



Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Karyawan pada PT Serasi Logistics Indonesia

Monika Yuliani, Febrisi Dwita

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Insani, Bekasi

Email: Monikayuliani132@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT Serasi Logistics Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 67 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan ($B = 0,167$; $t = 2,326$; $\text{sig.} = 0,023$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,139$; $t = 2,512$; $\text{sig.} = 0,015$), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,221$; $t = 2,774$; $\text{sig.} = 0,007$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan ($F = 9,249$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan R^2 sebesar 0,306 atau 30,6%. Kepuasan kerja memiliki kontribusi relatif terbesar berdasarkan standardized Beta sebesar 0,308. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen karyawan perlu dilakukan melalui penguatan keterikatan kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan peningkatan kepuasan kerja secara terpadu.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan.

Media Sosial.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi karena mereka menentukan seberapa baik perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh modal manusianya, sama besarnya dengan pengaruh sumber daya keuangan atau kemajuan teknis. Sumber daya manusia yang unggul yang pekerja keras, kreatif, setia, dan memiliki kemampuan eksekusi yang hebat merupakan penggerak utama keberhasilan organisasi. Untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berdedikasi, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Komitmen karyawan menjadi penting karena mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi, mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta menerima nilai dan tujuan organisasi.

Karena berkaitan erat dengan dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini mencerminkan tingkat komitmen seseorang untuk tetap bertahan di perusahaan serta sejauh mana kesediaan mereka untuk

berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jayanti & Simarmata, (2025), Komitmen karyawan merupakan ukuran dedikasi individu terhadap pemberi kerja, yang tercermin dari keinginan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memperoleh manfaat dari karyawan berdedikasi yang hadir bekerja setiap hari dengan etos kerja yang kuat, pengendalian diri, dan tujuan yang jelas. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, serta tingginya angka pergantian karyawan (turnover).

Memiliki karyawan yang berdedikasi tetap menjadi hal yang sangat penting dalam dunia bisnis. Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan berkurang seiring dengan meningkatnya tingkat komitmen organisasi mereka dengan kata lain, tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi berbanding terbalik dengan niat untuk keluar dari perusahaan (Susilo & Satrya, 2019). Ketika karyawan hanya menjalankan tugas mereka yang paling penting tanpa ingin membuat kontribusi yang lebih besar untuk perusahaan, terjadi fenomena cuti diam-diam (Agustina et al., 2025). Problem ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan tempat kerja mereka. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Dalam perusahaan yang bergerak pada bidang logistik, keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan yang semakin penting karena aktivitas operasional berkaitan dengan ketepatan waktu, pencapaian target, koordinasi antar bagian, serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu mempertahankan energi dan konsentrasi dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kondisi psikologis dan pengalaman kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian agar tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

Komitmen karyawan masih menjadi masalah besar di dunia kerja Indonesia, terutama di industri logistik, yang memainkan peran penting dalam mendukung rantai pasok perusahaan dan distribusi barang. Logistik mengalami pertumbuhan yang sangat pesat sebagai akibat dari pertumbuhan perdagangan digital dan *e-commerce*. Perusahaan logistik harus menyediakan layanan secara cepat, tepat, dan efisien karena banyaknya aktivitas operasional. Dalam keadaan seperti ini, karyawan harus bekerja dengan target yang tinggi, disiplin, dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan. Loyalitas dan keterikatan seseorang terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan yang signifikan.

Keterikatan karyawan, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan (Zirho et al., 2024). Semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan disebut keterikatan kerja, yang merupakan kondisi psikologis yang positif (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikatan kerja tinggi cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan tugas, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut penelitian oleh Salatun et al., (2025), karyawan yang antusias terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih setia kepada pemberi kerja. Senada dengan hal tersebut, Meilinda et al., (2022), menemukan bahwa karyawan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi ketika mereka terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi. Sebaliknya, Rahmawati et al., (2024), menemukan bahwa faktor-faktor lain bukan keterlibatan kerja yang secara signifikan memengaruhi komitmen karyawan. Temuan ini menyiratkan bahwa keterlibatan kerja mungkin tidak memberikan dampak yang besar terhadap komitmen organisasi.

