

WORK ENGAGEMENT DI INDUSTRI E-SPORT KOTA BANDUNG PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF

Rina Novianty¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

¹korespondensi: rina.novianty@unpad.ac.id

ABSTRACT

With the intention to make young people as pioneers in developing e-Sport technology within the scope of the industry that develops in the scope of the younger generation in the city of Bandung. However, young people are constrained by the phenomenon of turn over and high commitment. Therefore, a serious role is needed to increase work engagement in the e-Sport industry. The purpose of the study was to determine the effect of work attachment on affective commitment in the scope of the Bandung City e-Sport industry, with descriptive and verifiative analysis methods. Questionnaires were distributed to 75 respondents with an online model, processed with the Partial Least Square (PLS) tool, while regression was processed with Microsoft excel and SmartPLS-3 software. This research shows the results that work attachment has a positive and significant effect on affective commitment by 37% in the scope of the e-Sport industry in the city of Bandung.

Keywords: Work Engagement, Affective Commitment.

ABSTRAK

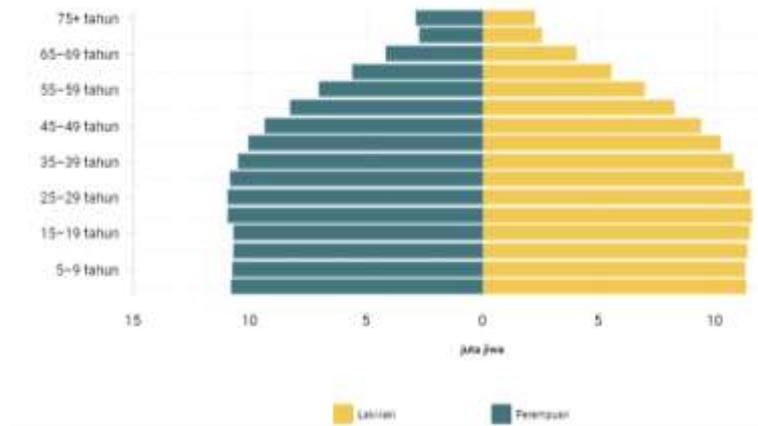
Dengan maksud untuk menjadikan kaum muda sebagai pelopor dalam mengembangkan teknologi e-Sport dalam lingkup industri yang berkembang pada lingkup generasi muda di kota Bandung. Namun kaum muda terkendala dengan adanya fenomena turn over dan komitmen yang tinggi. Oleh karenanya diperlukan peran serius atas peningkatan keterikatan kerja di industri e-Sport. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja pengaruhnya terhadap komitmen afektif pada lingkup industri e-Sport Kota Bandung, dengan metode analisis deskriptif juga verifikatif. Kuisioner dibagikan kepada 75 responden dengan model online, diolah dengan alat bantu Partial Least Square (PLS), sedangkan regresi di olah dengan Microsoft excel dan software SmartPLS-3. Penelitian ini menunjukkan hasil, bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif sebesar 37% pada lingkup industri e-Sport di kota Bandung.

Kata kunci: Work Engagement, Komitmen Afektif.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan angka jumlah penduduk yang besar serta beragam. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memproyeksikan penduduk Indonesia pada tahun 2025 akan berjumlah sekitar 265 juta jiwa. Dengan jumlah penduduk yang besar dan mayoritas penduduk Indonesia berumur produktif (berkisar berumur 16 sampai 64 tahun), maka Indonesia tidak hanya memiliki bonus demografi saja. Namun juga memiliki bonus angkatan kerja yang besar pula.

Data Badan Pusat Statiska Indonesia, pada Februari 2022, menjelaskan bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia berjumlah 133, 94 Juta Orang dengan Tingkat Partisipasi Gender Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69, 20% (1). Adanya permasalahan ketidakseimbangan antara angkatan kerja dan daya serap pekerjaan, ditambah adanya persaingan dengan tenaga kerja luar sejak diberlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), menjadikan pentingnya peningkatan kualitas pada sumber daya manusia.



