

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu kondisi atau derajat yang menunjukkan seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya (Saks, 2006). Saks (2006) juga menjelaskan definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Secara lebih spesifik Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan. *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, dkk, 2008).

Work engagement lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu pada keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). CIPD (dalam Perdana, 2014) pekerja yang memiliki *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Sedangkan Benthall (2006) berpendapat bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan ketika manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja,



maupun menerima dukungan orang lain secara positif serta mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan *work engagement* merupakan keyakinan karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Lockwood (2007) *work engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempatbekerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik organisasi, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.

Menurut Robinson, dkk. (2004) faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah:

1. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
2. Karyawan dapat menyalurkan ide/suara sehingga mereka dapat merasa berharga.
3. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
4. Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

Penggerak *employee engagement* akan berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. Hewitt (2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: penghargaan (*total rewards*), kondisi



perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*) dan orang lain di sekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut terpenuhi maka akan dicapai *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berhubungan.

Bakker (2007) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yakni :

1. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.



3. Dimensi *Work Engagement*

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, dkk. 2002). *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas, kesulitan atau kegagalan. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuisioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli, dkk, 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Secara ringkas Schaufeli, dkk. (2003) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk



menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Siliwangi Tasikmalaya

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker,2010), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum,yaitu:

1. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
2. *Stay* – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja diorganisasi lain.
3. *Strive* – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnisorganisasi

Smythe (2007) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan da berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat



mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008). Leiter & Bakker (2010) mengungkapkan ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan. Lebih lanjut, *work engagement* merefleksikan energi karyawan yang dibawa dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil tiga dimensi *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) yaitu: *Vigor*, *dedication*, *absorption* sebagai acuan dalam menggunakan skala penelitian.

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi adalah variabel sikap dalam konteks kerja. Ada beberapa definisi dari komitmen, namun semuanya terkait dengan kelekatan individu pada organisasi (Spector, 2000). Komitmen organisasi dapat



didefinisikan sebagai: (1) keinginan yang kuat untuk berada atau tetap tinggal menjadi anggota dari organisasi, (2) kerelaan untuk mengerahkan usaha yang besar untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan, dan penerimaan dari nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan kesetiaan individu terhadap organisasi (Spector, 2000).

Steers (1988) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Selain itu, komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasinya. Adanya rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas tersebut, maka karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan adanya rasa penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja penuh dedikasi, karena individu yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah



pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat Individu memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap penuh loyalitas, dedikasi, kerelaan, dan ketertarikan yang ditunjukkan oleh pekerja pada sebuah organisasi dalam mewujudkan serta mencapai nilai, sasaran, dan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah personal, situasional dan posisi.

i. Karakteristik Personal.

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

ii. Situasional.

- a. Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b. Keadilan organisasi, meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi, mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sejauh mana anggota



mempersiapkan bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota akan menjadi komit.

iii. *Positional*

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota berkomitmen, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

3. **Komponen Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (1990) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu :

1. *Affective Commitment* yaitu menunjukkan adanya ketertarikan psikologis antara individu dengan organisasinya. Ini berarti seseorang bertahan di suatu organisasi karena mereka memang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menginginkannya. Komitmen ini meliputi ikatan emosional, pengenalan, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. *Continuance Commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen ini terikat dengan organisasinya dengan alasan ekonomi dan terlalu banyak hal yang harus dikorbankan seperti waktu, dan usaha yang telah diinvestasikan, bila meninggalkan organisasi. Ini berarti bahwa mereka bertahan di suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan berada pada organisasi, maka ia akan semakin tidak ingin kehilangan apa yang sudah mereka investasikan pada organisasi selama mereka bekerja.
3. *Normative Commitment*, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Sehingga komitmen ini didefinisikan sebagai suatu bentuk komitmen yang terbentuk karena persepsi individu bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa ada kewajiban untuk tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya. Ini berarti bahwa individu tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena ia merasa punya kewajiban.

Setiap individu memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Individu yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda



dengan individu yang memiliki komitmen yang berdasarkan *continuance* maupun komitmen yang berdasarkan *normative*.

C. Kerangka Berpikir

Pekerjaan sebagai penyiar radio masih menjadi pekerjaan yang menarik dan diidamkan banyak orang (Ani, 2010). Di kota Pekanbaru, banyak ditemui radio-radio baik itu swasta ataupun radio yang dimiliki oleh pemerintah. Banyaknya jumlah radio yang ada, tentu saja memunculkan persaingan antar radio untuk menarik pendengar. Salah satu yang menjadi senjata untuk menarik minat pendengar adalah penyiar yang dimiliki oleh radio tersebut. Penyiar juga harus memiliki disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, datang tepat waktu sebelum jam siaran, guna mempersiapkan diri juga materi siaran.

Penyiar yang melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik dapat dikatakan memiliki *work engagement*. Hal ini didukung oleh Schaufelli dan Bakker (2003) yang mengartikan *work engagement* sebagai suatu kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaannya. Seseorang yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan level energi yang tinggi, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki level konsentrasi yang tinggi, dan selalu antusias serta senang ketika mengerjakan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian di Afrika Selatan yang telah dilakukan oleh Simons dan Buitendach (2013) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan yang ditemukan pada komitmen organisasi dan *work engagement*. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa *work engagement*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi, sehingga dapat menguntungkan semua pihak di tempat kerja, dan menyebabkan karyawan menjadi pekerja yang lebih produktif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Novalina (2016) menguji hubungan antara komitmen organisasi dan *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *work engagement*.

Berdasarkan salah satu faktor *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker (2007), yakni *personal resources*, karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi. *Extraversion* sendiri menurut Costa dan Mc Crae (dalam Mastuti, 2005) memiliki komponen yang antara lain: minat berteman, minat berkelompok, kemampuan asertif, tingkat aktifitas, mencari kesenangan serta kebahagiaan. Sementara pada *conscientiousness* memiliki komponen: kecukupan diri, keteraturan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, kehati-hatian untuk berprestasi, kehati-hatian, dan disiplin diri. Komponen-komponen tersebut menunjukkan adanya indikasi komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dilihat dari: keinginan kuat untuk tetap menjadi pekerja di tempat kerjanya tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang dalam konteks ini adalah radio tempat penyiar bekerja, dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini didukung pendapat Steers (1988) bahwa komitmen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut “ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru“.