

Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi

Laila Nurlita¹, M. Rinda Sandayani Karhab², Jubaidi³

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords:

Employee engagement

Job satisfaction

Organizational commitment

This is an open-access article under the CC BY license.



ABSTRACT

Keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam membangun komitmen organisasi, terutama di lingkungan instansi pemerintah yang menghadapi berbagai tantangan internal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap komitmen pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 121 pegawai sebagai responden. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *employee engagement* maupun *job satisfaction* secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,139 mengindikasikan bahwa 13,9% variasi komitmen pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini merekomendasikan pentingnya strategi peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja guna memperkuat loyalitas serta komitmen jangka panjang pegawai terhadap organisasi.

Employee engagement and job satisfaction are critical factors in building organizational commitment, especially within public institutions facing various internal challenges. This study aims to evaluate the influence of employee engagement and job satisfaction on employee commitment at the Department of Public Works, Spatial Planning, and Housing of East Kalimantan Province. This study is quantitative using a survey method involving 121 employees as respondents. The research instrument was tested and proven to meet validity and reliability standards. The results indicate that both employee engagement and job satisfaction have a significant influence on organizational commitment, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.139 shows that 13.9% of the variance in employee commitment is explained by the two variables, while the rest is influenced by other factors not examined in this study. These findings emphasize the importance of enhancing employee engagement and job satisfaction as strategic efforts to foster loyalty and long-term organizational commitment.

Corresponding Author:

Laila Nurlita

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Email: lailanurlita8@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor infrastruktur memegang peran vital dan mendukung kelancaran proyek strategis pelayanan publik. Karyawan dengan keterampilan tinggi, etos kerja baik, serta komitmen kuat berperan penting guna mendorong pertumbuhan serta daya saing organisasi. Ditengah kemajuan teknologi, organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi dan terlibat secara emosional dalam pekerjaannya. SDM yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkup pekerjaan lebih kondusif dalam mendukung kolaborasi tim. Lembaga publik seperti Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat menjadi lebih efektif ketika fokus pada penguatan kapasitas dan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang berdedikasi pada perusahaan akan memberikan usaha terbaiknya, menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk melakukan tugas sesuai standar perusahaan (Rovitia et al., 2024).

Peningkatan kinerja pegawai untuk memenuhi tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Argumen ini didukung oleh penelitian Harini et al. (2024), bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan, mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi dan menurunkan biaya *turnover* yang tinggi. Rendahnya komitmen organisasi merupakan isu krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Komitmen organisasi mengacu pada

identifikasi, keterikatan, dan loyalitas terhadap suatu organisasi. Pegawai dengan komitmen rendah biasanya kurang terlibat, sehingga dapat memengaruhi hasil kerja. Karena itu, perusahaan perlu meningkatkan *employee engagement* (Ferdy Lauhery, 2020). Faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan *employee engagement* memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Organisasi yang memprioritaskan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai memiliki peluang lebih dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Panigrahi et al., 2024).

Employee engagement atau keterlibatan pegawai merujuk pada konsep bagaimana pegawai terikat secara emosional dan intelektual terhadap pekerjaan dan organisasi di mana para pegawai bekerja. *employee engagement* adalah kombinasi antara pemikiran rasional dan koneksi emosional yang membuat karyawan merasa terlibat dan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi (Ardiansyah, 2020). Menurut penelitian Senen et al. (2020), keterlibatan pegawai memengaruhi komitmen organisasi sebesar 94,4%, sedangkan faktor lain yang belum diteliti hanya memiliki dampak 5,6%. Dapat disimpulkan komitmen organisasi secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan pegawai.

Job satisfaction atau kepuasan berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi pada instansi. Pegawai dengan kondisi emosional yang positif saat bekerja cenderung mampu bertahan dan mengabdikan pada instansi. Sebaliknya, kondisi emosional yang negatif, seperti ketidakbahagiaan dalam bekerja, berpotensi meningkatkan risiko *turnover* dan menurunkan komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berkorelasi positif juga signifikan (Sari et al., 2021). Loyalitas pegawai terhadap perusahaan meningkat ketika pegawai senang dengan posisi, supervisi, gaji, kenaikan jabatan, dan rekan kerja (Sari et al., 2021). Penelitian Gopinath (2020), menyatakan *job satisfaction* berkontribusi sebesar 76,5% terhadap komitmen organisasi, ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi.