Beban kerja yaitu akumulasi dari seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam kurun waktu tertentu dan sisa kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap pemberi kerja (Syabani & Huda, 2019). Kesehatan mental pekerja dapat terganggu ketika mereka terkuras secara fisik dan emosional akibat beban kerja yang berlebihan. Selain itu, karyawan dapat mengalami stres, penurunan motivasi, dan berkurangnya loyalitas terhadap pemberi kerja sebagai dampak dari tekanan pekerjaan yang berat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tampenawas et al., (2023), beban kerja memiliki dampak besar terhadap komitmen karyawan; Oleh karena itu, ketika tekanan pekerjaan berlebihan,

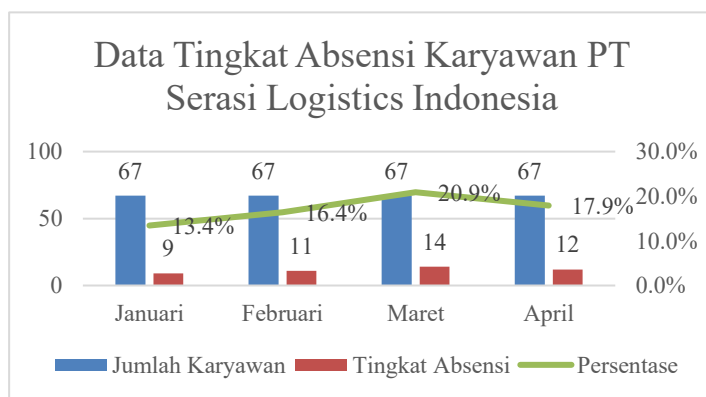
tingkat keberlanjutan dan loyalitas akan menurun. Kesimpulan serupa yang memperkuat temuan tersebut juga diperoleh dari penelitian Sonda et al., (2025), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Sebaliknya, menurut Kubillawati et al., (2022), beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan; mereka menemukan hasil yang berbeda dalam studi literatur yang mereka lakukan. Studi tersebut menunjukkan tidak adanya korelasi antara beban kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Nadila et al., (2025), mengonfirmasi hal ini dengan tidak menemukan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap komitmen organisasi. Justru, seperti karakteristik motivasi kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap komitmen karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan peningkatan dedikasi, pengendalian diri, dan loyalitas terhadap pemberi kerja (Robbins & Judge, 2009). Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti lingkungan kerja, dinamika interpersonal, tingkat penghasilan, dan peluang pengembangan karier (Edy, 2019).

(Meilinda et al., 2022), menemukan bahwa ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Menurut penelitian tersebut, karyawan yang mencintai pekerjaannya lebih mungkin untuk mencurahkan seluruh kemampuan mereka bagi profesi tersebut. (Sulhini et al., 2024) memperoleh hasil serupa, yang menyatakan bahwa kebahagiaan dalam bekerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi ketika mereka merasa bahagia dengan pekerjaannya. Di sisi lain, Marlin et al., (2024) menemukan hal yang sebaliknya; Mereka mencatat bahwa faktor-faktor selain kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

SELOG, atau PT Serasi Logistics Indonesia, adalah perusahaan logistik dan distribusi yang berbasis di Jakarta. Di antara berbagai industri yang mendapat manfaat dari layanan logistik SELOG adalah industri pertambangan dan alat berat. Agar operasional SELOG berjalan lancar, keberadaan Karyawan yang konservasi sangatlah penting.

PT Serasi Logistics Indonesia (SELOG) adalah perusahaan distribusi dan logistik yang berkantor pusat di Jakarta. Sektor pertambangan dan alat berat termasuk di antara bidang yang dilayani oleh SELOG dengan keahlian logistiknya. Karyawan yang berdedikasi sangat penting bagi kelancaran operasional SELOG. Kendala terkait penerimaan dan dukungan Karyawan sering kali muncul selama tahap implementasi, meskipun operasi distribusi harus tetap berjalan secara efektif. Kurangnya dedikasi terhadap organisasi dapat tercermin dari peningkatan angka ketidakhadiran karyawan secara terus-menerus. Kondisi seperti ini juga dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Menurut penelitian Safitri, (2022), tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat menjadi indikasi rendahnya komitmen Karyawan.



