

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KARYA SAKTI SEJAHTERA

Hana Meilinda

¹ Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia

Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M.

² Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia

Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si

³ Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera, yang merupakan perusahaan yang berkecimpung dalam bidang konstruksi di Indonesia. Populasi dari penelitian ini adalah 103 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini juga 103 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, baik secara terpisah maupun simultan. Hal ini memiliki implikasi bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam membantu perusahaan untuk tetap bisa bersaing. Hal ini dikarenakan aktivitas suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya SDM yang menjalankan aktivitas tersebut dengan baik. Pengelolaan dan manajemen SDM yang baik akan memiliki dampak yang besar, karena dapat meningkatkan komitmen organisasi SDM dalam perusahaan. SDM yang memiliki komitmen tinggi akan mendorong pertumbuhan perusahaan, karena komitmen organisasi menunjukkan suatu daya atau keinginan dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu organisasi. Sehingga komitmen

organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi SDM terhadap perusahaan (Purnomo *et al.*, 2018).

Menurut Haryanto *et al.* (2018), Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai sekedar anggota saja. Berkaitan dengan komitmen organisasi, peneliti tertarik untuk menjadikan PT. Karya Sakti Sejahtera sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan, peneliti menemukan masalah dengan rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan tersebut.

Pihak perusahaan mengungkapkan banyak karyawan yang mengundurkan dirinya dari perusahaan. Hal ini sendiri disebabkan oleh keyakinan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dalam keadaan yang kurang baik. Kondisi ini sesuai dengan teori dari Gani *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa salah satu prinsip dasar dari komitmen organisasi adalah keyakinan dan kepuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Jika karyawan merasa kurang yakin dan/atau kurang puas terhadap organisasinya, maka karyawan akan merasa sungkan untuk berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Selain itu, permasalahan lain yang diungkapkan oleh pihak perusahaan adalah, akhir-akhir ini karyawan mulai kurang terlibat aktif dalam perusahaan, hal ini ditandai dengan rendahnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang dilihat dari seringnya karyawan yang terlambat. Hal ini juga diperparah karena pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini. Mengacu dengan teori lain dari Gani *et al.* (2018), jika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan melibatkan dirinya secara aktif dalam perusahaan. Oleh karena itu, permasalahan yang diungkapkan ini menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menangkap dua faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan, yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Menurut Haryanto *et al.* (2018), keterlibatan kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Kemudian Ilahi *et al.* (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut.

Berkaitan dengan keterlibatan kerja, pihak perusahaan mengungkapkan banyak karyawan yang merasa malas untuk datang bekerja, hal ini ditunjukkan dengan seringnya karyawan yang datang terlambat saat bekerja. Kemalasan karyawan ini diakibatkan oleh kurangnya rasa bangga terhadap perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh Haryanto *et al.* (2018), dimana Keterlibatan Kerja dapat dimaknai sebagai tingkatan dimana karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya, serta mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan, dengan tingginya tingkat keterlambatan yang terjadi dalam perusahaan, maka banyak karyawan yang kurang bersedia untuk bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya secara maksimal.

Lalu mengenai permasalahan kepuasan kerja di perusahaan, rata-rata ketidakhadiran yang terjadi pada perusahaan cukup tinggi, dengan persentase ketidakhadiran 3,37% per bulannya. Tingkat ketidakhadiran ini dapat menjadi indikasi terkait rendahnya kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan. Hal ini sendiri disinggung oleh Haryanto *et al.* (2018), dimana jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki kemungkinan lebih besar untuk sering absen, mengalami stres, dan secara terus menerus berusaha mencari pekerjaan lain. Ditambah lagi, peneliti juga memperoleh informasi bahwa banyak karyawan perusahaan yang merasa kurang puas dikarenakan kompensasi yang diberikan kurang sepadan, pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan minat dan/atau kapasitas karyawan, tenggat waktu (*deadline*) yang diberikan terlalu singkat, serta komunikasi atasan yang kurang kepada karyawan.

