Pengaruh Komitmen Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Millenial Di Kota Makassar

St Hadjar Nurul Istiqamah[1], Zhafirah Anisa Putri[2]
[1,2] Universitas Negeri Makassar
E-mail: hadjaristiqamah@unm.ac.id[1], zhafirap918@gmail.com[2]

Article History:
Received: 18 November 2024
Revised: 02 Desember 2024
Accepted: 04 Desember 2024

Keywords: *komitmen, work engagement, Generasi Millenial*

Abstract: *Dinamika keterlibatan kerja generasi millennial menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia kontemporer, khususnya dalam memahami peran komitmen terhadap work engagement. Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menganalisis sejauh mana komitmen mempengaruhi work engagement pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar, mengingat karakteristik unik generasi ini dalam konteks pekerjaan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, penelitian melibatkan 350 karyawan millennial yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala komitmen (α = 0.892) dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (α = 0.912). Hasil analisis regresi linear sederhana mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap work engagement (β = 0.862, p < 0.05), dengan tingkat komitmen dan work engagement berada pada kategori tinggi (90.8% dan 95.7%). Koefisien korelasi (R = 0.724) mengindikasikan hubungan kuat, dengan komitmen berkontribusi 52.4% terhadap work engagement (R^2 = 0.524). Model regresi menunjukkan signifikansi yang kuat (F = 383.242, p < 0.05), didukung oleh normalitas data dan linearitas hubungan. Temuan ini memberikan landasan empiris bagi pengembangan model Job Demands-Resources (JD-R) dalam konteks millennial dan menawarkan implikasi praktis bagi strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan keterlibatan kerja generasi millennial.*

PENDAHULUAN

Dunia kerja mengalami perubahan signifikan di era transformasi digital yang pesat, terutama dengan dominasi generasi millennial dalam angkatan kerja global. Generasi millennial yang lahir antara tahun 1980 dan 2000, kini menjadi tenaga kerja utama di berbagai sektor, termasuk di Indonesia dan terkhusus di Kota Makassar. Karakteristik unik generasi ini memiliki ketergantungan pada teknologi, pencarian makna dalam pekerjaan, serta ekspektasi karier yang tinggi. Hal ini membawa tantangan sekaligus peluang baru dalam pengelolaan sumber daya

manusia (Ozcelik, 2021). Kota Makassar sebagai pusat ekonomi dan pendidikan di Indonesia Timur, mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat dan menjadi magnet bagi sumber daya manusia di generasi muda. Menurut data terbaru, terdapat 34% dari total penduduk Makassar termasuk dalam kategori generasi millennial (BPS Kota Makassar, 2021). Dengan populasi millennial yang signifikan ini, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas terhadap organisasi menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Persaingan SDM yang ketat antar perusahaan juga menciptakan tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Dinamika ini membuat penelitian tentang hubungan antara komitmen dan *work engagement* menjadi semakin relevan dan mendesak sehingga memunculkan pertanyaan tentang bagaimana organisasi dapat membangun komitmen dalam lingkungan kerja yang semakin fleksibel. Komitmen organisasi itu sendiri sebagaimana didefinisikan oleh Meyer (2020), terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen normatif (kewajiban moral), dan komitmen berkelanjutan (kesadaran akan biaya jika meninggalkan organisasi). Dalam konteks generasi millennial, konsep ini mengalami reinterpretasi. Glazer, Mahoney, & Randall (2019) menemukan bahwa millennial cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, namun lebih responsif terhadap peluang pengembangan diri yang ditawarkan organisasi. Oleh karena itu penting adanya komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pekerja.