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar Data Tingkat Absensi Karyawan Periode Januari-April 2026

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat grafik tingkat absensi karyawan PT Serasi Logistics Indonesia dapat diketahui bahwa tingkat absensi mengalami fluktuasi pada periode Januari hingga April 2026. Pada bulan Januari tingkat absensi sebesar 13,4%, kemudian meningkat di bulan Februari menjadi 16,4% pada bulan Maret meningkat sebesar 20,9%. Meskipun mengalami penurunan pada bulan April menjadi 17,9%, tingkat absensi tersebut masih tergolong cukup tinggi. Permasalahan terkait komitmen karyawan terhadap perusahaan terlihat jelas di sini. Produktivitas kerja dan efektivitas operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Data tersebut menunjukkan adanya perubahan tingkat kehadiran karyawan yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Tingkat ketidakhadiran tersebut tidak dapat secara langsung digunakan sebagai bukti bahwa komitmen karyawan rendah. Namun, fenomena tersebut dapat menjadi indikator awal adanya kondisi sumber daya manusia yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen karyawan, khususnya faktor yang berkaitan dengan pengalaman psikologis dan kondisi pekerjaan karyawan.

Salah satu faktor yang diperkirakan berkaitan dengan komitmen karyawan adalah keterikatan kerja (*work engagement*). Keterikatan kerja menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui energi, dedikasi, dan kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan semangat, rasa bermakna terhadap pekerjaan, dan fokus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dampak keterikatan kerja terhadap dedikasi karyawan telah menjadi topik penelitian dengan hasil yang beragam. Sebuah studi oleh Ibad et al., (2023) terhadap 94 pekerja di PT Daesang Food Indonesia menemukan bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keterikatan kerja juga berdampak nyata pada komitmen karyawan menurut penelitian (Salatun et al., 2025) yang melibatkan 186 pekerja di fasilitas kesehatan masyarakat (Puskesmas) di Surabaya Utara. (Meilinda et al., 2022) menemukan hal serupa saat meneliti 103 pekerja di PT Karya Sakti Sejahtera: bahwa keterikatan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Di sisi lain, Rahmawati et al., (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh keterikatan kerja dalam penelitian yang melibatkan 63 pekerja di New Ayuda Puncak Hotel.

Faktor berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam kondisi, waktu, dan target tertentu. Pada penelitian ini, beban kerja mencakup aspek jumlah pekerjaan, tantangan pekerjaan, aktivitas fisik, durasi penyelesaian tugas, dan waktu istirahat. Beban kerja perlu mendapatkan perhatian karena tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan berpotensi menimbulkan tekanan bagi karyawan. Namun demikian, penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan juga menunjukkan hasil yang berbeda. Dalam studi mereka, Tampenawas et al., (2023) mengamati 38 Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Sulawesi Utara untuk melihat bagaimana beban kerja berkorelasi dengan tingkat komitmen organisasi mereka. (Sonda et al., 2025) menemukan hal yang sebaliknya: pada 46 responden dari Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar, beban kerja secara signifikan menurunkan komitmen organisasi. Namun, tidak ditemukan korelasi antara beban kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian terhadap enam puluh Karyawan di PT Ikhtiar Mulia Konstruksi yang dilakukan oleh (Kubillawati et al., 2022). Demikian pula, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi pada enam puluh Karyawan non-pemerintah dalam studi yang dilakukan oleh (Nadila et al., 2025).

Selain itu, studi yang mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas terhadap pemberi kerja juga menghasilkan temuan yang beragam. Pada 103 karyawan PT Karya Sakti Sejahtera, Meilinda et al., (2022) menemukan korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi lain yang mensurvei 183 mahasiswa menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Sementara itu, menurut Marlin et al., (2024) kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan komitmen karyawan masih perlu dikaji dengan memperhatikan konteks organisasi dan cara beban kerja tersebut diukur.

Selain keterikatan kerja dan beban kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang diperkirakan berkaitan dengan komitmen karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT Serasi Logistics Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks perusahaan logistik serta memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengelola kondisi kerja dan meningkatkan komitmen karyawan.