Gambar 1: Jumlah Penduduk Indonesia Berdasarkan Tingkat Usia

Sumber: Bappenas Indonesia 2022

Perbedaan karakteristik antar pekerja juga menjadi tantangan perusahaan untuk melakukan kegiatan manajerial terhadap sumber daya manusia yang perusahaan miliki. Perbedaan antar sumber daya manusia ini ada yang bersifat antar individu, kelompok bahkan generasi (2).

Perbedaan sumber daya manusia bersifat individu menjadi hal yang mendasar bagi perusahaan untuk disikapi. Perbedaan ini dapat berasal dari sifat, tujuan hingga perbedaan latar belakang yang sangat heterogen.

Perbedaan antar generasi merupakan salah satu perbedaan yang patut diperhatikan oleh perusahaan dalam mengadaptasikan dirinya pada sumber daya manusia yang tersedia seimbang (11). Mulai dari generasi *Baby boomer* hingga generasi milenial mempunyai preferensi dan ciri khas khusus pada diri mereka masing-masing. Generasi *Baby boomer* memiliki karakteristik yang berorientasi pada kelompok, optimis, ambisius, cenderung menghindari konflik,

demokratis, menjunjung tinggi kesetaraan hak dan kesempatan dalam pekerjaan, dan juga tidak suka dengan adanya perubahan (3).

Generasi X cenderung suka akan risiko dan pengambilan keputusan yang matang akibat dari pola asuh dari generasi sebelumnya, *Baby boomers*. Generasi X sangat terbuka dengan kritik dan saran agar lebih efisien dalam bekerja. Pandangan mereka adalah bekerja untuk hidup, bukan hidup untuk bekerja sehingga kehidupan antara pekerjaan, pribadi, dan keluarga cenderung seimbang (3).

Dengan jumlah milenial per Februari 2022 berjumlah 90 juta jiwa. (4). Milenial atau Generasi Y meminta kritik beserta masukan lebih cenderung di tanyakan oleh generasi Y dalam proses kemajuannya. *Rewards* yang terbaik dianggap sebagai suatu penilaian dari perasaan positif, atas pekerjaan yang telah dilakukan dari aspek aspek tertentu. Faktor pekerjaan dan bagaimana gaya hidup, di nilai sebagai sesuai yang penting bagi generasi Y, dengan alasan

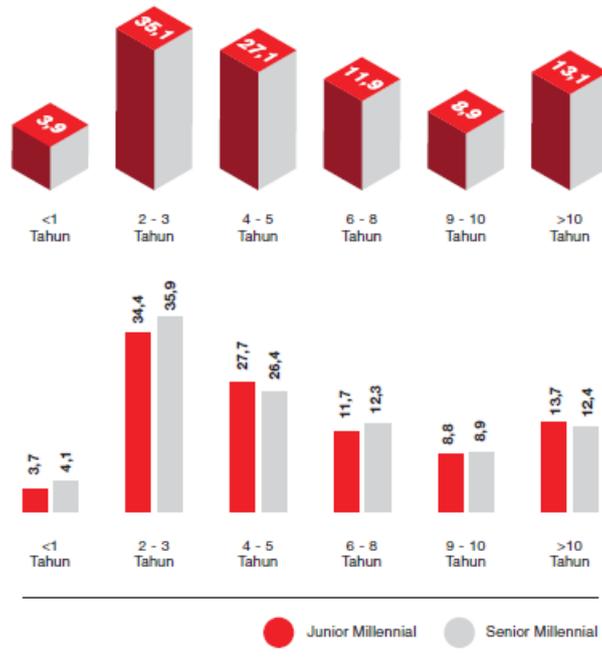
untuk menunjang gaya hidup maka diperlukan effort dengan mencari pekerjaan, sedangkan generasi Z terlahir sebagai generasi yang lebih mengerti terhadap proses digitalisasi dan teknologi, lebih individualis, lebih cepat terjun ke dunia kerja dan lebih berpikiran terbuka (5).