Work engagement didefinisikan oleh Schaufeli dan Bakker (2020) sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan). Bakker dan Albrecht (2018) menekankan bahwa engagement bukan hanya tentang seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga tentang kualitas pengalaman kerja dan kontribusi yang diberikan. Hubungan antara komitmen organisasi dan *work engagement* telah menjadi subjek penelitian yang intensif dalam beberapa tahun terakhir. Joo dan Lee (2020) menemukan korelasi positif antara kedua konsep ini, tetapi juga menggaris bawahi bahwa hubungan tersebut bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Dalam konteks generasi millennial, Coetzee dan Stoltz (2023) mengungkapkan bahwa adaptabilitas karier memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara komitmen dan *work engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi *work engagement* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan, tidak hanya bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bagi praktisi dan pembuat kebijakan di Makassar. Pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara komitmen dan *work engagement* pada generasi millennial dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan generasi ini, dan pada akhirnya meningkatkan daya saing organisasi di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

LANDASAN TEORI

1. Komitmen

Komitmen merupakan konsep kunci dalam perilaku organisasi yang terus berkembang seiring dengan perubahan dinamika tenaga kerja. Meyer (2020) mendefinisikan komitmen sebagai ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam perkembangan terkini, Meyer

menekankan bahwa komitmen bukan hanya tentang loyalitas, tetapi juga tentang bagaimana karyawan mengidentifikasi diri karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Tiga komponen utama komitmen yang diidentifikasi oleh Meyer adalah a) Komitmen Afektif: Keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. b) Komitmen Normatif, yaitu perasaan kewajiban untuk tetap dalam organisasi. c) Komitmen Berkelanjutan, yaitu kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

Penelitian terbaru oleh Caesens, Stinglhamber, Demoulin & De Wilde (2020) menunjukkan bahwa komitmen memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Ditemukan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. *Work Engagement*

   Schaufeli (2023) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai oleh tiga dimensi utama: a) Vigor (Semangat): Tingkat energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. b) Dedication (Dedikasi): Perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. c) Absorption (Penyerapan): Konsentrasi penuh dan keasyikan dalam pekerjaan.

   Bakker dan Albrecht (2018) menekankan bahwa *work engagement* bukan hanya tentang seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga tentang kualitas pengalaman kerja dan kontribusi yang diberikan serta menghubungkan *work engagement* dengan berbagai hasil positif seperti peningkatan kinerja, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan.

3. Hubungan antara Komitmen dan *Work Engagement*

   Penelitian terkini menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara komitmen kerja dan *work engagement*. Caesens, et.al., (2020) menemukan bahwa kedua konsep ini, meskipun berbeda, saling terkait dan dapat saling memperkuat. Lebih lanjut, menyarankan bahwa organisasi yang berhasil meningkatkan komitmen karyawan juga cenderung melihat peningkatan dalam work engagement. Frian dan Mulyani (2021), dalam studi tentang karyawan millennial di Indonesia, menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap work engagement. Hasil penelitian tersebut lebih menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan komitmen untuk meningkatkan engagement karyawan.

4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen dan *Work Engagement*

   Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan work engagement, terutama dalam konteks generasi millennial:

   a. Kepemimpinan, menemukan bahwa gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan spiritual, memiliki dampak positif terhadap work engagement (Mahmood, Al Mamun & Ibrahim., 2020).
   b. Pengembangan Karier, menekankan pentingnya peluang pengembangan karier dalam membentuk komitmen dan engagement karyawan millennial (Lyons, Schweitzer, & Ng, 2021).
   c. Keseimbangan *work-life balance*, menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup-kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan millennial (Prasetyo, Castillo, Salonga, & Seneta, 2022)
   d. Makna Kerja, menemukan bahwa persepsi makna dalam pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement dan kebahagiaan di tempat kerja (Joo dan Lee, 2020).

Pemahaman mendalam tentang konsep komitmen dan *work engagement*, serta faktor-faktor yang