METHOD

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian asosiatif dan menggunakan teknik kuantitatif. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mengkaji interaksi dan pengaruh dari berbagai faktor. Sebagaimana dinyatakan oleh Waruwu, (2024) tujuan penelitian adalah menggunakan prosedur ilmiah untuk memperoleh, menyempurnakan, dan memverifikasi informasi. Untuk menjawab topik penelitian secara sah dan andal, desain penelitian ini memadukan metodologi penelitian, prosedur pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu kerangka kerja yang sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena melibatkan analisis statistik menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics (versi 25) untuk mengetahui sejauh mana keterikatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen karyawan. Pengujian hipotesis, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda merupakan bagian dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Salah satu cara untuk menguji teori adalah melalui teknik kuantitatif, yang melibatkan pengukuran variabel penelitian secara numerik. Analisis statistik dilakukan terhadap data yang terkumpul untuk menentukan apakah hasilnya mendukung teori yang relevan serta untuk menemukan hubungan antarvariabel. Temuan yang diperoleh dapat diterapkan dalam konteks penelitian yang lebih luas (Waruwu 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Komitmen Karyawan (Y) di PT Serasi Logistics Indonesia dipengaruhi oleh Keterikatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), sebagaimana dibahas dan ditunjukkan dalam temuan pengolahan data pada bab ini. Setelah pengantar singkat mengenai data penelitian, bagian-bagian selanjutnya membahas berbagai aspek studi tersebut: pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan terakhir, analisis mendalam terhadap setiap subjek penelitian. Selanjutnya disajikan temuan-temuan studi tersebut. Untuk kumpulan data ini, kami menggunakan 67 observasi lengkap.

Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian akan dipaparkan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta tren tanggapan mereka terkait faktor-faktor yang diteliti. Usia dan masa kerja merupakan sebagian dari informasi yang dapat mengidentifikasi individu sebagaimana tercantum dalam instrumen penelitian. Pada bagian ini, kami menyajikan karakteristik responden berdasarkan kedua informasi tersebut, dengan tidak menyertakan variabel apa pun yang tidak ditemukan dalam data.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 30 tahun	14	20,9%
31-40 tahun	47	70,1%
41-50 tahun	6	9,0%
> 50 tahun	0	0,0%

Usia	Frekuensi	Persentase
Total	67	100,0%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel tersebut 47 dari 100 responden (atau 70,1% dari total) berusia antara 31 hingga 40 tahun. Sepuluh persen responden berusia tiga puluhan atau lebih muda, sementara sembilan persen berusia empat puluhan dan lima puluhan. Usia responden bervariasi dari 22 hingga 47 tahun, dengan rata-rata 33,82 tahun. Dari rincian demografis ini, terlihat jelas bahwa sebagian besar responden berada pada masa produktif kerja, dengan pengalaman kerja yang memadai serta tanggung jawab pekerjaan yang cukup signifikan.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 2 tahun	6	9,0%
3-5 tahun	24	35,8%
6-10 tahun	24	35,8%
> 10 tahun	13	19,4%
Total	67	100,0%

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat masing-masing 24 responden (atau 35,8% dari total) dengan masa kerja 3–5 tahun dan 6–10 tahun. Sebanyak tiga belas responden (19,4%) telah bekerja di perusahaan selama lebih dari sepuluh tahun, sementara enam responden (9,0%) telah bekerja kurang dari dua tahun. Masa kerja berkisar antara 1 hingga 21 tahun, dengan rata-rata 7,03 tahun. Berdasarkan statistik ini, sebagian besar responden telah lama bekerja di lingkungan perusahaan, sehingga mereka memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai tingkat keterikatan karyawan, beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan.

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mi ni mu m	Ma ksi mu m	Mean Total	Std. Dev.	Me an/ Ite m
Keterikatan Kerja (X1)	8	30	19,85	5,112	3,3 1
Beban Kerja (X2)	10	40	25,81	6,332	3,2 3
Kepuasan Kerja (X3)	5	25	16,33	4,623	3,2 7
Komitmen Karyawan (Y)	3	15	9,97	3,326	3,3 2

Sumber: Data diolah (2026)

Rata-rata skor butir pernyataan untuk semua faktor, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel tersebut, mendekati angka 3 pada skala 1–5. Rata-rata untuk keterikatan kerja adalah 3,31; beban kerja 3,23; kepuasan kerja 3,27; dan komitmen Karyawan 3,32. Hasilnya, terdapat tren umum yang mengarah pada respons tingkat sedang hingga positif pada keempat variabel tersebut. Ringkasan ini penting karena menunjukkan adanya variasi respons yang cukup untuk mendukung analisis lebih lanjut menggunakan model regresi.

