

## Pelatihan *Work Engagement* untuk Meningkatkan *Affective Commitment* Komunitas Shien-Shin dikala Pandemi COVID-19

*Work Engagement Training to Increase Affective Commitment of Shien-Shin Community during the COVID-19 Pandemic*

Hanna Halim<sup>1</sup>, Erica Aprillia<sup>2</sup>, Eunike Fabrianne Gunawan<sup>3</sup>, Jonathan Suriyadi<sup>4</sup>, Michelle Caroline Gunawan<sup>5</sup>, Jennifer Felita<sup>6</sup>, Amanda Meuthia Ramadhanty<sup>7</sup>, Frikson Christian Sinambela<sup>8\*</sup>

<sup>1</sup> Departemen Psikologi, Universitas Surabaya

\*frikson@staff.ubaya.ac.id

### ABSTRAK

Pandemi COVID-19 secara drastis membentuk perubahan dalam cara berinteraksi dan berkomunikasi masyarakat dari tatap muka menjadi daring. Perubahan ini berdampak pada penurunan komitmen anggota dalam berbagai komunitas, salah satunya merupakan komunitas kerohanian Shien-Shin. Penelitian terdahulu menemukan bahwa *work engagement* memiliki korelasi positif dengan *affective commitment*. Namun, penelitian terkait pengaruh *work engagement* terhadap *affective commitment* pada konteks komunitas agama belum pernah dilakukan, sehingga pengabdian ini ingin melihat pengaruh *work engagement* dalam meningkatkan *affective commitment* anggota Shien-Shin. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan alat ukur *Measure of Employee Commitment* buatan Allen dan Meyer. Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pelatihan *engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment* ( $p = .380$ ). Hal ini diduga disebabkan oleh *engagement* yang bersifat motivasional, sehingga terdapat variabel lain yang turut berpengaruh, seperti *external locus of control*, *task self-efficacy*, dan *role conflict*. Hasil pengabdian ini mendukung perlunya melakukan pengabdian lanjutan dengan memperbaiki mekanisme teknis seperti menambah jumlah partisipan, memperpanjang durasi, dan memperbanyak frekuensi pelatihan yang dilakukan.

**Kata kunci** — Komitmen Afektif, Work Engagement, Komunitas

### ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has drastically changed the way people interact and communicate from offline to online. These changes have decreased the commitment of members amongst communities, one of which is the Shien-Shin spiritual community. Previous research has found that work engagement has a positive correlation with affective commitment. However, research concerning the effect of work engagement on affective commitment in the context of religious communities has never been done, so this study wanted to see the effect of work engagement in increasing the affective commitment of Shien-Shin members. The method used in the study is quantitative with the Measure of Employee Commitment scale made by Allen and Meyer. The method used is quantitative with a measuring instrument of Measure of Employee Commitment made by Allen and Meyer. The results indicate that engagement training has no significant effect on affective commitment ( $p = .380$ ). This is probably caused by other variables that can also influence engagement, such as external locus of control, task self-efficacy, and role conflict. The results support the need for further training by improving technical mechanisms issues such as increasing the number of participants, extending the duration, and increasing the frequency of training.

**Keywords** — Affective Commitment, Work Engagement, Community

### OPEN ACCESS

© 2021. Hanna Halim, Erica Aprillia, Eunike Fabrianne Gunawan, Jonathan Suriyadi, Michelle Caroline Gunawan, Jennifer Felita, Amanda Meuthia Ramadhanty, Frikson Christian Sinambela

