

PENGARUH SELF-EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI HARRIS RESORT BARELANG BATAM

Abstract

Afif Al Sayid Ramadhani
alsayidafif@gmail.com
Universitas Negeri Padang,

Feri Ferdian
Feri_ferdian@fpp.unp.ac.id
Universitas Negeri Padang,

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Self-efficacy dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi karyawan di HARRIS Resort Barelang Batam, baik secara parsial maupun simultan.

Metodologi/Desain/Pendekatan – Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal ini melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 84 orang sebagai responden melalui teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui software SPSS versi 27.0.

Hasil penelitian – Secara parsial, Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($t = 2,372$; $p = 0,020$), dan Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($t = 3,127$; $p = 0,002$). Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($F = 34,826$; $p = 0,000$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462 (46,2%).

Originalitas penelitian – Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efikasi diri dan keterikatan kerja merupakan strategi krusial dalam memperkuat loyalitas organisasi di industri hospitality, konteks yang masih terbatas dikaji pada sektor bisnis resor di wilayah Batam.

Keywords: Self-efficacy, Work Engagement, Komitmen Organisasi, HARRIS Resort Barelang Batam

1. PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menjaga keberlanjutan operasional dan standar pelayanan prima. Di tengah persaingan bisnis akomodasi yang ketat di Kota Batam, HARRIS Resort Barelang Batam membutuhkan SDM yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Menurut Allen dan Meyer (1990; 1991), komitmen organisasi merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen yang kuat cenderung memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, ditemukan fenomena belum optimal dan meratanya komitmen organisasi di kalangan karyawan HARRIS Resort Barelang Batam. Fenomena ini disinyalir erat kaitannya dengan faktor psikologis internal individu, salah satunya adalah *self-efficacy* (efikasi diri). Bandura (dalam Alwisol, 2023) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan demi mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dalam industri perhotelan yang berbasis pelayanan (*hospitality*), *self-efficacy* menjadi fondasi penting yang menentukan keberanian, ketahanan mental, serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas operasional. Di lokasi penelitian, permasalahan *self-efficacy* terlihat nyata dari masih terbatasnya keyakinan diri sebagian karyawan saat menghadapi tantangan pelayanan spesifik, khususnya ketidakpastian dan rasa kurang percaya diri ketika berinteraksi serta berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris dengan tamu asing. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan bersikap ragu, cenderung menghindari tanggung jawab dalam situasi operasional kompleks, hingga

bergantung pada rekan kerja lain yang dianggap lebih mampu. Keraguan atas kemampuan diri (*uncertainty of self-capability*) ini tidak hanya menghambat efisiensi pelayanan, melainkan juga memicu ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya mengikis rasa keterikatan serta komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Mengacu pada kerangka konseptual Sagone dan Caroli (2013), permasalahan *self-efficacy* yang dialami karyawan HARRIS Resort Barelang Batam tecermin secara spesifik pada tiga indikator utamanya. Pada aspek *self-engagement*, belum optimalnya efikasi diri terlihat dari minimnya ketahanan mental serta kurangnya keterlibatan emosional karyawan ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang rumit atau tuntutan pelayanan di bawah tekanan. Pada aspek *self-oriented decision making*, keterbatasan keyakinan diri memicu keraguan karyawan untuk mengambil keputusan mandiri di area kerja, sehingga mereka cenderung bersikap pasif, ragu-ragu, dan bergantung pada instruksi atasan saat mengatasi kendala operasional harian. Sementara pada aspek *interpersonal climate*, rendahnya rasa percaya diri individu menghambat terciptanya komunikasi yang proaktif serta kolaborasi yang solid antarstaf maupun antardepartemen dalam menyelesaikan permasalahan pelayanan. Ketidakefektifan pada ketiga aspek efikasi diri tersebut pada akhirnya bermuara pada melemahnya rasa memiliki (*sense of belonging*), kepuasan kerja, serta komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Selain efikasi diri, faktor lain yang diduga kuat memengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah *Work Engagement* (keterikatan kerja). *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi mental atau psikologis positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh tingginya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan konsentrasi secara menyeluruh (*absorption*) saat menjalankan tugas (Prahara, 2020; Mulyati, 2020; Toth & Heinänen dkk., 2020; Bilal dkk., 2021). Karyawan yang terikat secara optimal dengan pekerjaannya tidak sekadar hadir secara fisik di lingkungan kerja, melainkan turut menginvestasikan energi emosional, fisik, dan kognitif demi keberhasilan organisasi. Mengacu pada pemikiran Bertolomeus dan Mulyati (2023), keterikatan kerja dapat diidentifikasi melalui lima indikator utama, yaitu kemampuan membawa keahlian terbaik (*bringing best expertise*), peningkatan tanggung jawab personal (*personal responsibility*), kesediaan memberikan kontribusi ekstra (*extra contribution*), loyalitas serta rasa memiliki (*loyalty & ownership*), serta keberadaan energi dan perhatian yang melekat secara konsisten (*energy & focus*).