Awal mula *e-Sport* atau *electronic sport* berawal dari tahun 1972 melalui sebuah kompetisi *game* di Universitas Stanford. *e-Sport* selanjutnya berkembang hingga pada tahun 90-an, kompetisi *game* yang menggunakan internet dimainkan dan berkembang. Kondisi ini menadikan *e-Sport* menjadi fenomena global yang sangat menguntungkan, baik dari perusahaan yang bergerak di industri *e-Sport* maupun yang di luar industri.

Gaming merupakan aktivitas bermain game yang hanya sebatas kegiatan hiburan atau rekreasi, sementara *e-Sport* merupakan profesi atau pekerjaan (6). Sehingga *e-Sport* mempunyai nama, *brand*, anggota, pemimpin dan hal lainnya yang tidak beda dengan perusahaan lainnya. Tercatat 43,7 Juta gamer profesional yang bernaung di bawah nama *e-Sport* di Indonesia menghasilkan pendapatan 879,7 Juta dollar Amerika per tahunnya (7).

Fenomena *e-Sport* tidak bisa dipandang sebelah mata, bila melihat peluang bisnis yang sangat besar. Asian Games 2018, *e-Sport* dimasukkan ke dalam salah satu cabang olahraga eksibisi untuk pertama kalinya sepanjang sejarah Asian games (8). Hal ini membuktikan bahwa besarnya animo masyarakat Indonesia terhadap dunia *e-Sport*. Sebagai salah satu cabang industri yang baru, para pemain *e-Sport* Indonesia terhimpun dalam IeSPA (*Indonesian e-Sport Association*) yang berada pada induk organisasi FORMI (Federasi Olahraga Masyarakat Indonesia). Hal ini dapat menjadi tantangan bagi para pelaku *e-Sport*, di antaranya adalah masalah perbedaan pandangan antara golongan tua dan golongan muda, dimana golongan tua masih memandang aktivitas *game* sebagai aktivitas yang masih berkonotasi negatif. Padahal aspek untuk *e-Sport* memiliki peluang bisnis yang cukup menjanjikan dan dapat menjadi salah satu jalan keluar pada tingkat pengangguran Indonesia yang masih tinggi.

Diharapkan pada penelitian ini dapat menemukan dan menjelaskan bagaimana kondisi *work engagement* dan komitmen efektif para pelaku bisnis yaitu atlet (*player*) industri *e-Sport*.



Gambar 2: Lama Target Bekerja di Perusahaan

Sumber : IDN Times, 2019

Pelaku *e-Sport* yang masih dalam rentang usia tenaga kerja muda, menjadikan karakteristik para pelaku yang tingkat loyalitas terhadap pekerjaan rendah. Mayoritas generasi milenial Indonesia atau tiga dari sepuluh orang milenial merencanakan untuk bekerja pada perusahaan hanya 2-3 tahun saja. Berdasarkan

survei yang sama hanya 1 dari 10 orang milenial yang merencanakan untuk bekerja selama 10 tahun pada perusahaan, sehingga akan mengakibatkan tingkat *turn over* karyawan yang tinggi pada generasi muda Indonesia.



Gambar 3: Faktor Pertimbangan Berpindah Perusahaan

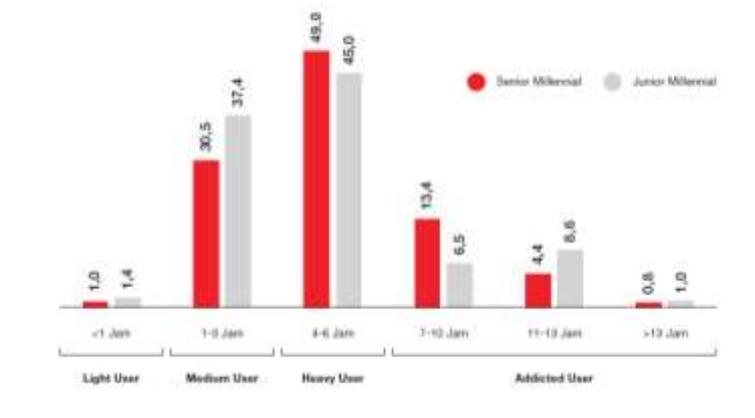
Sumber: IDN Times, 2019

Alasan generasi milenial untuk berpindah-pindah tempat kerja adalah mayoritas,

disebabkan fasilitas pengembangan diri yang lebih baik, besaran gaji yang lebih besar dan

juga kondisi lingkungan kerja. Generasi tenaga kerja muda Indonesia juga sangat erat kaitannya dengan teknologi internet.