Institusi publik memiliki peran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia di sektor pemerintahan untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Menerapkan berbagai kebijakan dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat merupakan tugas dari lembaga pemerintah, yang merupakan bagian dari struktur organisasi pemerintah. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA), memegang peran penting terhadap pembangunan infrastruktur juga tata ruang pada kota Samarinda seperti Perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek-proyek pembangunan di wilayah Kota Samarinda berada di bawah naungan dinas ini.

Masalah internal dan beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu kesulitan yang dihadapi Dinas PUPR-PERA dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat berdampak langsung pada komitmen organisasi, kepuasan dalam bekerja, dan tingkat *employee engagement* terhadap pekerjaan. Salah satu isu yang muncul adalah konflik mengenai gaji pekerja yang menjadi perdebatan oleh anggota DPRD Samarinda dan Dinas PUPR-PERA. Insiden ini mencerminkan adanya isu internal yang dapat berdampak negatif pada keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai. Menurut artikel yang diterbitkan oleh Kaltim Post, Konflik tersebut tidak sebatas berdampak pada aspek ekonomi, namun turut memicu tekanan sosial dan psikologis bagi pekerja. Ironisnya, ada pekerja yang kehilangan tempat tinggal akibat gaji yang tak kunjung dibayarkan. Aksi protes berupa pelemparan kotak nasi saat audiensi oleh anggota DPRD ke arah PPK (Penjabat Pembuat Komitmen) Ilhamsyah, sebagai bentuk protes atas kelalaian pihak terkait dalam permasalahan ini (Kaltim post, 2024). Melihat kondisi tersebut, anggota DPRD Samarinda Abdul Rohim, menyerukan peran negara dalam menjamin hak dan kesejahteraan para pekerja. Tidak hanya dirasakan pekerja proyek, tekanan serupa juga dialami pegawai Dinas PUPR-PERA yang dihadapkan pada beban kerja tinggi, keterbatasan anggaran, serta tuntutan penyelesaian proyek secara cepat. Bila permasalahan ini tidak ditangani dengan efektif, hal tersebut dapat berpotensi menurunkan kepuasan kerja, mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, serta menurunkan tingkat keterlibatan pegawai serta berdampak terhadap kinerja total dinas tersebut.

Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* secara signifikan berdampak pada komitmen organisasi. Walaupun sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagian besar riset tersebut masih terbatas pada sektor swasta atau institusi publik di tingkat nasional. Studi yang dilakukan oleh Senen et al. (2020) dan Gopinath (2020) misalnya, lebih banyak meneliti pegawai pemerintah pusat dan sektor swasta, sehingga temuan mereka belum sepenuhnya

merepresentasikan kondisi pegawai ASN di tingkat daerah maupun organisasi publik lokal seperti Dinas PUPR-PERA. Keterbatasan ini memperlihatkan adanya celah penelitian, khususnya dalam memahami interaksi antara *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi di lingkungan ASN daerah yang penting untuk dikaji secara akademik. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengintegrasikan dua variabel *employee engagement* dan *job satisfaction* sebagai pendekatan simultan dalam menjelaskan komitmen pegawai pada sektor infrastruktur publik daerah. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik lokal. (menegaskan research gap, memperjelas novelty, menambahkan kalimat ekplesi tujuan penelitian)