Fenomena empiris di HARRIS Resort Barelang Batam mengindikasikan belum meratanya tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan, yang tecermin dari pola kerja sebatas rutinitas formal tanpa dorongan emosional yang kuat. Kesenjangan (*gap*) ini terlihat nyata pada beberapa ranah indikator kunci: pada dimensi *personal responsibility* dan *extra contribution*, sebagian karyawan masih enggan menunjukkan inisiatif mandiri atau memberikan usaha ekstra di luar *job description* standar (*extra-role behavior*). Sementara pada dimensi *energy & focus*, teridentifikasi penurunan konsentrasi serta ketahanan fisik-mental karyawan saat menghadapi lonjakan operasional (*peak hours*). Ketiadaan rasa memiliki (*loyalty & ownership*) yang mendalam ini mengakibatkan potensi terbaik karyawan tidak terekplorasi secara optimal, yang secara langsung berdampak negatif terhadap pembentukan komitmen organisasi di HARRIS Resort Barelang Batam.

Dalam industri resort yang sangat bergantung pada sentuhan emosional (*high-touch service*), minimnya *work engagement* ini berdampak langsung pada penurunan kepekaan staf terhadap kebutuhan tamu. Karyawan yang kurang terikat secara psikologis cenderung bersikap kaku, kurang proaktif dalam menangani keluhan, serta enggan memberikan usaha melebihi batas tanggung jawab resminya (*extra-role behavior*). Ketiadaan rasa memiliki (*sense of ownership*) ini pada akhirnya memicu fluktuasi mutu *service excellence*, yang jika dibiarkan dapat mengecewakan ekspektasi pengunjung dan mengancam reputasi bisnis HARRIS Resort Barelang Batam di tengah persaingan bisnis akomodasi yang ketat.

Meskipun studi mengenai perilaku organisasi telah berkembang pesat, investigasi empiris yang meneliti interaksi antara efikasi diri (X1) dan keterikatan kerja (X2) dalam memengaruhi komitmen organisasi (Y) secara simultan masih terbatas, khususnya pada sektor bisnis resor di wilayah Batam. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh parsial maupun simultan dari efikasi diri dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di HARRIS Resort Barelang Batam. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur teoretis dalam bidang manajemen sumber daya manusia di industri hospitalitas, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen dalam mengoptimalkan retensi dan komitmen organisasional karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Variabel bebas (*independent variables*) dalam penelitian ini adalah *Self-efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Komitmen Organisasi (Y). Pengumpulan data dilaksanakan di HARRIS Resort Barelang Batam pada periode Juli hingga Agustus 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan karyawan HARRIS Resort Barelang Batam yang berjumlah 84 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 1–5 yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen. Selanjutnya, analisis data diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.0, yang mencakup analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis secara parsial (*uji-t*) dan simultan (*uji-F*), evaluasi koefisien determinasi (R^2), serta pengujian asumsi klasik — meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas — guna menjamin keabsahan model regresi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif terhadap karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi sampel yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Profil responden disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1: Profil Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	64	76,19%
	Perempuan	20	23,81%
Usia	17 – 25 Tahun	52	61,90%
	26 – 35 Tahun	20	23,81%
	36 - 45 Tahun	9	10,71%
	>45 Tahun	3	3,57%
Posisi/Jabatan	Staff	61	72,62%
	Supervisor	12	14,29%
	Manager/Head	11	13,10%
Masa Kerja	<1 Tahun	22	26,19%
	1 – 2 Tahun	20	23,81%
	2 - 3 Tahun	17	20,24%
	3 – 4 Tahun	14	16,67%
	>4 Tahun	11	13,09%

Berdasarkan demografi responden pada Tabel 1, mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 64 orang (76,19%). Dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif awal (17–25 tahun) dengan proporsi sebesar 61,90% (52 orang). Dilihat dari struktur jabatan, kategori tenaga kerja operasional mendominasi komposisi karyawan, mencakup 61 orang (72,62%). Selain itu, ditinjau dari tingkat masa kerja, kelompok dengan masa kerja di bawah satu tahun menjadi kategori terbesar, yakni sebanyak 22 orang (26,19%). Karakteristik demografis ini mengindikasikan bahwa profil tenaga kerja pada objek penelitian didominasi oleh individu berusia muda yang berada pada fase awal perjalanan karier mereka.