Creative Commons

Attribution 4.0 International License



## 1. Pendahuluan

Sejak adanya pandemi COVID-19, terjadi berbagai perubahan terkait aspek kehidupan manusia. Salah satunya adalah kehidupan sosial masyarakat di Indonesia. Berdasarkan data yang dihimpun Kementerian Kesehatan per tanggal 11 September 2021, terdapat total 4.158.731 kasus COVID-19 yang terdeteksi di Indonesia dengan penambahan sebanyak 5.376 kasus dari seluruh Indonesia dan 547 kasus dari provinsi Jawa Timur [3]. Akibat persebaran yang masif di berbagai wilayah di Indonesia ini, pemerintah memberlakukan kebijakan *social distancing* yang menyebabkan perubahan dalam cara berinteraksi dan berkomunikasi. Aktivitas pertemuan secara fisik tidak menjadi prioritas, sehingga interaksi dan komunikasi yang biasanya terjadi secara langsung, berubah menjadi secara tidak langsung atau daring. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan pada tingkat komitmen anggota-anggota komunitas kerohanian dibandingkan saat situasi normal sebelumnya.

“Hubungan antar pengurus lebih kuat daripada antara pengurus dengan jemaat.”

(Melati, 19 tahun)

“Ada, kelihatan banget. Kalau online gini jemaat yg ibadah dikit. Biasanya ibadah di youtube kalau online, nah itu kelihatan view-nya dikit. Secara tidak langsung kelihatan kalau jemaat kita berkurang. Kalau dibuat perbandingan offline rata-rata jemaatnya 100. Kalau online jemaatnya 20-an berdasarkan view youtube-nya.”

(Melati, 19 tahun)

Seperti yang dapat terlihat dari kutipan wawancara diatas, salah satu komunitas yang mengalami penurunan tingkat komitmen anggota akibat pandemi COVID-19 adalah komunitas Shien-Shin. Shien-Shin adalah komunitas nasrani yang berada dibawah naungan GKA Gloria Pacar Surabaya. Komunitas ini secara khusus dibuat untuk mewadahi anak-anak muda untuk berkumpul, beribadah, dan berdoa bersama sesuai kepercayaan Kristen. Akibat masa pandemi, aktivitas yang biasanya dilaksanakan secara tatap muka seperti ibadah mingguan harus beralih menjadi daring melalui pengunggahan video di Youtube. Selain itu, beberapa kegiatan

tahunan seperti *Shien-Shin Camp* dan *Shien-Shin Sport* yang memperlambat hubungan antaranggota tidak lagi dapat dilaksanakan. Kegiatan doa bersama atau yang lebih sering disebut dengan persekutuan doa juga terpaksa dilaksanakan melalui media Zoom. Perubahan-perubahan ini mengakibatkan penurunan komitmen pada anggota-anggota Shien-Shin. Hal ini dapat terlihat dari berkurangnya jumlah anggota secara keseluruhan dan berkurangnya partisipasi anggota dalam kegiatan yang diadakan oleh pengurus.

### *Affective Commitment*

Kim dkk. mendefinisikan *organizational commitment* sebagai sebuah keadaan psikologis dengan tiga karakteristik, yakni ikatan afektif dengan organisasi, kewajiban untuk tinggal dalam organisasi, dan persepsi kerugian apabila meninggalkan organisasi [6]. Menurut Allen & Meyer *organizational commitment* memiliki tiga aspek berikut [8]:

- Affective commitment*, yaitu keterikatan dan keterlibatan emosional dengan suatu organisasi.
- Continuance commitment*, yaitu komitmen yang berhubungan dengan biaya yang didapatkan ketika tergabung dalam suatu organisasi.
- Normative commitment*, yaitu perasaan tanggung jawab untuk mendukung dan tetap menjadi anggota dalam organisasi.

Pengabdian ini berfokus pada *affective commitment* sebagai salah satu aspek *organizational commitment*. Menurut Rhoades karyawan yang berkomitmen secara afektif memiliki *sense of belongingness and identification*. Kedua hal ini meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi, kesediaan mereka untuk mengejar tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bersama organisasi [10].

Penelitian dari Hasmin dan Hasmin menemukan bahwa *work engagement* berhubungan dengan *affective commitment* dengan tingkat korelasi yang lebih tinggi ( $r = 0.58$ ,  $p < 0.001$ ) [4]. Oleh karena itu, pengabdian ini ingin melihat pengaruh *work engagement* terhadap *affective commitment* dan melalui pemberian pelatihan.