KAJIAN TEORI

Employee engagement merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan yang ditandai dengan dedikasi yang kuat, keterlibatan emosional dan intelektual, serta keinginan untuk berkontribusi secara aktif dan optimal terhadap keberhasilan organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya keterlibatan secara menyeluruh dari sisi afektif maupun kognitif dalam menjalankan peran kerja. (Tarmizi & Anggiani, 2022). Savitri et al. (2023) juga menyatakan *employee engagement* memengaruhi komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, variabel diukur melalui lima indikator, yaitu sikap positif, kepercayaan, pemahaman terhadap organisasi, peluang karier, serta sikap rendah hati dan kerja sama yang baik (Trihudyatmanto et al., 2025). *Job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah bentuk reaksi emosional dan evaluatif yang muncul dari penilaian individu pada pekerjaan. *Job satisfaction* dan komitmen organisasi berkorelasi positif (Sari et al., 2021). Variabel diukur menggunakan lima indikator, yaitu gaji, tugas, sikap atasan, rekan kerja, dan promosi, sebagaimana dikemukakan oleh Ramadhina dan Frianto (2021). Menurut Tarmizi & Anggiani (2022), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan dan ingin tetap bekerja di sana. Komitmen organisasi mencerminkan hubungan jangka panjang antara pegawai dan institusi tempatnya bekerja, serta mencakup dimensi emosional dan rasional. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur melalui tiga indikator utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan, sebagaimana dijelaskan oleh Suryosukmono dan Widodo (2020). *Employee engagement*, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang saling memengaruhi. Ketiga variabel tersebut diukur melalui indikator spesifik yang merepresentasikan sikap, persepsi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja, karena individu yang merasa terlibat biasanya mengalami pengalaman kerja yang lebih bermakna dan positif. Keduanya secara bersama-sama berkontribusi dalam memperkuat komitmen organisasi, sebab karyawan yang puas dan terlibat akan menunjukkan loyalitas yang lebih besar serta keinginan untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Hubungan yang saling melengkapi ini sesuai dengan kerangka *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964), yang menekankan pentingnya mekanisme timbal balik antara individu dan organisasi. Selain itu, model komitmen organisasi tiga komponen dari Meyer dan Allen (1991) memberikan kerangka konseptual yang menyoroti dimensi afektif, normatif, dan keberlanjutan sebagai aspek utama dalam memahami komitmen karyawan. Oleh karena itu, *employee engagement* dan *job satisfaction* menjadi faktor penting dalam membangun komitmen pegawai dalam meningkatkan kinerja dan mutu layanan publik di tingkat daerah. (Hubungan antar variable, konteks local, basic teori utama)

Pengembangan Hipotesis

Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Employee engagement adalah bentuk variasi penting dalam memengaruhi komitmen organisasi. Keterlibatan kerja yaitu partisipasi aktif karyawan yang sesuai standar pekerjaan, dengan kesadaran akan pentingnya tugas untuk meningkatkan komitmen organisasi dan keberhasilan perusahaan (Ramadhani et al., 2023). Pegawai yang aktif bekerja lebih cenderung merasa keterikatan dan rasa kepemilikan terhadap institusi tempat kerjanya. Rasa kepemilikan ini membantu meningkatkan komitmen pegawai

untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan rasa keterlibatan pegawai di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut rumusan hipotesis adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur

Job satisfaction terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat hubungan positif signifikan pada *job satisfaction* dengan komitmen Perusahaan. Penelitian Safria et al., (2022) menyebutkan variabel tersebut memengaruhi 68% komitmen organisasi. Menurut Ellys & Ie (2020), *Job satisfaction* berdampak baik terhadap komitmen suatu organisasi. Berdasarkan Penjabaran dapat dirumuskan:

H2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur

Employee Engagement dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi

Employee engagement dan *job satisfaction* secara bersama-sama memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Studi terdahulu mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang substansial terhadap tingkat komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kedua variabel memengaruhi komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 31,3%. Meskipun terdapat faktor lain yang juga berperan, hasil ini menegaskan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* tetap memberikan kontribusi untuk membangun komitmen organisasi (Sutiyem et al., 2020). Menurut penelitian (Jones, 2018) kedua variabel yang diteliti memengaruhi secara simultan komitmen organisasi dengan nilai R^2 sebesar 74,5%, dan variabel lain mempengaruhi sisanya. Pengujian pengaruh simultan dari *employee engagement* dan *job satisfaction* menjadi penting kedua variabel tersebut mampu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Hipotesis variabel dapat dirumuskan: (memperkuat argumentasi H3)