Mengenai pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Nagalingam *et al.* (2019), Vivian *et al.* (2019), Jones (2018), Purnomo *et al.* (2018), dan Haryanto *et al.* (2018) menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Jones (2018), Gani *et al.* (2018), Ahmad (2018), Ilahi *et al.* (2017), dan Bailey *et al.* (2016) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dengan latar belakang tersebut serta perbedaan hasil dari penelitian-penelitian silam, mendasari peneliti untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai dasar penelitian ini. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui deskripsi keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada perusahaan, serta untuk melihat apakah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perusahaan, baik secara terpisah maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Komitmen Organisasi

Menurut Purnomo *et al.* (2018), komitmen organisasi merupakan keterikatan seseorang pada organisasi. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Organisasi akan semakin efektif jika pegawainya memiliki komitmen yang tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak kepada pegawai itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karir pegawai dalam organisasi, dan kepada organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan dalam organisasi di mana anggota organisasi menyatakan keprihatinannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan. (Mangkunegara & Octorend, 2015). Selain itu, komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilai-nilainya, yang dimana merupakan sebuah bentuk kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. (Munir *et al.*, 2014)

Mengenai komitmen organisasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Meyer & Allen Theory*, dimana permasalahan komitmen organisasi yang terjadi di PT. Karya Sakti Sejahtera berkaitan dengan perasaan-perasaan dari karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasinya, dimana jika perasaan-perasaan tersebut negatif, maka akan terjadi permasalahan komitmen. Teori ini menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan keadaan psikologis, dan memiliki komponen-komponen berbeda yang memengaruhi perasaan karyawan tentang organisasi tempat mereka bekerja. Komponen ini terdiri dari rasa peduli karyawan atas pekerjaan yang dimilikinya (*affective*), rasa takut yang dirasakan karyawan jika harus kehilangan pekerjaannya (*continuance*), dan rasa kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi (*normative*). Ketika semua komponen diatas positif, maka karyawan akan berkomitmen terhadap organisasinya, begitupun sebaliknya (Weibo *et al.*, 2010).

Keterlibatan Kerja

Menurut Haryanto *et al.* (2018), Keterlibatan Kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya, Selain itu, Keterlibatan Kerja juga dapat dimaknai sebagai tingkatan dimana karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya, serta mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut.

Vivian et al. (2019) memiliki penjelasan yang sedikit berbeda, dimana keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerja kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Dengan demikian, karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Mengenai keterlibatan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori *Broaden-and-Build Theory*, dimana permasalahan keterlibatan kerja yang terjadi di PT. Karya Sakti Sejahtera berkaitan dengan minimnya emosi positif yang menjadi pemicu keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan. Teori ini menyatakan, emosi positif pada karyawan menandakan adanya kesejahteraan (*wellbeing*) yang optimal. Artinya, emosi positif akan memperluas (*broad*) tindakan-pikiran karyawan dengan mendorong perilaku eksplorasi yang menciptakan peluang belajar dan pencapaian tujuan, serta membantu membangun (*build*) sumber daya pribadi bagi karyawan. Dalam teori ini, keterlibatan kerja diakui sebagai ukuran kesejahteraan yang aktif sehingga semakin positif emosi yang dirasakan karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin terlibat dalam pekerjaannya (Ouweneel et al., 2011).

Berdasarkan uraian di atas, diduga keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nagalingam *et al.* (2019), dimana karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berdedikasi dan antusias terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya mereka akan mengembangkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya yang ditunjukkan dengan keinginan yang lebih sedikit untuk meninggalkan perusahaan, serta motivasi yang lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja mereka. Selain itu Haryanto *et al.* (2018) mengemukakan bahwa, karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya akan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki, sehingga menunjukkan adanya komitmen untuk menjalankan membantu perusahaan agar bisa lebih maju dan berkembang. Terakhir, Vivian *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pada pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi karena keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini.