Terkait variabel keterikatan kerja, skor rata-rata tertinggi adalah 3,51 pada butir X1_1 yang berkaitan

dengan antusiasme dalam menyelesaikan tugas, sedangkan skor rata-rata terendah adalah 2,94 pada butir X1_6 yang berkaitan dengan rasa senang terhadap pekerjaan dan kemampuan menjaga fokus perhatian hingga tugas selesai. Terkait beban kerja, butir pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi (3,39) yang berkaitan dengan kemampuan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tujuan adalah X2_6. Di sisi lain, butir pernyataan dengan skor rata-rata terendah (3,07) berkaitan dengan kebutuhan akan aktivitas fisik selama jam kerja. Butir X3_4, yang membahas mengenai arahan dan pengawasan dari atasan, memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,51) dalam aspek kepuasan kerja. Terkait dedikasi karyawan, butir dengan nilai rata-rata tertinggi (3,40) adalah Y_2, yang menanyakan tentang niat untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Hasil pengujian hipotesis dibahas dengan mengacu pada temuan-temuan deskriptif tersebut.

Analisa Data

Kesesuaian instrumen dan kecukupan model regresi diperiksa melalui analisis data. Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan dari sampel penelitian memenuhi standar yang ditetapkan.

Uji Validitas

Untuk memastikan validitas tes, kami menggunakan teknik Pearson Product Moment guna membandingkan skor butir soal dengan skor variabel secara keseluruhan. Derajat kebebasan (df) adalah 65 dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, sehingga diperoleh nilai r-tabel sekitar 0,240 pada tingkat signifikansi 5%. Suatu butir soal dianggap valid jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 dan nilai r yang lebih besar daripada nilai r-tabel.

Tabel Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (X1)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1_1	0,648	0,240	0,000	Valid
X1_2	0,656	0,240	0,000	Valid
X1_3	0,733	0,240	0,000	Valid
X1_4	0,706	0,240	0,000	Valid
X1_5	0,668	0,240	0,000	Valid
X1_6	0,687	0,240	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Setiap butir dalam tabel memiliki estimasi nilai-r yang lebih besar dari atau sama dengan 0,240, dengan rentang antara 0,648 hingga 0,733. Berdasarkan estimasi tersebut, tingkat signifikansinya adalah 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2_1	0,585	0,240	0,000	Valid
X2_2	0,623	0,240	0,000	Valid
X2_3	0,614	0,240	0,000	Valid
X2_4	0,578	0,240	0,000	Valid
X2_5	0,718	0,240	0,000	Valid

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2_6	0,730	0,240	0,000	Valid
X2_7	0,665	0,240	0,000	Valid
X2_8	0,716	0,240	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan estimasi nilai r berkisar antara 0,578 hingga 0,730, seluruh elemen dalam tabel melampaui nilai r-tabel sebesar 0,240. Oleh karena itu, semua butir pernyataan dianggap valid dan layak untuk mengukur konstruk yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X3_1	0,728	0,240	0,000	Valid
X3_2	0,776	0,240	0,000	Valid
X3_3	0,658	0,240	0,000	Valid
X3_4	0,758	0,240	0,000	Valid
X3_5	0,684	0,240	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Estimasi nilai r untuk seluruh elemen dalam tabel berkisar antara 0,658 hingga 0,776 lebih tinggi daripada nilai r-tabel sebesar 0,240 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian, semua butir pernyataan dianggap valid dan layak untuk mengukur konstruk yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Komitmen Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y_1	0,817	0,240	0,000	Valid
Y_2	0,807	0,240	0,000	Valid
Y_3	0,840	0,240	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan estimasi nilai r berkisar antara 0,807 hingga 0,840, seluruh elemen dalam tabel melampaui nilai r-tabel sebesar 0,240. Oleh karena itu, semua butir pernyataan dianggap valid dan layak untuk mengukur konstruk yang ditetapkan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, ke-22 elemen tersebut memenuhi kriteria validitas; elemen-elemen ini mencakup 6 butir untuk keterikatan kerja, 8 butir untuk beban kerja, 5 butir untuk kepuasan kerja, dan 3 butir untuk komitmen karyawan

Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengkaji konsistensi internal instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya sebesar 0,60 atau lebih, sebagaimana dibahas dalam Bab III.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Standar	Keterangan
Keterikatan Kerja (X1)	0,771	6	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,808	8	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,770	5	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,758	3	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

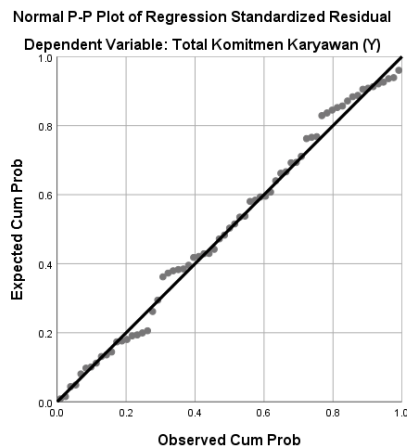
Tabel diatas menampilkan nilai Cronbach's Alpha untuk Keterikatan Kerja (0,771), Beban Kerja (0,808), Kepuasan Kerja (0,770), dan Komitmen Karyawan (0,758). Karena semua metrik ini berada di atas ambang batas 0,60, dapat dikatakan bahwa instrumen-instrumen tersebut dapat diandalkan. Terdapat konsistensi internal yang memadai untuk analisis penelitian pada variabel Beban Kerja (0,808) maupun Komitmen Karyawan (0,758).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa residual terdistribusi secara normal, variabel independen tidak mengalami multikolinieritas, dan tidak terdapat pola heteroskedastisitas, pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum model regresi diinterpretasikan.

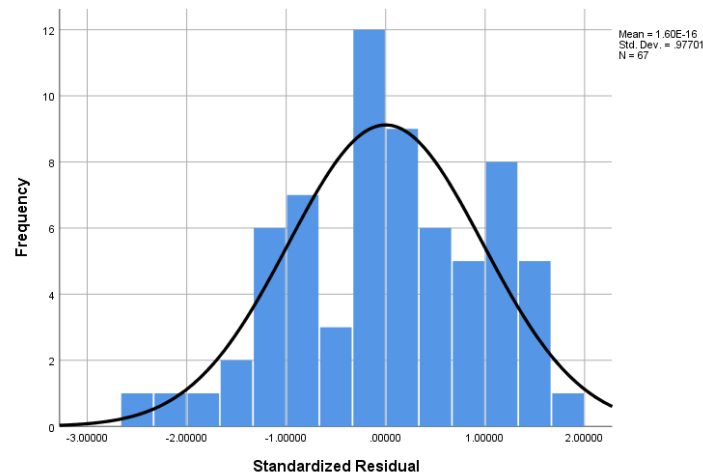
Uji Normalitas

Alih-alih menguji setiap variabel secara independen, kami menggunakan residual dari model regresi untuk memeriksa apakah kondisinya normal. Penilaian dilakukan menggunakan Normal P-P Plot dan histogram, sesuai dengan metodologi yang dijelaskan dalam Bab III dan format penyajian standar. Sebagai pendukung kuantitatif, kami menyajikan tabel "Tests of Normality".

**Gambar Grafik P-Plot Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah (2026)

Titik-titik pengamatan pada gambar diatas tersebar di sekitar dan sejajar dengan garis diagonal. Berdasarkan pola ini, distribusi residual tampak mendekati distribusi normal.



Gambar Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2026)

Histogram pada gambar diatas memperlihatkan distribusi residual yang tidak terlalu menceng (skewed) dan cenderung mengikuti bentuk kurva normal. Nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk semakin memperkuat kesimpulan yang diperoleh secara visual tersebut.

Tabel Hasil Uji Normalitas Residual

Metode	Statistika	df	Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,073	67	0,200	Normal
Shapiro-Wilk	0,978	67	0,280	Normal

Sumber: Data diolah (2026).

Nilai signifikansi untuk uji Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk berada di atas 0,05, masing-masing sebesar 0,200 dan 0,280. Dengan demikian, tidak terdapat ketidaknormalan yang signifikan secara statistik pada residual model. Baik histogram maupun plot P-P turut mendukung temuan ini.