H3: Terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi. Menurut Sugiyono (2020, hlm. 285), Populasi dalam penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai kelompok dengan kualitas tertentu yang diteliti guna mengambil kesimpulan. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini yaitu seluruh Pegawai ASN di Dinas PUPR-PERA Kota Samarinda sebanyak 173 orang. Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik tertentu. Penentuan sampel bertujuan memberikan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan ke populasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien (Zulfikar et al., 2024, hlm. 83). Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% ($e = 0,05$), sehingga diperoleh 121 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel guna memastikan representativitas dan memudahkan replikasi penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai acuan informasi yang relevan seperti survei yang dikumpulkan melalui Kuesioner dengan skala Likert 1-5 poin, sementara data sekunder berupa laporan tahunan, dokumen resmi, dan studi literatur relevan digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks penelitian. Analisis data sebagai bagian dari tahapan terstruktur untuk mengorganisir serta menyajikan informasi yang bertujuan menghasilkan kesimpulan yang akurat. Tujuannya adalah menemukan pola dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Metode pengujian yang digunakan pada penelitian yakni dengan tahapan uji validitas dan reliabilitas instrumen, setelah itu dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan validitas model regresi yang digunakan. Selanjutnya, uji hipotesis

dilakukan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian ini. (menjelaskan desain penelitian dan Teknik sampling secara eksplisit)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas Variabel Job Satisfaction (X2)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel Employee Engagement (X1)

Variabel Employee Engagement (X1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.418	0.178	Valid
X1.2	0.512	0.178	Valid
X1.3	0.675	0.178	Valid
X1.4	0.702	0.178	Valid
X1.5	0.755	0.178	Valid
X1.6	0.729	0.178	Valid
X1.7	0.817	0.178	Valid
X1.8	0.765	0.178	Valid
X1.9	0.774	0.178	Valid
X1.10	0.680	0.178	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2025)

Hasil pengujian validitas pada variabel X1 Setiap butir pernyataan memiliki korelasi item total yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,178, maka setiap instrumen dinyatakan valid secara statistik.

Validitas Variabel Job Satisfaction (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Job Satisfaction (X2)

Variabel Job Satisfaction (X2)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.521	0.178	Valid
X2.2	0.510	0.178	Valid
X2.3	0.438	0.178	Valid
X2.4	0.486	0.178	Valid
X2.5	0.603	0.178	Valid
X2.6	0.657	0.178	Valid
X2.7	0.666	0.178	Valid
X2.8	0.549	0.178	Valid
X2.9	0.683	0.178	Valid
X2.10	0.702	0.178	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data di Tabel 2, maka dapat diketahui dari sepuluh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung melebihi nilai rtabel yang ditetapkan. (konsistensi jumlah item)

Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Variabel Komitmen Organisasi (Y)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0.627	0.178	Valid
Y2	0.743	0.178	Valid
Y3	0.670	0.178	Valid
Y4	0.724	0.178	Valid
Y5	0.832	0.178	Valid
Y6	0.740	0.178	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2025)

Tabel hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pertanyaan dalam variabel Y memenuhi syarat validitas, karena nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,178.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Employee Engagement (X1)	0.874	Realibel
Job Satisfaction (X2)	0.781	Realibel
Komitmen Organisasi (Y)	0.817	Realibel

Tabel 4 menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel *employee engagement*, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi memiliki reabilitas yang baik. Kelayakan instrumen diperkuat oleh hasil cronbach's alpha masing-masing variabel melebihi nilai standar 0.60.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Unstandarizad Residual		P value	Keterangan
N		121	
Normal Parameters	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	3.96114362	
Most Extreme Differences	Absolute	0.044	p>0.05 Data berdistribusi normal
	Positive	0.044	
	Negative	-0.044	
Test Statistic		0.044	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27 (2025)

Hasil pengujian menyatakan nilai statistik 0,044 dan p-value 0,200 ($p > 0,05$). Mengingat p-value lebih tinggi dari 0,05 ini menandakan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan meninjau nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance melebihi 0,10, maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila nilai tersebut dibawah 0,10, hal ini mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas. Nilai VIF dianggap masih dalam batas normal jika kurang dari 10, sedangkan nilai yang melebihi 10 mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas dalam analisis regresi.