Kepuasan Kerja

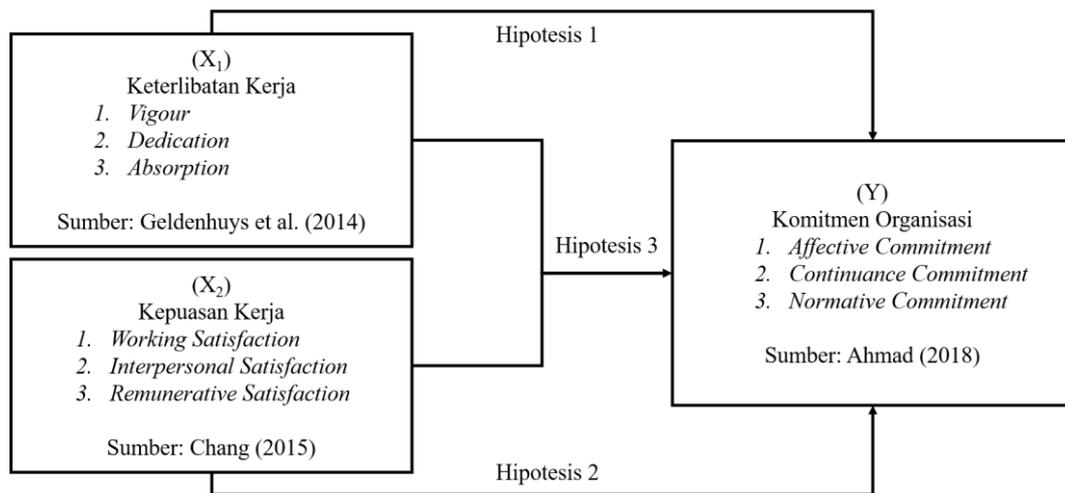
Menurut Akbar *et al.* (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana karyawan memandang pekerjaan mereka secara yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Pengertian ini kemudian diperjelas oleh Ilahi *et al.* (2017), dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa yang

diterima karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut.

Haryanto *et al.* (2018) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Hal ini dijelaskan lebih lanjut, bahwa jika seorang karyawan yang merasa puas, maka karyawan tersebut akan memiliki kecenderungan untuk lebih jarang absen, memberikan lebih banyak kontribusi positif, serta betah dengan perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas, maka karyawan tersebut memiliki kemungkinan lebih besar untuk sering absen, mengalami stres, dan secara terus menerus berusaha mencari pekerjaan lain.

Mengenai kepuasan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) dimana permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT. Karya Sakti Sejahtera berkaitan dengan *satisfier factor* dan *hygiene factor* yang apabila faktor tersebut tidak tercapai maka dapat menimbulkan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan. Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda. Berdasarkan teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dibagi menjadi dua faktor berbeda, yaitu *hygiene factors* yang mengarah pada kepuasan positif untuk jangka pendek dan *satisfiers factors* yang mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. (Gani et al, 2018)

Berdasarkan uraian di atas, diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh ini dijelaskan oleh Ahmad (2018), dimana kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan memunculkan timbal balik positif terhadap kewajiban yang karyawan miliki kepada pekerjaan dan perusahaan. Selain itu Ilahi *et al.* (2017) menjelaskan bahwa, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi sangat ditentukan oleh besarnya pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota organisasi. Dimana semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan karyawan maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Pertukaran tersebut jika sesuai dengan pandangan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Terakhir, Jones (2018) mengemukakan bahwa karyawan akan mempertimbangkan manfaat dan kepuasan yang didapatkannya dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini, keputusan untuk berperan aktif dalam perusahaan, sehingga semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi dari karyawan tersebut.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Untuk hipotesis pertama, Ho1 adalah “keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera”. Sedangkan Ha1 adalah “Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera”.