## Work Engagement

*Work engagement* adalah suatu keadaan terpuaskan terkait pekerjaan yang juga dapat dilihat sebagai lawan dari *burnout* atau kelelahan dalam bekerja [2]. Baker dkk. menyatakan bahwa ketika individu terlibat dalam pekerjaannya, ia memiliki komitmen pribadi yang membuatnya berusaha dengan antusias dan intens tanpa menahan diri mereka [2]. *Work engagement* memiliki 3 dimensi, meliputi:

- Vigor*: tingkatan tenaga serta ketahanan mental besar dikala bekerja, keinginan guna berupaya dalam pekerjaan, serta keseriusan dalam mengalami kesusahan.
- Dedication*: keterlibatan kuat dalam pekerjaan, merasa penting di sebuah organisasi, serta rasa antusias, terinspirasi, bangga dengan diri, dan tertantang.
- Absorption*: keasyikan dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan hingga sulit melepaskan diri.

Penelitian terdahulu oleh Scrima dkk. [12] menemukan bahwa *work engagement* yang terdiri dari aspek: *vigor* ( $r=0,257$ ), *dedication* ( $r=0,525$ ), dan *absorption* ( $r=0,337$ ) berhubungan positif dengan *affective commitment*.

## 2. Target dan Luaran

Komunitas Shien-Shin terdiri atas lebih dari 150 anggota. Target pengabdian diambil secara acak, yaitu sejumlah 9 orang yang berdomisili di Surabaya dan memiliki waktu luang untuk mengikuti pelatihan. Pertimbangan dalam pemilihan jumlah subjek yang kecil adalah untuk memudahkan proses *focus group discussion*. Subjek pelatihan memiliki rentang usia 15-19 tahun. Peran dalam komunitas Shien-Shin terbagi menjadi 3 yakni pengurus, pelayan, dan anggota. Partisipan dalam pelatihan ini terdiri dari 7 pengurus, 1 pelayan, dan 1 anggota.

Kebermanfaatan dari pemberian pelatihan engagement untuk komunitas Shien-Shin adalah untuk mempererat ikatan emosional antar anggota yang nantinya dapat membangun *affective commitment* yang lebih baik. Serta, untuk membantu komunitas Shien-Shin tetap mempertahankan tingkat *affective commitment*

dikala pandemi. Luaran secara teoritis dari pengabdian ini adalah untuk menjelaskan sejauh mana *work engagement* mempengaruhi *affective commitment* dalam komunitas Shien-Shin.

## 3. Metodologi

Pengabdian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode kualitatif sebagai pendukung. Secara kuantitatif, metode analisis data yang digunakan uji beda parametrik yakni *dependent sample t-test*. Metode ini berguna untuk melihat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan, apabila *affective commitment* partisipan meningkat dengan adanya pelatihan terkait *work engagement* ini. Sebagai pendukung, *trainer* melakukan wawancara awal terkait permasalahan yang dialami oleh komunitas Shien-Shien, serta manfaat yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan.

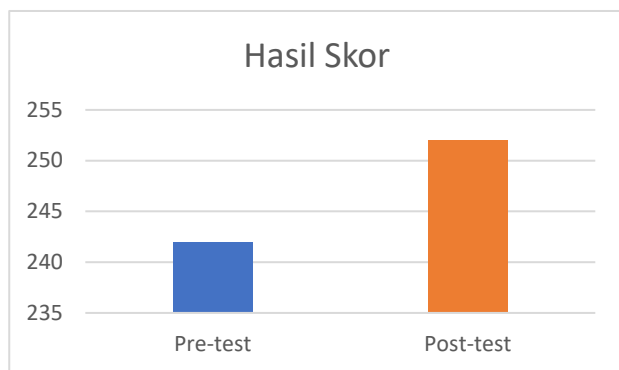
Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *pre-test* dan *post-test* adalah *Measure of Employee Commitment* buatan Allen dan Meyer's [8]. Pada umumnya alat ukur ini memang dibuat untuk menilai komitmen karyawan di konteks organisasi [6]. Namun seiring dengan berjalannya waktu, alat ukur ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya dalam konteks pendidikan [8], serta digunakan untuk mengukur *consumer community commitment* [9]. Butir butir disesuaikan dengan konteks partisipan sebagai anggota komunitas. Selain itu, butir-butir terkait *continuance* dan *normative commitment* tidak diikutsertakan agar sesuai dengan topik pelatihan. Butir yang digunakan sudah melalui uji *face validity* oleh Mugizi dkk [8]. Pada akhirnya hanya ada 7 butir yang digunakan dari 24 butir asli dengan jenis jawaban menggunakan *5-point Likert Scale* (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Lampiran butir *pre-test-post-test* dapat dilihat pada Tabel 1 dalam lampiran.