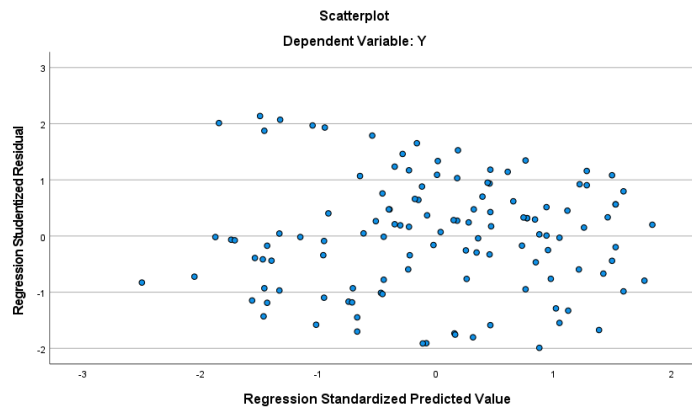
Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Dasar Keputusan	Keterangan
	Tolerance	VIF		
1. Employee Engagment (X1)	0.999	1.001	Tolerance : >0.10	Tidak terjadi multikolonieritas
2. Job Satisfaction (X2)	0.999	1.001	VIF : <10	Tidak terjadi multikolonieritas

Pada tabel 6 hasilnya menyatakan Nilai toleransi yang diperoleh *employee engagement* (X1) dan *job satisfaction* (X2) tercatat sebesar 0.999, serta nilai VIF variabel independen yang diperoleh 1,0001. Karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan VIF tidak melebihi 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas dengan scatterplot



(Sumber: Data peneliti 2025)

Berdasarkan scatterplot distribusi titik data tampak menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dapat disimpulkan model regresi tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	8,678	3,962	
	Employee Engagement (X1)	,144	,061	,204
	Job Satisfaction (X2)	,237	,077	,267

(Sumber: Data peneliti 2025)

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8,678 + 0,144 (X_1) + 0,237 (X_2) + e$$

Implikasi dari model regresi dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,678 dalam model regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketika variabel *employee engagement* (X_1) dan *job satisfaction* (X_2) dianggap bernilai nol, maka komitmen organisasi (Y) diperkirakan berada pada angka 8,678. Namun, kondisi di mana tidak ada sama sekali keterlibatan pegawai maupun kepuasan kerja jelas tidak realistis dalam konteks organisasi publik. Oleh karena itu, konstanta ini tidak dapat dimaknai secara praktikal, melainkan hanya berfungsi sebagai nilai intersep dalam perhitungan matematis model regresi. Dengan kata lain, konstanta ini mencerminkan baseline statistik dan bukan kondisi aktual organisasi.
2. Koefisien *employee engagement* (X_1) sebesar 0,144 menandakan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada *Employee engagement*, berhubungan dengan peningkatan variabel dependen sebesar 0,144 unit, ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
3. Koefisien *job Satisfaction* (X_2) sebesar 0,237 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan variabel dependen sebesar 0,237 unit, juga dengan hubungan positif.