Untuk hipotesis kedua, Ho2 adalah Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera. Sedangkan Ha2 adalah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera.

Untuk hipotesis ketiga, Ho3 adalah Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksi model terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera. Sedangkan Ha3 adalah Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi model terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Sakti Sejahtera.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. Karya Sakti Sejahtera (KSS). PT. KSS merupakan salah satu kontraktor nasional, yang khusus menangani pekerjaan Civil, Mekanikal dan Konstruksi Baja, terletak di Jl. Raya Kalimalang, Bekasi. Penelitian dimulai pada bulan Juni 2020, dengan melakukan wawancara secara berkala kepada pihak perusahaan untuk mengetahui gambaran tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian ini berjalan hingga bulan Maret 2021. Populasi penelitian ini terdiri dari 103 staff perusahaan, untuk pemilihan sampel, peneliti menggunakan metode Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dari penelitian ini adalah seluruh staff yang bekerja di PT. Karya Sakti Sejahtera (KSS) sebanyak 103 orang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data dengan menggambarkan data tersebut secara numerik atau melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif sendiri yaitu untuk mengembangkan, menguji dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena atau masalah yang diselidiki. Desain penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menggambarkan sebuah karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel dan variabel bebas dan variabel terikat (Sekaran & Bougie, 2010).

Statistik Deskriptif

Bobot penilaian dari skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban yang diadaptasi dari Sekaran & Bougie (2016) yang merancang skala empat poin untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Jumlah kategori yang genap dipilih untuk menghindari jawaban yang netral dari responden, sehingga jawaban yang diberikan memang menggambarkan kondisi yang ada di lapangan.

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

Skor	Kategori Jawaban	Kategori Jawaban (Indikator Negatif)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Setuju (SS)
2	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)
3	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
4	Sangat Setuju (SS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari setiap variabel, peneliti mengacu pada tabel kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Statistik Deskriptif Penelitian

Kriteria Skor	Keterlibatan Kerja (STS + TS)	Kepuasan Kerja (STS + TS)	Komitmen Organisasi (STS + TS)
0,00 – 25,00%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
25,01 – 50,00%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
50,01 – 75,00%	Rendah	Rendah	Rendah
75,01 – 100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan terkait variabel penelitian. Untuk variabel keterlibatan kerja, dimensi pertama (*Vigour*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 95,13%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 97,1% karyawan merasa tidak semangat ketika bekerja. Kemudian dimensi kedua (*Dedication*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 96,43%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 98% karyawan merasa tidak bangga dengan pekerjaan yang mereka miliki. Lalu dimensi ketiga (*Absorption*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 97,43%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 99,1% karyawan merasa tidak sulit bagi mereka untuk memisahkan diri dengan pekerjaan mereka. Dari rata-rata keseluruhan variabel keterlibatan kerja terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 96,33%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel keterlibatan kerja berada dalam kategori Sangat Rendah. Hal ini menandakan bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS masih sangat rendah.

Untuk variabel kepuasan kerja, dimensi pertama (*Working Satisfaction*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 81,60%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 91,3% karyawan merasa tidak puas dengan kondisi tempat mereka bekerja. Kemudian dimensi kedua (*Interpersonal Satisfaction*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 87,37%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini 92,2% karyawan merasa tidak memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja mereka. Lalu dimensi ketiga (*Remunerative Satisfaction*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 93,83%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 97,1% karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Dari rata-rata keseluruhan variabel kepuasan kerja terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 87,60%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel kepuasan kerja berada dalam kategori Sangat Rendah. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS masih sangat rendah.