Mayoritas generasi milenial di Indonesia mengalami kecanduaan dan ketergantungan terhadap internet (13).



Gambar 4: Konsumsi Internet Milenial

Sumber: IDN Times, 2019

Masalah dari industri *e-Sport* adalah permasalahan komitmen terhadap organisasinya. Hal ini tidak bisa lepas dari karakteristik anggota di dalamnya yang masih dikatakan usia muda pekerja Indonesia. Adapun beberapa alasan yang penulis dapat dari hasil wawancara terhadap beberapa narasumber yang berada pada industri *e-Sport* mengatakan bahwa masalah terhadap komitmen para pelakunya, terkhusus pada pemain atau atletnya menjadi salah satu masalah yang cukup penting. Keinginan untuk dapat berganti-ganti organisasi *e-Sport* ini disebabkan oleh beberapa alasan. Beberapa alasan yang mayoritas dikemukakan oleh para narasumber adalah ketidakcocokan antar individu dan tim, penghasilan yang lebih besar pada organisasi lainnya, hingga mencari kenyamanan dan kepuasan kerja yang lebih baik (12).

METODE

Metode deskriptif verifikatif digunakan pada penelitian ini, di mana penelitian verifikatif merupakan metode penelitian dengan cara pembuktian dalam menguji hipotesis penelitian dengan bantuan statistik (9).

Pengujian teori merupakan salah satu aspek dalam penelitian verifiatif, dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang ilmiah, dilengkapi dengan uji hipotesis yang akan membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak, juga sebagai dasar dalam pengambilan simpulan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam menilai seberapa besar pengaruh *work engagement* terhadap komitmen karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Terdapat dua konsep variabel yang diteliti, yaitu: *Work engagement* sebagai variabel

independen, dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian meliputi para anggota di perusahaan/organisasi *e-Sport*, dengan para mahasiswa atau non mahasiswa yang tergabung di dalam perusahaan/organisasi *e-Sport* sebagai atlet (*player*). Pengambilan sampel dilakukan secara acak pada beberapa

organisasi *e-Sport*. Penentuan sampel menggunakan Representative, dengan Skala ukur Likert pada kuesioner dari 1 – 5, dan bersifat *favorable* dan *unfavorable*, dan Rancangan Analisis Verifikatif, dengan PLS (*Partial Least Square*), yaitu SEM yang berbasis variance (15).

Tabel 1: Kriteria Penilaian Dengan PLS

No	Kriteria	Penjelasan
1	Model evaluasi pengukuran :	a. Nilai <i>loading factor Value</i> > 0,50
	a. <i>Convergent Validity</i>	b. Setiap indikator dengan nilai loading > terhadap konstraknya dibandingkan dengan nilai konstruk yang lainnya.
	b. <i>Discriminant Validity</i>	c. <i>Composite reliability value</i> > 0,60
2	c. <i>Composite Reliability</i>	
	Model evaluasi struktural :	a. Hasil R ² sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 mengindikasikan bahwa model “Baik”, “Moderat”, dan “Lemah”.
	a. Variabel latent endogen, dengan <i>R Square</i> .	b. Nilai estimasi pada hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, diperoleh melalui prosedur bootstrapping
	b. Estimasi koefisien jalur	

Sumber: Data olahan penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di hasilkan dua kelompok responden berdasarkan usia.

Tabel 2: Usia Responden

Usia (tahun)	15-24 (gen Z)	25-49 (gen Y)	Total
Frekuensi	63	12	75
Persentase	86,66%	13,34%	100%

Sumber: Data diolah, 2023.

Para pelaku usaha di industri *e-Sport* di Kota Bandung adalah orang-orang yang secara keseluruhan relatif masih muda, yaitu di mayoritas kisaran umur 15 sampai 24 tahun atau sebesar 86,66% dan 13,34% sisanya berada pada kisaran 25- 49 tahun. Mayoritas pelaku usaha di industri *e-Sport* masuk pada kategori generasi Z.