Dengan demikian, baik *employee engagement* maupun *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap variabel yang diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (parsial)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Employee Engagement (X1)	2,345	1.980	,021	Berpengaruh signifikan
Job Satisfaction (X2)	3,067	1.980	,003	Berpengaruh signifikan

(Sumber: Data peneliti 2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel bebas sama-sama memengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat diketahui melalui koefisien t hitung setiap variabel independen *employee engagement* (X1) sebesar 2,345 dengan tingkat signifikansi 0,021 dan *job satisfaction* (X2) sebesar 3,067 dengan tingkat signifikansi 0,003 dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh nyata dalam model regresi ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	230,228	2	115,114	9,531	,000	Ada Pengaruh Simultan
Residual	1425,151	118	12,078			
Total	1655,380	120				

(Sumber: Data peneliti 2025)

Berdasarkan hasil uji secara simultan dengan derajat kebebasan (df_1) = 2 dan (df_2) = 118 serta nilai Ftabel sebesar 3,073, diperoleh Fhitung sebesar 9,531 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih dari Ftabel dan nilai signifikansinya di bawah 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* secara simultan terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	0,373	0,139	0,124	3,475	Presentase Pengaruh 13.9%

(Sumber: Data peneliti 2025)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,139. Artinya, 13,9 % variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen *employee engagement* dan *job satisfaction* dalam model ini. Adapun sisanya, yaitu 86,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi yang dianalisis. Nilai R^2 yang rendah ini mengisyaratkan perlunya memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, atau *work-life balance*. Misalnya, penelitian Imilda et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung menjelaskan 40,6% komitmen organisasi di Bank Indonesia Aceh, dengan peran mediasi *empowerment* sebesar 19,5%. Penelitian oleh Jazilah (2023) pada industri manufaktur mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Selain itu, Sholikhah et al. (2024) menemukan bahwa *work-life balance* secara signifikan memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi dalam sektor layanan publik. (menjelaskan refleksi kritis mengenai nilai R square)

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis hipotesis pertama, variabel *employee engagement* (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada pegawai dinas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung variabel *employee engagement* (X1) sebesar 2.345 melebihi dari *t* tabel yaitu 1,980, serta nilai signifikansi sebesar 0,021 kurang dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis H1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan pegawai dalam tugas beserta tanggung jawabnya dalam meningkatkan komitmen terhadap instansi. Pegawai yang merasa terlibat umumnya menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan kepedulian yang lebih besar pada instansi. Penemuan tersebut selaras dengan hasil penelitian Senen et al. (2020) menegaskan dampak signifikan antara keterlibatan pegawai pada komitmen suatu organisasi. Pegawai yang merasa dilibatkan dalam pekerjaan dan proses pengambilan keputusan berpotensi meningkatkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi untuk memberikan kontribusi terbaik termasuk di sektor formal seperti instansi pemerintahan. *Employee engagement* (keterlibatan pegawai) berfungsi sebagai pendorong motivasi untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Peluang karir yang diberikan oleh organisasi adalah kunci untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai. Item pernyataan kuisioner, "Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan kemampuan melalui pelatihan atau penugasan khusus," menunjukkan bahwa pengakuan ini mendorong keterlibatan yang lebih besar dalam tugas. Pegawai yang memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih loyal dan bersemangat, serta peduli terhadap tujuan instansi. Selain itu, peluang karir juga meningkatkan kepercayaan diri individu dan menciptakan kolaborasi yang lebih baik dalam kelompok. Secara praktis, Dinas PUPR-PERA dapat meningkatkan *employee engagement* dengan menyediakan peluang pelatihan, rotasi tugas, serta memberikan apresiasi atas kontribusi pegawai, sehingga dapat memperkuat komitmen organisasi dan mendukung peningkatan produktivitas dalam pelaksanaan berbagai proyek infrastruktur. (memperjelas kontribusi praktis temuan)