## 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penjumlahan skor *pre-test* & *post-test* (Tabel 1), ditemukan bahwa ada perbedaan nilai sebesar 10 poin. *Pre-test* memiliki skor sebesar 242 poin, sedangkan *post-test* 252 poin



Tabel 1. Hasil skor *pre-test* dan *post-test*.



Hasil uji beda menunjukkan  $p > 0,05$  yaitu  $p = 0.380$  yang berarti tidak ada perbedaan nilai peserta sebelum diberi pelatihan (*pre-test*) dan setelah diberi pelatihan (*post-test*). Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan *engagement* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment* secara signifikan.

Meskipun hasil uji beda mendapatkan hasil yang tidak signifikan, beberapa partisipan mengatakan bahwa mereka mendapatkan manfaat dari pelatihan ini. Antara lain manfaat yang dirasakan adalah dapat memahami cara membangun komitmen yang baik dan belajar peduli terhadap anggota dalam komunitas Shien-Shin. Hal ini dapat terlihat dari jawaban partisipan pada sesi *follow-up* di bawah berikut.

“Menjelaskan dimana cara membangun komitmen yang baik, pengucapan terima kasih tanpa harus melalui kata-kata, bisa melalui tindakan.”

(Melati, 19 tahun)

“Belajar untuk berkomitmen dan peduli kepada orang lain.”

(Mawar, 16 tahun)

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu *work engagement* dan *affective commitment* memang memiliki korelasi yang positif (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil penelitian terdahulu terkait hasil korelasi *engagement* dan *affective commitment*.

Peneliti	Hasil korelasi
Albrecht & Andreetta (2011)	( $r = 0.58, p < 0.001$ )
Santos dkk. (2016)	( $r = 0.56, p < 0.01$ ).
Jena dkk. (2017)	( $r = 0.46, p < 0.001$ )

Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan *work engagement* sebagai *independent variable* sudah tepat. Namun, *work engagement* tidak dapat berdiri sendiri dalam meningkatkan *affective commitment*. Berdasarkan beberapa literatur terdahulu, ditemukan tiga variabel lain yang turut mempengaruhi tingkat *affective commitment*, yakni *external locus of control*, *task self-efficacy*, dan *role conflict* [7]. Pada sesi *focus group discussion*, partisipan memberikan jawaban yang menunjukkan adanya ketiga variabel tersebut dalam komunitas Shien-Shin. Berikut beberapa kutipan wawancara yang mendukung argumentasi ini:

“Terakhir kali saya merasa komitmen saya tinggi adalah sebelum pandemi, pada saat camp tahun 2018 dan 2019.”

(Anonim,- tahun)

“Yang bikin komitmen saya sulit tumbuh lebih karena saya kurang percaya diri sih.”

(Anonim,- tahun)

“Hal yang membuat komitmen saya sulit bertumbuh dalam Shien-Shin adalah karena terlalu sibuk dengan sekolah dan terlalu banyak tugas sehingga waktu habis.”