Hasil olah data menunjukkan bahwa proses kelekatan kerja (*work engagement*) para

pelaku bisnis industri *e-Sport* di Kota Bandung masih rendah, di mana total skor menunjukkan hasil sebesar 2405 yang termasuk dalam *range* 2295-3569,9.

Evaluasi Model Struktural dan Model Pengukuran PLS

Terdapat dua syarat yang dapat dipenuhi dalam metode *partial least square* (PLS) agar data yang digunakan dapat dinyatakan valid (10). yaitu memiliki nilai *outer loading* >0,5

dan memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) juga > 0,5.

Tabel 3: Nilai Outer Loading

	Work Engagement	Komitmen Afektif
X1	0.768	
X2	0.734	
X3	0.821	
X4	0.727	
X5	0.814	
X6	0.768	
X7	0.854	
X8	0.833	
X9	0.737	
X10	0.745	
X11	0,774	
X12	0.767	
X13	0.780	
X14	0.779	
X15	0,788	
X16	0.775	
X17	0,735	
Y1		0.841
Y2		0.725
Y3		0.804
Y4		0.819
Y5		0.853
Y6		0.804
Y7		0.821
Y8		0.815

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *outer loading* berada di atas 0,5, dengan

demikian semua indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini dikatakan valid.

Sedangkan perolehan nilai AVE, adalah:

Tabel 4: Nilai AVE

Variabel	AVE
Komitmen Afektif	0,658
Work Engagement	0,603

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil nilai AVE menunjukkan bahwa, semua indikator dikatakan valid dan memiliki keandalan untuk masing-masing variabel

dengan hasil AVE yang di atas 0,5, sehingga indikator-indikator pada penelitian ini dinyatakan valid.

Data yang dikategorikan reliabel dalam PLS adalah yang memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *Cronbach alpha* > 0,7.

Tabel 5: Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Komitmen afektif	0,939
Work Engagement	0,963

Sumber: Data diolah, 2023.

Nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7, sehingga data pada penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

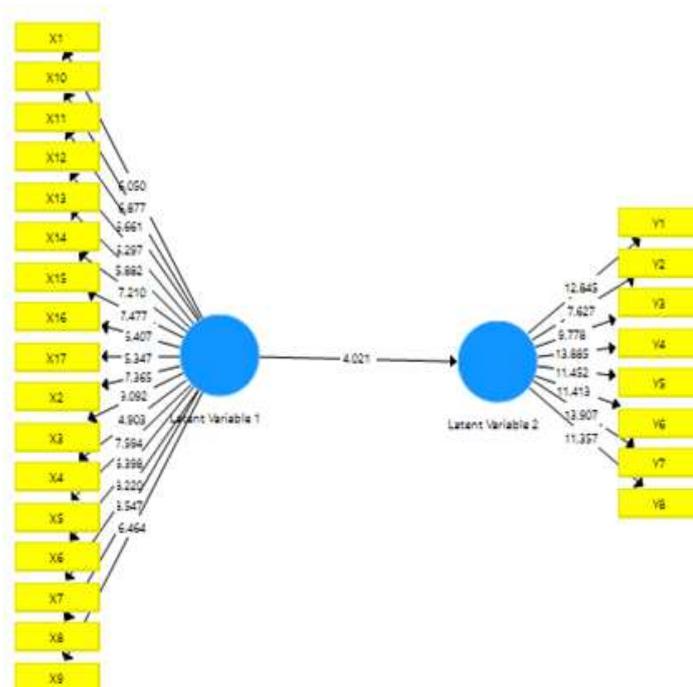
Nilai *Cronbach alpha* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7, sehingga data pada penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6: *Cronbach Alpha Value*

Variabel	Cronbach Alpha
Knowledge Sharing	0,926
Work Engagement	0,959

Sumber: Data diolah, 2023.

Uji Model Struktural



Gambar 5: Diagram Path Bootstrapping

Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 5 menunjukkan nilai *path coefficient* dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *t-statistic* sebesar

4,021, dengan Metode *bootstrap* yaitu pengujian menggunakan statistik uji-t.