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis, variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji menunjukkan nilai *t*-hitung *job satisfaction* sebesar 3,067, dengan probabilitas signifikan 0,003, dan *t*-tabel 1,980. Karena 0,003 tidak melebihi signifikansi 0,05 dan *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ($3,067 > 1,980$) maka dinyatakan kepuasan kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada komitmen organisasi. Frekuensi jawaban tertinggi muncul pada pernyataan "Saya puas dengan kebijakan promosi yang transparan dan didasarkan pada kinerja," yang menunjukkan bahwa Pegawai sangat menghargai keadilan dan transparansi dalam proses promosi di tempat kerja. Hal ini berkaitan erat dengan penelitian sebelumnya oleh Sari et al. (2021) penelitian menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Penelitian lain oleh Ellys dan Ie (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, bersama dengan dukungan organisasi dan kesempatan untuk pengembangan karir, dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja dan kebijakan organisasi, termasuk kebijakan promosi yang adil, cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang berarti mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi secara maksimal. Sebagai hasilnya, hipotesis yang dirumuskan diterima, baik secara statistik maupun teoritis. *Job satisfaction* merujuk pada perasaan positif pegawai terhadap situasi pekerjaan yang dihadapi, yang memengaruhi komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas cenderung mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi karena mereka merasakan nilai dan pengakuan atas kontribusi mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan transparan, terutama dalam aspek promosi, kompensasi, dan supervisi, sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. (memperjelas kontribusi praktis temuan)

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian ini menjelaskan kedua variabel, yaitu *Employee Engagement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2), secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji *F*, di mana nilai *F* hitung sebesar 9,531 melebihi nilai *F* tabel 3,073, serta nilai

signifikansi sebesar 0,000, mengindikasikan ada pengaruh yang signifikan. Selain itu, hasil frekuensi menyatakan sebagian besar responden menyetujui pernyataan “Saya tetap di organisasi ini karena saya merasa sulit untuk meninggalkannya.” Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa keterikatan dan kepuasan dalam pekerjaan menjadi faktor penting untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,139, yang berarti bahwa sebesar 13,9% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan *job satisfaction*. Sisanya, yaitu 86,1%, dijelaskan oleh variabel lain yang belum terakomodasi dalam penelitian ini. Penelitian dengan hasil serupa oleh Barlian (2023) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 17,3% dalam penelitiannya sisanya sebesar 82,7% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil penelitian dinyatakan tetap signifikan secara statistik, meskipun sebagian besar variasi dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini menekankan dalam penelitian sosial dan SDM, rendahnya R^2 adalah hal yang wajar karena perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor struktural dan sosial, seperti budaya birokrasi, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, *work-life balance*, dan motivasi kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Ozili (2023), perilaku manusia cenderung berubah-ubah, sehingga sulit untuk dijelaskan secara menyeluruh hanya melalui satu model statistik tertentu. Sebagai contoh, budaya organisasi yang birokratis atau gaya kepemimpinan yang otoritatif dapat mengurangi pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi karena terbatasnya ruang partisipasi bagi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih holistik, seperti perbaikan budaya organisasi, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta kebijakan *work-life balance* yang mendukung produktivitas dan komitmen pegawai dalam jangka panjang. Meskipun nilai R^2 pada penelitian ini tergolong rendah, hasil uji F menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti model regresi ini tetap signifikan secara statistik dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya, variabel *employee engagement* dan *job satisfaction* tetap memberikan kontribusi yang bermakna, meskipun belum besar. Sebagai tindak lanjut, disarankan agar penelitian selanjutnya Perlu pertimbangan menambahkan variabel lain untuk meningkatkan kekuatan model dalam memprediksi komitmen organisasi. (memperjelas kontribusi praktis temuan dan meningkatkan penjelasan H3)

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap data responden di Dinas PUPR-PERA, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Dapat diketahui dari nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,144. Artinya, semakin tinggi keterlibatan pegawai, Tingkat komitmen terhadap organisasi juga mengalami peningkatan seiring dengan kenaikan variabel terkait. *Job satisfaction* juga Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,237. Temuan ini mengindikasikan kepuasan kerja yang baik turut mendorong penguatan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap institusi. Secara simultan, *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (nilai signifikansi uji F = 0,000). Namun, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,139 menunjukkan bahwa hanya 13,9% variasi komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas tersebut. Dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel lain turut memengaruhi namun tidak tercakup dalam model penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu mengoptimalkan program pelibatan pegawai melalui pelatihan, pemberdayaan, dan pengembangan karier, serta memperkuat sistem evaluasi kinerja dan pemberian reward berbasis kepuasan kerja untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai secara berkelanjutan. pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, di antaranya nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa model belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, khususnya pada instansi publik. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke lembaga pemerintahan lain dengan karakteristik yang berbeda. Penggunaan kuesioner secara daring juga berpotensi menimbulkan bias persepsi dan tidak menangkap aspek kualitatif secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* pada instansi pemerintah lainnya dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *work-life balance*, atau motivasi kerja guna memperoleh pemahaman

yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di sektor publik. (konsistensi penulisan instansi, memperkuat simpulan praktis, mengembangkan bagian keterbatasan dan penutup ditulis secara naratif)