(Anonim,- tahun)

Selain adanya pengaruh variabel lain, pengabdian ini juga memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan pelatihan. Keterbatasan pertama adalah jumlah sesi dan durasi yang terlalu singkat. Hal ini membuat gambaran fenomena menjadi terbatas pada kondisi dan kurun waktu tertentu. Bakker dan Leiter menyatakan bahwa pelatihan *engagement* seharusnya dilakukan selama 6 bulan [2]. Namun, oleh karena keterbatasan waktu, pelatihan ini tidak dilakukan secara longitudinal. Kondisi ini membuat *trainer* tidak dapat mengetahui perubahan perkembangan *affective commitment* anggota komunitas Shien-Shin dalam jangka panjang secara berkala.

## 5. Kesimpulan

Pelatihan *engagement* belum terbukti efektif dalam meningkatkan *affective commitment* pada anggota komunitas Shien-Shin. Sejumlah faktor lain diantaranya *external locus of control*, *task self-efficacy*, dan *role conflict* dapat turut mempengaruhi *engagement*.

Selain itu, terdapat ketentuan teknis lainnya yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelatihan, antara lain jumlah partisipan yang dilibatkan, durasi pelatihan, dan frekuensi pelatihan.

## 6. Daftar Pustaka

- [1] S. L. Albrecht, and M. Andreetta, "The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model," *Leadership in Health Services*, vol. 24, no. 3, pp. 228–237, 2011. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>
- [2] *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory of Research*. Psychology Press. New York, NY, USA, 2010, pp. 1-4, 178
- [3] H. K. Dewi. "UPDATE Corona Indonesia, 10 September: Tambah 5.376 kasus baru, kasus aktif 118.534." NewsSetup.com <https://newssetup.kontan.co.id/news/update-corona-indonesia-10-september-tambah-5376-kasus-baru-kasus-aktif-118534>
- [4] E. Hasmin and F. Hasmin, "Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Makassar." *Journal of Management and Business*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12. 2019.
- [5] L. K. Jena, P. Bhattacharyya, and S. Pradhan, "Employee engagement and affective organizational commitment: mediating role of employee voice among Indian service sector employees." *Vision*, vol. 21, no. 4, pp. 356–366, 2017. <https://doi.org/10.1177/0972262917733170>
- [6] W. Kim, J. Kim, H. Woo, J. Park, J. Jo, S. H. Park, & S. Y. Lim, "The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature." *Human Resource Development Review*, vol. 16, no. 4, pp. 350–376, 2017. <https://doi.org/10.1177/1534484317725967>
- [7] Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L., "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of Vocational Behavior*, vol. 1, no. 61, pp. 20–52, 2002. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- [8] Mugizi, W., Bakkabulindi, F. E. K., & Ssempebwa, J., . "Validity and reliability of allen and meyer's (1990) measure of employee commitment in the context of academic staff in universities in uganda". *Journal of Sociology and Education in Africa*, vol. 12, no. 14, pp. 1–9. 2016. [https://www.researchgate.net/publication/319501811\\_Validity\\_and\\_Reliability\\_of\\_Allen\\_and\\_Meyer's\\_1990\\_Measure\\_of\\_Employee\\_Commitment\\_in\\_the\\_Context\\_of\\_Academic\\_Staff\\_in\\_Universities\\_in\\_Uganda](https://www.researchgate.net/publication/319501811_Validity_and_Reliability_of_Allen_and_Meyer's_1990_Measure_of_Employee_Commitment_in_the_Context_of_Academic_Staff_in_Universities_in_Uganda)
- [9] Raies, K., Mühlbacher, H., & Gavard-Perret, M. L., "Consumption community commitment: Newbies' and longstanding members' brand engagement and loyalty". *Journal of Business Research*, vol. 12, no. 68, pp. 2634–2644. 2015. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.04.007>
- [10] Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S., "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, vol. 5, no. 86, pp. 825–836. 2001. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- [11] Santos, A., Chambel, M. J., & Castanheira, F., "Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: The mediating role of work engagement". *Journal of Advanced Nursing*, vol. 2, no. 72, pp. 294–305. 2016. <https://doi.org/10.1111/jan.12834>
- [12] Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. "The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment". *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, no 25, pp. 2159–2173. 2014. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.862289>