Untuk variabel komitmen organisasi, dimensi pertama (*Affective Commitment*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 95,13%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan 96,1% karyawan merasa tidak menerima tujuan perusahaan sebagai bagian dari diri mereka sendiri, dan disaat yang sama mereka tidak merasa terobsesi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemudian dimensi kedua

(*Continuance Commitment*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 98,03%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan semua karyawan merasa tidak sulit bagi mereka jika diharuskan untuk meninggalkan perusahaan ini, dan disaat yang sama mereka tidak merasa memiliki konsekuensi yang besar jika mereka harus meninggalkan perusahaan. Lalu dimensi ketiga (*Normative Commitment*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 97,70%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan semua karyawan merasa tidak terikat dan tidak berhutang budi dengan perusahaan. Dari rata-rata keseluruhan variabel komitmen organisasi terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 96,96%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel komitmen organisasi berada dalam kategori Sangat Rendah. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS masih sangat rendah.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Cara mengukur validitas adalah, jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel lulus uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Item Pernyataan Valid
Keterlibatan Kerja (X ₁)	9	9
Kepuasan Kerja (X ₂)	9	9
Komitmen Organisasi (Y)	9	9

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner yang digunakan. Dari uji ini dapat diketahui apakah instrumen tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha, dimana jika nilainya lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X ₁)	,786	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	,838	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	,783	Reliabel

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai hasil pengujian tersebut $> 0,05$ maka dapat dikatakan jika residual data telah terdistribusi normal. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data penelitian dapat dinyatakan telah terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X ₁)	,452	Normal
Kepuasan Kerja (X ₂)	,511	Normal
Komitmen Organisasi (Y)	,109	Normal

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi *Linearity* kecil dari 0,05. Jika data yang diteliti tidak linier, maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai linearitas masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dinyatakan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X ₁)	,000	Linear
Kepuasan Kerja (X ₂)	,000	Linear

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas sendiri yakni menguji jika terdapat sebuah korelasi antara variabel bebas yang berada pada model regresi suatu penelitian. Selain itu, uji multikolinieritas sendiri dapat diukur dengan melihat nilai atau skor dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan jika besaran skor VIF < 5 atau mendekati angka 1 maka hal tersebut mengandung arti penelitian

tersebut tidak memiliki multikolinieritas. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel X_1 dan X_2 lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Keterlibatan Kerja (X_1)	1,894
Kepuasan Kerja (X_2)	1,894

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam uji heterokedastisitas ini, metode yang digunakan adalah uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap absolut residual lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Keterlibatan Kerja (X_1)	,092
Kepuasan Kerja (X_2)	,245

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu metode yang dapat digunakan dalam memprediksi situasi yang akan datang dengan menggunakan data masa lalu, serta dapat melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,289	,917		4,679	,000
	X1	,322	,078	,345	4,109	,000
	X2	,382	,062	,515	6,134	,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil persamaan regresi, serta penjelasannya, sebagai berikut:

$$Y = 4,289 + 0,322 X_1 + 0,382 X_2$$

Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 4,289. Nilai ini menunjukkan jika variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja konstan, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) adalah 4,289. Kemudian nilai koefisien variabel Keterlibatan Kerja (X_1) adalah 0,322. Nilai ini

menunjukkan jika variabel Keterlibatan Kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan naik sebesar 0,322. Lalu nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah 0,382. Nilai ini menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) juga akan naik sebesar 0,382.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji t, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Keterlibatan Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,109 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,984467), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS, sehingga hipotesis H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Kemudian variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,134 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,984467), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS, sehingga hipotesis H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hipotesis akan diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,873	2	238,437	84,435	,000 ^b
	Residual	282,389	100	2,824		
	Total	759,262	102			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R-Square*, dan berkisar dari rentang angka nol sampai angka 1. Jika nilai ini semakin mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel terikat mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,621	1,6804

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan PT. KSS memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS sebesar 62,1% sedangkan sisanya (37,9%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika keterlibatan kerja yang dimiliki semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun.