REFERENSI

- Ardiansyah, T. (2020). Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur). *Sosio E-Kons*, 12(02), 156. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6444>
- Effect, T. H. E., Work, O. F., Balance, L., On, C. D., Commitment, E. E. O., Japanese, A. T., & Restaurant, D. K. I. (2024). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia employee engagement-mediated organizational commitment*. 15(2), 91-106.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Ferdy Lauhery. (2020). The Role of Employee Engagement among Millennial Workers on Job Satisfaction and Its Influence on Organizational Commitment. *Journal of Social Sciences*, 3(1), 106-111. <https://doi.org/10.37275/oaijs.v6i7.197>
- GOPINATH, D. R. (2020). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment Among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(02). <https://doi.org/10.37896/gor33.02/241>
- Harini, S., Kartini, T., & Aulia, S. (2024). Employee Retention through Organizational Commitment, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(08), 5453-5458. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i8-64>
- Imilda, Ihsanuddin, & Jamil, M. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Organizational Commitment with Empowerment as Mediation in Bank Indonesia Aceh Province. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 28-34. <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i1.81>
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 445-457. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p445-457>
- Jones, R. (2018). The Relationship of Employee Engagement and Employee Job Satisfaction to Organizational Commitment This is to certify that the doctoral study by. *The Relationship of Employee Engagement and Employee Job Satisfaction to Organizational Commitment (Doctoral Dissertation, Walden University)*, 2-67. <https://scholarworks.waldenu.edu/>
- Panigrahi, A., Behera, S., & Khumar, A. (2024). The Interplay of Organizational Commitment and Employee Engagement in Driving Performance: A Systematic Review The Interplay of Organizational Commitment and Employee Engagement in Driving Performance: A Systematic Review. *Journal of Informatics Education and Research*, July.
- Ramadhani, N. H., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JIMAK) Vol.3, No.3 September 2023 E-ISSN: 2809-2392, P-ISSN: 2809-2406, Hal 65-74 DOI: Https://Doi.Org/10.55606/jimak.V3i3.2140, 3(3)*.
- Rovitia, N., H. Oktaviola, & Sari Rahma Septia. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, Volume. 2(3)*. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1035>
- Safria, D., Purwatiningsih, & Kusuma, A. B. (2022). Peran Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(2), 148-158.
- Sari, M. P., Lestari, M. S., & Suprpto. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Tekinfo: Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, 9(2), 167-174. <https://doi.org/10.31001/tekinfo.v9i2.1064>
- Savitri, C. A., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110-124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Senen, S. H., Masharyono, Sumiyati, Asfrainy, I. K., & Rahmadiyah, R. (2020). Efek Employee Engagement Terhadap Organizational Commitment. *Journal of Business Management Education, Volume 5,(2)*. <https://doi.org/10.17509/jbme.v5i3.29953>

- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III-434). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sutiyem, Trismiyanti, D., Linda, M. R., Yonita, R., & Suheri. (2020). The impact of job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *dinasti internasional journal of education management and sosial science*, 2(1), 55-66. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Tarmizi, A., & Anggiani, S. (2022). Organizational Commitment, Employee Engagement, and Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(1), 64-72. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1489>
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Sri Jumini, N., Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik*. Widina Media Utama.
- Kaltim Post. (2024, 5 Maret). Audiensi pembayaran gaji pekerja Teras Samarinda ricuh, hingga lempar kotak nasi, DPRD: Saya prihatin <https://kaltimpost.jawapos.com/samarinda/2385699071>