Deskripsi Data Variabel

1. Deskripsi Data Variabel Self-efficacy

Statistik	Self Efficacy
N Valid	84
Missing	0
Mean	35,40
Median	36,00
Mode	35
Std. Deviation	5,276
Variance	27,834
Range	27
Minimum	17
Maximum	44
Sum	2974

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 84 karyawan HARRIS Resort Barelang Batam, variabel efikasi diri mencatatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,40, median 36,00, dan modus 35. Sebaran data pengukuran variabel ini ditunjukkan oleh nilai varians sebesar 27,834 dan standar deviasi sebesar 5,276. Dengan rentang (*range*) sebesar 27, tingkat penilaian responden terdistribusi dari skor minimum 17 hingga maksimum 44, dengan akumulasi skor sebesar 2.974. Seluruh instrumen data dari 84 responden terverifikasi lengkap tanpa terdeteksi adanya *missing values*, sehingga memenuhi syarat untuk analisis tahap selanjutnya.

2. Deskripsi Data Variabel Work Engagement

Statistik	Work Engagement
N Valid	84
Missing	0
Mean	61,23
Median	62,00
Mode	58
Std. Deviation	7,654
Variance	58,587
Range	36
Minimum	39
Maximum	75
Sum	5143

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap variabel keterikatan kerja (*work engagement*) pada 84 karyawan HARRIS Resort Barelang Batam, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 61,23, median 62,00, serta modus 58. Dispersi data ditunjukkan oleh nilai varians sebesar 58,587 dan standar deviasi sebesar 7,654. Dengan rentang (*range*) sebesar 36, skor jawaban responden terdistribusi dari batas minimum 39 hingga maksimum 75, dengan akumulasi nilai mencapai 5.143. Hasil pemrosesan data mengonfirmasi bahwa seluruh sampel sebanyak 84 responden telah terolah secara sempurna tanpa teridentifikasi adanya *missing values*.

3. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi

Statistik	Komitmen Organisasi Karyawan
N Valid	84
Missing	0
Mean	35,67
Median	36,00
Mode	36
Std. Deviation	4,345
Variance	18,876
Range	21
Minimum	23
Maximum	44
Sum	2996

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel Komitmen Organisasi pada 84 karyawan HARRIS Resort Bareleng Batam, diperoleh nilai *mean* sebesar 35,67, nilai median sebesar 36,00, dan nilai modus sebesar 36. Tingkat penyebaran data ditunjukkan oleh nilai simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,345 dengan nilai varians sebesar 18,876. Skor tanggapan responden berada pada rentang 23 hingga 44, sehingga diperoleh nilai *range* sebesar 21. Adapun jumlah keseluruhan skor tanggapan responden (*sum*) adalah sebesar 2.996. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh data dari 84 responden dapat diolah secara lengkap dan tidak ditemukan adanya data yang hilang (*missing value*).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
84	0,073	0,200

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana taraf signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Self Efficacy	0,388	2,578
Work Engagement	0,388	2,578

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel *Self-efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,388 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,578. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel *Self-efficacy* dan *Work Engagement* dapat digunakan secara simultan sebagai variabel independen dalam model regresi karena tidak menunjukkan adanya korelasi yang berlebihan antarvariabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,057	1,606	–	3,149	0,002
Self Efficacy	-0,037	0,060	-0,107	-0,611	0,543
Work Engagement	-0,019	0,042	-0,079	-0,450	0,654

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi untuk variabel keterikatan kerja (X2) dan efikasi diri (X1) masing-masing mencatatkan angka 0,654 dan 0,543. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians dari residual terbukti konstan sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas. Pemenuhan salah satu syarat uji asumsi klasik ini mengonfirmasi kelayakan model regresi untuk digunakan dalam analisis inferensial tahap selanjutnya.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2: Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	724,327	2	362,164	34,826	0,000
Residual	842,339	81	10,399		
Total	1566,667	83			

Berdasarkan hasil uji statistik F yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,826 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka H3 dinyatakan diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan HARRIS Resort Bareleng Batam. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Komitmen Organisasi karyawan.

2. Uji Regresi Linear Berganda (Uji t)

Tabel 3: Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	12,401	2,865	–	4,329	0,000
Self Efficacy	0,256	0,108	0,310	2,372	0,020
Work Engagement	0,232	0,074	0,409	3,127	0,002

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang disajikan pada tabel *Coefficients*, variabel *Self-efficacy* (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,372, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,256 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,020 < 0,05$), maka H1 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan HARRIS Resort Barelang Batam.