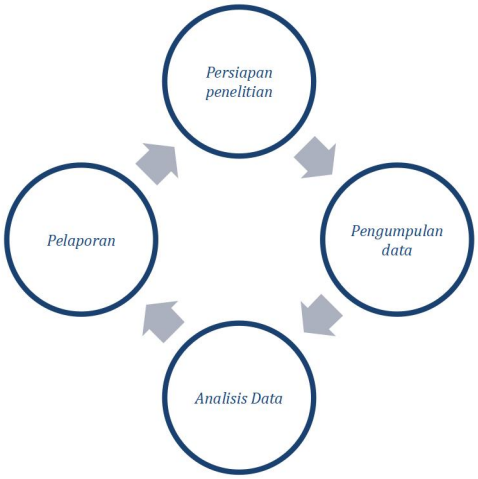
memengaruhinya, sangat penting bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam mengelola dan mempertahankan potensi generasi millennial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen terhadap *work engagement* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang tergolong dalam usia millennial menurut Howe dan Strauss (2000) berkisar antara usia 22-41 tahun di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara kebetulan dan memenuhi karakteristik penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus Issac dan Michael untuk populasi yang tidak diketahui. Peneliti mendapatkan 350 responden melalui pengambilan data secara daring (penyebaran melalui sosial media) dengan menggunakan *google form*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala psikologi. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala yang digunakan untuk mengukur *work engagement* diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Schaefuli, Salanova, Gonzalez, dan Bakker (2002). Skala yang digunakan merupakan skala iklim organisasi dimana salah satu dimensinya adalah komitmen yang dikembangkan oleh Stringer (2002). Nilai reliabilitas skala *work engagement* sebesar 0,806 dan skala komitmen 0,896.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi (uji normalitas dan linearitas), dan uji hipotesis.



Gambar 1. **Flowchart Metode Penelitian**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 350 karyawan generasi millennial, terdiri dari 238 laki-laki dan 112 perempuan dengan rentang usia 23-37 tahun berdomisili tempat kerja di Kota Makassar. Adapun data demografi yang akan dideskripsikan yakni sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Demografi Responden

Data Demografi		*N*	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	238	68
	Perempuan	112	32

Usia	23 – 30 tahun	344	98,5
	31 – 37 tahun	6	1,5
Tempat Kerja	BUMN	24	6,9
	PNS	17	4,9
	Swasta	309	88,2
Posisi/Jabatan	Staf	310	88,6
	Supervisor	34	9,7
	Manajer	6	1,7
Masa Kerja	1 – 3 tahun	315	90
	4 – 6 tahun	33	9,4
	> 6 tahun	2	0,6

Berdasarkan table 1, diketahui mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 238 orang atau sebesar 68% dan responden perempuan sebanyak 112 orang dengan persentase sebesar 32%. Responden penelitian didominasi oleh partisipan berusia 23-30 tahun sebanyak 344 orang dengan persentase sebesar 98,5%. Sedangkan responden yang berusia 31-37 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 1,5%. Tempat kerja responden yang mendominasi yaitu pada perusahaan Swasta sebanyak 309 orang dengan persentase 88,2% dibandingkan dengan tempat kerja/jenis instansi lainnya. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 315 orang dengan persentase sebesar 90%.

Tabel 2. Kategorisasi skor skala komitmen

Interval	Kategori	*f*	%
61 > X	Tinggi	318	90,8
41 < X < 60	Sedang	32	9,1
X < 40	Rendah	0	0,00

Kategorisasi skala komitmen dibagi menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, rendah. Berdasarkan table 2, menunjukkan bahwa 318 responden memiliki komitmen yang berada pada kategori tinggi dengan persentase 90,8%. Sebanyak 32 responden memiliki komitmen pada kategori sedang dengan persentase sebesar 9,1%. Hasil persentase menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini cenderung memiliki komitmen pada kategori tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi skor skala *work engagement*

Interval	Kategori	*f*	%
52 > X	Tinggi	335	95,7
33 < X < 51	Sedang	15	4,2
X < 32	Rendah	0	0,00

Kategorisasi skala *work engagement* dibagi menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, rendah. Berdasarkan table 2, menunjukkan bahwa 335 responden memiliki *work engagement* yang berada pada kategori tinggi dengan persentase 95,7%. Sebanyak 15 responden memiliki *work*

engagement pada kategori sedang dengan persentase sebesar 4,2%. Hasil persentase menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini cenderung memiliki *work engagement* pada kategori tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis	Keterangan
Komitmen dan *Work Engagement*	-.512	-0.246	Normal

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal karena memiliki nilai *skewness* sebesar -0.512 dan nilai *kurtosis* sebesar -0.246 yang artinya < 1,0.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	*r*	*p*	Keterangan
Komitmen dan *Work Engagement*	0.724	0,000	Linear

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *linearity* pada variabel penelitian sebesar 0,000 yang berarti kedua variabel memiliki hubungan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	*r*	*p*	Keterangan
Komitmen dan *Work Engagement*	0.524	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap *work engagement* ($p < 0.05$).