Pengaruh ini dijelaskan oleh Nagalingam *et al.* (2019), dimana karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berdedikasi dan antusias terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya mereka akan mengembangkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya yang ditunjukkan dengan keinginan yang lebih sedikit untuk meninggalkan perusahaan, serta motivasi yang lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja mereka. Selain itu Haryanto *et al.* (2018) mengemukakan bahwa, karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya akan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki, sehingga menunjukkan adanya komitmen untuk menjalankan membantu perusahaan agar bisa lebih maju dan berkembang. Kemudian, Vivian *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pada pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi karena keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini.

Hanaysha (2016) menjelaskan alasan yang melandasi pengaruh ini, dimana karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang baik cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih besar karena hasrat dan keberanian yang tinggi untuk berprestasi. Selain itu, Jones (2018) menyebutkan

beberapa alasan yang melandasi pengaruh ini, dimana keterlibatan kerja yang baik akan menghasilkan (a) pekerjaan yang lebih bermakna; (b) hubungan yang lebih baik antara karyawan, rekan kerja, dan manajemen; (c) perilaku yang gigih, proaktif, dan adaptif; serta (d) komunikasi yang terbuka dan jujur; dimana semua hal tersebut akan memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Lee & Ok (2016) menjabarkan bahwa pengaruh ini dapat dijelaskan oleh *social exchange theory*, yang menyatakan bahwa seorang individu yang menerima manfaat dari orang lain akan memberikan sesuatu yang bermanfaat sebagai balasannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dapat membalas perasaan yang menyenangkan dan memuaskan tersebut dengan dukungan terhadap organisasi mereka. Selain itu, *theory of personification* menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang didukung dengan hubungan kepada atasan yang baik, akan memiliki keyakinan yang kuat dan positif tentang atasan mereka, dan keyakinan tersebut dapat meluas kepada seluruh bagian dari organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun.

Pengaruh ini dijelaskan oleh Ahmad (2018), dimana kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan memunculkan timbal balik positif terhadap kewajiban yang karyawan miliki kepada pekerjaan dan perusahaan. Selain itu Ilahi *et al.* (2017) menjelaskan bahwa, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi sangat ditentukan oleh besarnya pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota organisasi. Dimana semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan karyawan maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Pertukaran tersebut jika sesuai dengan pandangan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian, Jones (2018) mengemukakan bahwa karyawan akan mempertimbangkan manfaat dan kepuasan yang didapatkannya dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini, keputusan untuk berperan aktif dalam perusahaan, sehingga semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Terakhir, Chang (2015) menjelaskan bahwa pengaruh ini disebabkan karena tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi mewakili identifikasi dan loyalitas mereka yang kuat kepada

suatu organisasi; kesediaan untuk melalui kesulitan dan mengatasi kesulitan bersama-sama ketika organisasi mengalami kesulitan; dan minat yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Sehingga tidak mengherankan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Untuk deskripsi Keterlibatan Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Vigour* yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa tidak semangat ketika bekerja. Selain itu, keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan pada faktor *Dedication* juga sangat rendah, yang dikarenakan rendahnya kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Terakhir, keterlibatan kerja karyawan jika dilihat dari sisi *Absorption* juga sangat rendah, yang dikarenakan mudahnya karyawan dalam memisahkan diri mereka dari pekerjaan mereka, yang menunjukkan kurangnya keterikatan mereka terhadap pekerjaan yang mereka miliki.

Kemudian deskripsi Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. KSS tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Working Satisfaction* yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan tidak puasnya karyawan terhadap kondisi tempat mereka bekerja. Selain itu, *Interpersonal Satisfaction* karyawan juga sangat rendah, yang dikarenakan rendahnya kerja sama yang mereka miliki dengan rekan kerja mereka. Terakhir, *Remunerative Satisfaction* karyawan juga sangat rendah, yang disebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang mereka terima.