Selanjutnya, variabel *Work Engagement* (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,127, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,232 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,002 < 0,05$), maka H2 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan HARRIS Resort Barelang Batam. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,680	0,462	0,449	3,225

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,462. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 46,2% pada karyawan HARRIS Resort Barelang Batam. Sementara itu, sebesar 53,8% variasi Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian yang terdiri atas *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* mampu memberikan kontribusi sebesar 46,2% dalam menjelaskan perubahan pada Komitmen Organisasi karyawan.

B. Pembahasan

Pengaruh Self-efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial melalui uji-t, variabel efikasi diri (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan HARRIS Resort Barelang Batam. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji-t sebesar $p = 0,020$, yang berada di bawah ambang batas signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Atas dasar penemuan tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang mengonfirmasi bahwa variasi tingkat efikasi diri secara nyata berkontribusi dalam menentukan komitmen organisasi karyawan.

Dengan rata-rata Tingkat Pencapaian Responden (TCR) sebesar 78,50%, data deskriptif menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri karyawan HARRIS Resort Barelang Batam berada pada kategori "Cukup Baik". Indikator Iklim Interpersonal mencatatkan pencapaian terbaik (TCR 85,00%) di antara indikator-indikator lainnya, khususnya terkait kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Di sisi lain, indikator Keterlibatan Diri (*Self-Engagement*) memiliki TCR terendah (72,14%), yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih menghadapi tantangan secara psikologis untuk tetap tangguh dan gigih dalam menghadapi tuntutan perubahan tugas operasional hotel.

Secara teoritis, temuan penelitian ini sangat konsisten dengan konsep *Self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Santosa, 2014) serta Sagone dan Caroli (2013). Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan demi mencapai hasil kerja yang ditentukan. Ketika karyawan HARRIS Resort Barelang Batam memiliki keyakinan penuh atas kompetensi dirinya, mereka cenderung memandang tugas-tugas sulit sebagai tantangan yang harus diselesaikan, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Keberhasilan dalam mengatasi tantangan kerja tersebut memberikan kepuasan emosional dan rasa berdaya (*empowerment*), yang pada gilirannya memperkuat keterikatan emosional (*affective commitment*), rasa kewajiban moral untuk berkontribusi (*normative commitment*), serta pertimbangan untuk tetap berkarier di perusahaan (*continuance commitment*) sebagaimana dirumuskan oleh Meyer & Allen (2019).

Selain mengonfirmasi landasan teori, hasil pengujian ini juga memperkuat temuan-temuan dari penelitian terdahulu. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih & Dewi (2017) serta Subagyo (2014), yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kapasitas psikologis yang kuat akan lebih percaya diri dalam menjalankan perannya, sehingga memperkecil keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dan memperbesar rasa memiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa variabel *Work Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan HARRIS Resort Barelang Batam. Nilai koefisien regresi bernilai positif dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ ($p = 0,000$). Hal ini mengindikasikan hubungan searah: semakin tinggi keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut terhadap HARRIS Resort Barelang Batam.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel *Work Engagement* berada pada kategori Baik dengan akumulasi rata-rata TCR mencapai 82,92%. Capaian tertinggi tercatat pada indikator Loyalitas (*Ownership*) dengan TCR sebesar 85,48%, di mana

karyawan menunjukkan sikap bangga dan secara aktif menjaga citra positif perusahaan di mata publik maupun tamu resort. Hal ini didukung oleh indikator membawa keahlian terbaik dan tanggung jawab personal (TCR 84,28%), yang mencerminkan bahwa mayoritas karyawan bekerja secara mandiri dan profesional tanpa harus terus-menerus diawasi oleh manajerial. Namun demikian, indikator kontribusi ekstra di luar tugas rutin mencatatkan nilai TCR terendah (78,33%), yang mengisyaratkan bahwa inisiatif sukarela karyawan untuk membantu tugas di luar deskripsi pekerjaan utama masih perlu terus didorong melalui iklim kerja yang lebih kolaboratif.

Temuan statistik ini menguatkan kerangka teoretis *Work Engagement* yang dikembangkan oleh Mulyati (2020) serta Toth dkk. (2020). *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh besarnya curahan energi, dedikasi, serta penerahan dorongan kognitif dan emosional secara utuh saat bekerja. Karyawan HARRIS Resort Bareleng Batam yang terikat secara erat dengan pekerjaannya tidak memandang aktivitas harian di resort sekadar sebagai rutinitas untuk mendapatkan imbalan finansial, melainkan sebagai wadah aktualisasi diri. Kondisi keterikatan ini menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan dan bermakna, yang secara otomatis memperkokoh loyalitas dan komitmen mereka untuk terus mendukung visi dan tujuan HARRIS Resort Bareleng Batam.