Tabel 7: Nilai Uji-T

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>
<i>Work Engagement -> Komitmen afektif</i>	0,608	0.620	0.151	4.021

Sumber: Data diolah, 2023.

Nilai *original sample* sebesar 0,608, menjelaskan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen afektif (14), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin buruk *Work Engagement* para pelaku bisnis di industri *e-Sport*, maka tingkat komitmen afektif juga akan rendah. Nilai t-statistik yang diperoleh adalah sebesar 4,021. Angka tersebut menunjukkan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan hasil (R^2) sebesar sebesar 0,370, artinya, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 37,0% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai *Work Engagement* di Industri *e-Sport* Kota Bandung pengaruhnya terhadap Komitmen Afektif, bahwa *Work engagement* di industri *e-Sport* secara keseluruhan tergolong rendah, karena perilaku para pelaku bisnis di industri *e-Sport* dalam bekerja. Para pelaku kurang bersemangat ketika bekerja, mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dalam bekerja, dan tidak menikmati pekerjaan dalam waktu yang lama. Sedangkan komitmen afektif secara keseluruhan tergolong rendah, disebabkan rendahnya keterikatan emosional para pelaku

bisnis pada organisasi. Hal lain adalah keterlibatan dan identifikasi diri dalam pekerjaan juga masih dianggap rendah yang menyebabkan tingkat nya *turn over* pelaku bisnis di *e-Sport* tinggi.

Diperoleh hasil pengaruh yang positif dan signifikan dari *work engagement* terhadap komitmen afektif, dengan alasan bahwa baik buruknya *work engagement* akan berdampak kepada tinggi rendahnya komitmen afektif yang dimiliki seseorang. Apabila perusahaan menerapkan *work engagement* yang baik, maka akan berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawannya. Demikian pula sebaliknya, apabila proses *work engagement* tidak berjalan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap rendahnya komitmen afektif dalam diri para pelaku bisnis *e-Sport* di Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cameron <https://ppukab.bps.go.id/indicator/6/183/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-tpak-.html>
2. S. Kim and Quinn E. Robert, *Diagnosing and Changin Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework, Third Edition* (San Fransisco: Joh Wiley & Sons, Inc). 2006, 2011
3. Finansialku. Kenali 5 Generasi: Baby Boomers, X, Y, Z dan Alpha. AndaTermasuk Yang Mana?. 4 Nopember 2017. <https://www.finansialku.com/5-generasi -baby-boomers/>. 2017

4. https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/LKJ/PEMUTAKHIRAN%20LKJ%20KEMENTERIAN%20BAPPENAS%202022_04052023.pdf
5. <https://tirto.id/selamat-tinggal-generasi-milenial-selamat-datang-generasi-z-cnzX>
6. <https://tekno.kompas.com/read/2018/05/25/13150097/apa-beda-antara-gaming-dan-e-Sports->
7. <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20181027163909-192-341951/pasar-ke-16-terbesar-di-dunia-indonesia-punya-43-juta-gamers>
8. <https://www.tempo.co/bbc/2163/e-Sports-masuk-asian-games-tapi-bisakah-disebut-sebagai-olahraga>
9. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif..* Bandung: Alfabeta.; 2018.
10. Ghozali, I. Latan, H.. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2012.
11. Abu-Shamaa, R., et all. The Effect of Job Satisfaction and *Work* on Organizational Commitment. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. XIV, No. 4. 2015.
12. Choong, et all. Psychological Empowerment And Organizational Commitment In The Malayasian Private Higher Education Institutions: A Review And Research Agenda. *Academic Research International*. Vol. 1 Issue 3: 236-245. 2011.
13. Santos A, et all. Relational job characteristics and nurses' affective organizationalcommitment: the mediating role of work, *Journal of Advanced Nursing*, 294-305. 2016.
14. Van Gelderen, et all. Affective organizational commitment, work and service performance among police officers, *Journal of Police Strategies & Management*, 206-221. 2016.
15. Abdillah & Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.* Andi Yogyakarta. 2011.