena pengumpulan data dalam satu waktu untuk mengetahui adanya hubungan dalam setiap variabel. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jumlah responden yaitu sebanyak 175 responden dan menggunakan metode purposive sampling. Metode analisis data menggunakan SEM AMOS. Unit analisa yang digunakan yaitu karyawan Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Indikator	Factor Loading	Kesimpulan
<i>Job Demands</i>		
Saya harus bekerja dengan sangat cepat.	0.726	Valid
Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.	0.832	Valid
Saya harus bekerja sangat keras untuk menyelesaikan pekerjaan.	0.820	Valid
Waktu adalah salah satu tekanan dalam pekerjaan saya.	0.681	Valid
Saya harus cepat atau gesit.	0.451	Valid

Pekerjaan saya memerlukan banyak emosi.	0.758	Valid
Pekerjaan saya memengaruhi secara pribadi.	0.768	Valid
Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi yang mengecewakan.	0.714	Valid
<i>Job Crafting</i>		
Saya memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan.	0.815	Valid
Saya mengubah ruang lingkup atau jenis pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.	0.815	Valid
Saya memperkenalkan pekerjaan baru yang lebih sejalan dengan keahlian atau minat.	0.674	Valid
Saya memilih untuk melakukan pekerjaan tambahan di tempat kerja	0.690	Valid
Saya memberikan referensi untuk mengerjakan pekerjaan sesuai keahlian atau minat.	0.669	Valid
Saya berpikir tentang bagaimana pekerjaan akan mencapai tujuan hidup saya.	0.673	Valid
Saya mengingat kembali pentingnya pekerjaan saya untuk kesuksesan perusahaan.	0.752	Valid
Saya mencoba untuk mengenal orang dengan baik di tempat kerja.	0.696	Valid
Saya menghadiri kegiatan sosial yang berhubungan dengan pekerjaan.	0.728	Valid
Saya mengadakan event di tempat kerja.	0.725	Valid
Saya memilih mentor untuk karyawan baru.	0.787	Valid
Saya bersosialisasi dengan semua orang di tempat kerja yang memiliki kesamaan keterampilan atau minat.	0.707	Valid
<i>Employee Engagement</i>		
Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	0.748	Valid
Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan maksud dan tujuan.	0.850	Valid
Waktu berlalu begitu cepat, ketika saya bekerja.	0.808	Valid
Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasakan ingin berangkat bekerja.	0.805	Valid
Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0.805	Valid
Saya terlalu tenggelam dengan pekerjaan saya.	0.641	Valid
Saya bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan baik.	0.730	Valid
Saya mengingat pentingnya pekerjaan saya untuk pihak eksternal.	0.774	Valid

Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0.581	Valid
Saya merasa senang ketika saya bekerja sangat intens.	0.656	Valid
<i>Affective Commitment</i>		
Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan atasan saya.	0.848	Valid
Atasan saya memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	0.944	Valid
Saya senang mendiskusikan atasan saya dengan teman-teman saya.	0.879	Valid
Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap atasan saya.	0.942	Valid
Saya merasa memiliki ikatan yang kuat dengan atasan saya.	0.897	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS versi 25

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item	N	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	<i>Job Demands</i>	8	175	0.860	<i>Reliable</i>
2	<i>Job Crafting</i>	12	175	0.917	<i>Reliable</i>
3	<i>Employee Engagement</i>	10	175	0.905	<i>Reliable</i>
4	<i>Affective Commitment</i>	5	175	0.943	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS versi 25

Tabel 3. Hasil Pengujian Goodness Of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yangdi sarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>	RMSEA	0.182	$\leq 0,1$	<i>Poor fit</i>
	ECVI	22.877	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
<i>Incrementalfit measures</i>	NLI	0.495	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
	CFI	0.530	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
<i>Parsimoniusfit measure</i>	AIC	3980.542	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
	CMIN/DF	6.759	Batas 1, sampai 5,	<i>Poor fit</i>

Sumber : Output AMOS versi 24

PEMBAHASAN

Uji penelitian ini dilakukan untuk mengetahui setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lain tetap. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Jika $p\text{-value} > \alpha$ 0,05 artinya H_0 diterima sehingga tidak adanya hubungan yang signifikan antara dua variabel.
- b. Jika $p\text{-value} < \alpha$ 0,05 artinya H_0 ditolak sehingga adanya hubungan yang signifikan antara dua variabel.

Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan *Job Demands* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Crafting*. Menunjukkan semakin tinggi *Job Demands*, maka semakin tinggi *Job Crafting* yang dirasakan oleh para karyawan di kawasan Bandara Internasional Soekarno- Hatta. Hasil dari penelitian ini konsisten seperti hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Demerouti et al., (2015) karyawan yang melakukan suatu perubahan disebut dengan *Job Crafting*. *Job Crafting* penting karena dinilai dapat meningkatkan pencapaian kerja dan karyawan akan terlibat dengan perusahaannya.

Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan *Job Crafting* memberikan pengaruh positif kepada *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Job Crafting*, tentu akan semakin tinggi *Employee Engagement* yang dirasakan oleh karyawan di kawasan Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Hasil dari penelitian

sesuai hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh penelitian Tims et al., (2015) juga membuktikan bahwa hasil penelitian *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan *Employee Engagement* memberikan pengaruh positif kepada *Affective Commitment*. Menunjukkan semakin tinggi *Employee Engagement*, maka semakin tinggi *Affective Commitment* yang dirasakan oleh para karyawan di kawasan Bandara Internasional Soekarno- Hatta. Menurut Abdul Majid et al., (2019) pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Affective Commitment* signifikan menunjukkan positif karena *Affective Commitment* dapat menumbuhkan percaya diri karyawan untuk mengikuti nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian sebelumnya terkait pengaruh *Job demands*, *Job crafting* dan *Employee Engagement* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan Bandara Internasional Soekarno-Hatta, Diperoleh kesimpulan ada pengaruh positif *Job Demands* terhadap *Job Crafting*. Maka, dapat disimpulkan jika *Job Demands* meningkat maka *Job Crafting* juga akan meningkat, ada pengaruh positif *Job Crafting* terhadap *Employee Engagement*. Maka, dapat disimpulkan bahwa *Job Crafting* meningkat sehingga *Employee Engagement* juga akan meningkat dan ada pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap *Affective Commitment*. Maka, disimpulkan jika

Employee Engagement meningkat maka *Affective Commitment* akan meningkat. Karena keterbatasan penelitian, maka hasil penelitian ini kurang dapat diterapkan karena hanya untuk tujuan penelitian saja penelitian ini meneliti sejumlah 175 karyawan sebagai sampel di kawasan Bandara Internasional Soekarno-Hatta dan penelitian ini hanya melibatkan karyawan di kawasan Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah sampel, karena penelitian ini hanya meneliti 175 karyawan dari Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti pegawai di kawasan Bandara Internasional Soekarno-Hatta saja namun bisa meneliti di Bandara lain di Indonesia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua orang, terutama keluarga saya, teman-teman saya, rekan kerja saya dan para profesor serta administrator di Universitas Trisakti yang telah mendukung saya selama proses penyusunan artikel penelitian ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Aktar, A., & Pangil, F. (2018). Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement: Does black box stage exist? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(7–8), 606–636.

Arnold B. Bakker, M. P. L. (2010). *Work Engagement* (A. B. Bakker & M. P. Leiter, Eds.). Psychology Press.

<https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22.

<https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>

Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 49.

<https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-49-09>

Dwivedi, Y. K., Hughes, D. L., Coombs, C., Duan, Y., Edwards, J. S., Gupta, B., Lal, B., Prashant, P., Raman, R., Rana, N. P., Sharma, S. K., & Upadhyay, N. (2020). *Impact of COVID-19 Pandemic on Information Management Research and Practice: Transforming Education, Work and Life*.

Emilisa, N., Yudhaputri, A., Dewi, I. K., & Lunarindiah, G. (2020a). The Impact of Job Demands and Job Resources to Work Engagement and Job Stress Mediated by Job Crafting: A Study from Event Organizer's Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 558.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Mislim, R. (2015). *Work-, Organizational-, and Health Psychology Job crafting in organizations: A valuable approach for job performance or just a theoretical framework? Job crafting in organizations: A valuable approach for job performance or just a theoretical framework?*
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Susilawati, S., Falefi, R., & Purwoko, A. (2020). Impact of Covid-19's Pandemic on the Economy of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1147–1156. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.954>
- Tomčíková, L., Svetozarovová, N., Coculová, J., & Danková, Z. (2021). The impact of the global covid-19 pandemic on the selected practices of human resources management in the relationship to the performance of tourism companies. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 35(2), 525–530. <https://doi.org/10.30892/GTG.35233-680>
- Ullah, I., Elahi, N. S., Abid, G., & Butt, M. U. (2020). The impact of perceived organizational support and proactive personality on affective commitment: Mediating role of prosocial motivation. *Business Management and Education*, 18(2), 183–205. <https://doi.org/10.3846/bme.2020.12189>