Secara empiris, temuan ini sangat mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bertolomeus dan Mulyati (2023). Dalam penelitiannya, mereka menegaskan bahwa *work engagement* merupakan salah satu prediktor psikologis yang paling dominan dalam membentuk komitmen organisasi. Karyawan yang terlibat aktif dan berenergi tinggi dalam pekerjaannya secara konsisten menunjukkan tingkat retensi dan loyalitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mengalami kejenuhan (*burnout*) atau kelelahan kerja.

Pengaruh Self-efficacy dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ ($p = 0,000$). Berdasarkan kriteria keputusan statistik, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengonfirmasi bahwa *Self Efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan di HARRIS Resort Bareleng Batam.

Berdasarkan hasil estimasi model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 46,2% variansi pada variabel komitmen organisasi (Y) karyawan HARRIS Resort Bareleng Batam dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel efikasi diri (X1) dan keterikatan kerja (X2). Sementara itu, proporsi selebihnya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan model penelitian ini, seperti beban kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, dinamika perubahan, dan kesejahteraan karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* dan *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di HARRIS Resort Bareleng Batam. Secara parsial, *Self-efficacy* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi ($t = 2,372$; $p = 0,020$), dan *Work Engagement* juga memberikan pengaruh signifikan yang positif ($t = 3,127$; $p = 0,002$). Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 46,2% variasi komitmen organisasi karyawan ($F = 34,826$; $R^2 = 0,462$).

Sebagai sarana implikasi praktis, manajemen HARRIS Resort Bareleng Batam disarankan untuk terus meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui program pelatihan intensif (*hospitality English* dan *service recovery*) guna mengikis ketidakpastian kerja. Selain itu, manajemen perlu menjaga tingkat *work engagement* melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif dan *workload balancing* agar semangat serta rasa kepemilikan karyawan tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2019). 1 Komitmen Organisasi 2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi. 1–23.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self-efficacy dan persepsi dukungan organisasi di CV Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 35–39.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bertolomeus, R. P., & Putrianti, F. G. (2019). Kepuasan kerja dan work engagement pada pegawai Universitas "X". *Jurnal Spirits*, 9(1), 86–97. <https://doi.org/10.30738/spirits.v9i1.6345>
- De Caroli, M. E., & Sagone, E. (2013). Self-efficacy and prosocial tendencies in Italian adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 239–245.
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Jefany, O. (2018). Analisis pengaruh work engagement sebagai mediator antara job resources dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational commitment dan job performance di lembaga pendidikan Indonesia Amerika. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Informatika*, 14(3), 171–192.
- Ki, P. T., & Istimewa, D. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan work engagement. *Journal of Economic and Social Science*, 1(1), 36–44.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Maddux, J. E., & Mendis, T. (2025). Self-efficacy. In *Advancing Positive Organizational Behaviour* (pp. 66–84). Routledge.
- Maydiantoro, A., Ridwan, Tusianah, R., Isnainy, U. C. A. S., Kesuma, T. A. R. P., Zainaro, M. A., & Nurmalisa, Y. (2021). A literature review of the three elements of organizational commitment: The meaning of the contribution score average. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 679–689.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja: Sebuah tinjauan metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.is>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nomor, V., & Wijaya, A. D. (2024). Dampak rendahnya self-efficacy pada mahasiswa tingkat akhir: Sebuah studi literatur. *Jubikops: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 4(September), 115–126.
- Ondang, F. T., Opod, H., Samratson, J., & Sinolungan, V. (2025). Gambaran self-efficacy mahasiswa baru Program Studi Pendidikan Dokter di Sulawesi Utara. (2), 1–10.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Soul: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 1–14.

- Prianika, W. G., & Par, M. M. (2023). Industri perhotelan. *Pengantar Bisnis Pariwisata: Perhotelan, Food and Beverage Service, dan Pengembangan Destinasi Wisata*, 59.
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (n.d.). *Hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi*. Meita Santi Budiani.
- Rezeki, F. (2023). *Work Engagement (Teori, Faktor dan Implementasinya)*. PT Kimhsafi Alung Cipta.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). 2, 306–312.
- Rumangkit, S. (2025). Trends and research frontiers in organizational commitment and job performance. 02(02), 39–50.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara self-efficacy dengan intensi turnover pada karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Empati*, 6(1), 307–311.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Suartini, K., & Sarifah, I. (2023). Meta-analysis: Hubungan antara self-efficacy dan academic achievement. 7(3), 2475–2480. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5467/http>
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan self-efficacy terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 10(1).
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237–240.