Lalu deskripsi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. KSS tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Affective Commitment* yang dirasakan karyawan sangat rendah, yang dikarenakan karyawan tidak bisa menerima tujuan perusahaan sebagai bagian dari diri mereka, serta tidak adanya rasa obsesi dari mereka untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu *Continuance Commitment* yang dimiliki karyawan juga sangat rendah, karena karyawan merasa tidak sulit bagi mereka jika harus meninggalkan perusahaan, serta konsekuensi yang karyawan rasakan jika meninggalkan perusahaan tidak terlalu besar. Terakhir, *Normative Commitment* yang dirasakan karyawan juga sangat rendah, yang dikarenakan tidak adanya rasa terikat dan hutang budi bagi karyawan terhadap perusahaan.

Berkaitan dengan hasil penelitian, keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika keterlibatan kerja yang dimiliki semakin rendah maka

komitmen organisasi akan menurun. Kemudian kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. KSS. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun. Terakhir Model Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat memprediksi Komitmen Organisasi karyawan pada PT. KSS.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan. Untuk permasalahan pada keterlibatan kerja, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai pekerjaan mereka, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penyebab karyawan merasa tidak semangat ketika bekerja. Kemudian perusahaan dapat memberikan pemahaman lebih melalui sosialisasi kepada karyawan terkait kontribusi-kontribusi sosial yang diberikan kepada perusahaan kepada masyarakat. Terakhir, perusahaan dapat memberikan tugas sesuai dengan *passion* kerja dan kapabilitas karyawan, sehingga karyawan dapat optimal dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi sistem kerja di perusahaan, melakukan diskusi dengan karyawan, serta memastikan bahwa karyawan berada dalam posisi yang tepat di perusahaan.

Kemudian pada kepuasan kerja, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai kondisi kerja mereka. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan pada kondisi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat membentuk kelompok kerja dimana karyawan diberikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan secara berkelompok. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat membangun kerja sama yang baik dengan karyawan lain. Terakhir, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan kompensasi, dengan membuka ruang diskusi antara perusahaan dengan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar terdapat titik temu antara kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92.
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821–840.

- Chang, C. S. (2015). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research, 37*(6), 724–745.
- Gani, H. M. U., Nur, M., Mallongi, H. S., & Rusjdin, H. (2018). The Impacts of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Lecturers' Performance. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267), 11*(1), 17. <https://doi.org/10.21013/jmss.v11.n1.p2>
- Geldenhuyts, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology, 40*(1), 1–10.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 229*, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT Eka Farma Di Semarang. *Jurnal Manajemen, 2*–18.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 44*(1), 31–39.
- Jones, R. L. (2018). The Relationship of Employee Engagement and Employee Job Satisfaction to Organizational Commitment. In *ProQuest Dissertations and Theses*. Walden University.
- Lee, J. (Jay), & Ok, C. M. (2016). Hotel Employee Work Engagement and Its Consequences. *Journal of Hospitality Marketing and Management, 25*(2), 133–166.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management, 3*(8), 318–328.
- Munir, R. I. S., Hashim, N., Ali, S. A. M., Ab Rahman, B., & Rahman, R. A. (2014). Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment at Health Tourism Hospital in Malaysia. *Proceeding of Knowledge Management International Conference (Knice) 2014, Vols 1 and 2, September, 738–743*.
- Nagalingam, U. D., Kadir, N. B. yah A., & Hoesni, S. M. (2019). The mediating role of work engagement in the relationship between emotional intelligence and organisational commitment among higher education institution lecturers. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 18*(8), 31–53. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.8.3>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2011). Flourishing Students: A Longitudinal Study on Positive Emotions, Personal Resources, and Study Engagement. *Journal of Positive Psychology, 6*(2), 142–153. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.558847>
- Purnomo, A. C., Sunarya, P. A., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cices, 4*(2), 245–261. <https://doi.org/10.33050/cices.v4i2.538>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.

- Vivian, Elvinawanty, R., & Sarinah. (2019). Analitika Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38–45.
- Weibo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New Development of Organizational Commitment: A Critical Review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12–20.