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap *work engagement* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar telah menghasilkan temuan yang signifikan dan memberikan kontribusi bermakna bagi pemahaman dinamika kerja generasi millennial. Berdasarkan analisis terhadap 350 responden, hasil penelitian mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap *work engagement*, dengan koefisien regresi sebesar 0.862 dan tingkat signifikansi $p < 0.05$. Temuan ini memperkuat teori terkini yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2024) dalam Job Demands-Resources Model, yang menjelaskan bagaimana komitmen berperan sebagai *personal resource* yang vital dalam membentuk *work engagement*. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat komitmen karyawan yang mencapai 90.8% dan *work engagement* sebesar 95.7%, menunjukkan karakteristik unik generasi millennial dalam membangun hubungan dengan organisasi. Kontribusi komitmen terhadap work engagement yang mencapai 52.4% ($R^2 = 0.524$) mengindikasikan peran strategis komitmen dalam membangun keterlibatan kerja yang berkelanjutan.

Distribusi normal pada kedua variabel, yang ditunjukkan melalui nilai Skewness dan

Kurtosis, memberikan validitas pada temuan penelitian. Smola dan Sutton (2002) dalam teori *Generational Work Values* menjelaskan bagaimana nilai-nilai generasional memengaruhi cara millennial membangun komitmen dan *engagement* dalam pekerjaan. Signifikansi statistik yang kuat (F = 383.242) mengonfirmasi kesesuaian model penelitian dengan teori tersebut. Temuan penelitian ini membawa implikasi penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia kontemporer. Hooda & Kiran (2023) menekankan pentingnya strategi retensi berbasis *engagement* untuk mempertahankan talenta millennial, sementara sistem penghargaan dan pengembangan karir perlu dirancang dengan mempertimbangkan nilai-nilai unik generasi ini. Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Cakupan geografis yang terbatas pada Kota Makassar dan sifat *cross-sectional* dari pengumpulan data membuka peluang untuk penelitian lanjutan. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor mediator dan moderator serta merekomendasikan studi perbandingan lintas generasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International,* 23(1), 4-11.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). The Job Demands-Resources theory: Recent developments and future directions in understanding workplace engagement. *Annual Review of Organizational Psychology*, 11, 89-114. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-2024-041922.

BPS Kota Makassar. (2021). Kota Makassar Dalam Angka 2021. Badan Pusat Statistik Kota Makassar.

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2020). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-13.

Coetzee, M., & Stoltz, E. (2023). Millennial employees' career adaptability and work engagement in the gig economy. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49(1), 1-10.

Frian, A., & Mulyani, F. (2021). Organizational commitment and work engagement: A study on millennial employees in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 95-110.

Glazer, S., Mahoney, A. C., & Randall, Y. (2019). Employee development's role in organizational commitment: A preliminary investigation comparing Generation X and millennial employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1-12.

Hooda, V., & Kiran. (2023). Human Resource Planning and Retention. *The Science World*, 3(07), 1608-16 09. https://doi.org/10.5281/zenodo.8187483.

Joo, B. K., & Lee, I. (2020). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 8(2), 163-184.

Kuron, L. K., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2021). Millennials' work values: Differences across the school to work transition. Personnel Review, 44(6), 991-1009.

Mahmood, T. M. A. T., Al Mamun, A., & Ibrahim, M. D. (2020). Spiritual leadership and employee engagement relationship: The mediating role of meaningful work and perceived organizational support. Management Science Letters, 10(16), 3869-3880.

Meyer, J. P. (2020). Commitment and engagement at work: Old wine in new bottles?

Organizational Psychology Review, 10(1), 34-52.

Ozcelik, G. (2021). Engagement and retention of the millennial generation in the workplace through internal branding. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24(1), 1-18.

Prasetyo, Y. T., Castillo, A. M., Salonga, L. J., Sia, J. A., & Seneta, J. A. (2022). Factors affecting job satisfaction and employee retention among millennials in the Philippines. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(10), 1991-2017.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

Smola, K.W., Sutton, C.D. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for The New Millennium. *Journal of Organizational Behavior,* 23, 363–382 (2002).