Uji Multikolinearitas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance digunakan untuk mengevaluasi keberadaan multikolinieritas. Ketiadaan multikolinieritas dalam suatu model ditunjukkan oleh nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keterikatan Kerja (X1)	0,902	1,108	Tidak terjadi multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X2)	0,988	1,012	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,895	1,118	Tidak terjadi multikolinearitas

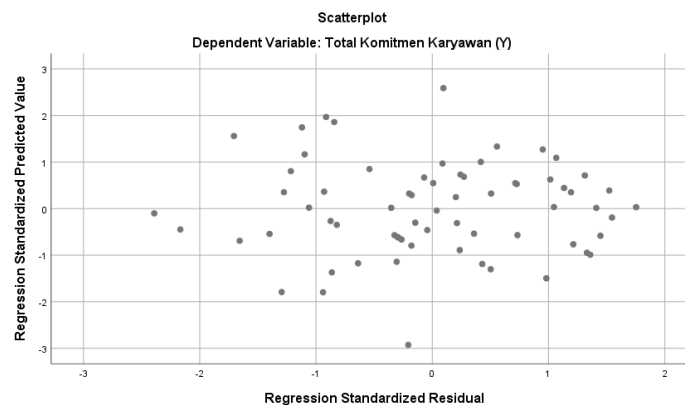
Sumber: Data diolah (2026)

Seluruh nilai VIF berada di kisaran 1 dan kurang dari 10, sedangkan seluruh nilai Tolerance jauh di atas 0,10, sebagaimana terlihat pada Tabel diatas Tidak adanya korelasi yang sangat linear di antara ketiga variabel independen tersebut memastikan bahwa multikolinieritas tidak akan menjadi masalah dalam model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi dan residual terstandarisasi.

Gambar Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar diatas memperlihatkan titik residual menyebar di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola sistematis. Meskipun terdapat beberapa titik yang berada relatif jauh dari pusat sebaran, titik tersebut tidak membentuk kecenderungan melebar atau menyempit secara beraturan. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas yang berarti.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. Koefisien yang digunakan untuk membentuk persamaan regresi adalah Unstandardized Coefficients (B).

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	-0,562	2,076	-	-0,271	0,787

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Keterikatan Kerja (X1)	0,167	0,072	0,257	2,326	0,023
Beban Kerja (X2)	0,139	0,055	0,265	2,512	0,015
Kepuasan Kerja (X3)	0,221	0,080	0,308	2,774	0,007

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel diatas berikut persamaan regresi linier berganda

$$Y = -0,562 + 0,167X_1 + 0,139X_2 + 0,221X_3$$

Konstanta sebesar -0,562 menunjukkan nilai prediksi Komitmen Karyawan ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Karena skor total pada instrumen Likert dalam penelitian tidak secara empiris berada pada titik nol, konstanta lebih tepat dipandang sebagai komponen matematis model dan tidak perlu ditafsirkan secara substantif secara berlebihan. Koefisien Keterikatan Kerja sebesar 0,167 menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan variabel lain dianggap konstan, kenaikan satu satuan skor keterikatan kerja berkaitan dengan kenaikan skor komitmen karyawan sebesar 0,167 satuan. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,139 juga berarah positif. Perlu diperhatikan item beban kerja pada instrumen disusun dengan skor langsung dan sebagian besar menggambarkan beban yang dapat dikelola, seperti kesesuaian jumlah pekerjaan, kecukupan waktu, waktu istirahat, dan kemampuan memenuhi target. koefisien positif lebih dimaknai semakin baik atau semakin proporsional kondisi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi komitmen karyawan. Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,221 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan komitmen karyawan. Berdasarkan standardized Beta, Kepuasan Kerja memiliki koefisien relatif terbesar (0,308), diikuti Beban Kerja (0,265) dan Keterikatan Kerja (0,257).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Komitmen Karyawan secara parsial. Dengan $n = 67$, jumlah variabel independen = 3, dan derajat kebebasan residual 63, nilai t tabel pada taraf 5% dua arah adalah sekitar 1,998. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan arah koefisien sesuai dengan hasil pengujian.

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	Hubungan	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
H1	Keterikatan Kerja → Komitmen Karyawan	2,326	1,998	0,023	Diterima
H2	Beban Kerja → Komitmen Karyawan	2,512	1,998	0,015	Diterima

H i p o t e s i s	Hubungan	t hitu ng	t tab el	Sig .	Kepu tusan
H 3	Kepuasan Kerja → Komitmen Karyawan	2,77 4	1,9 98	0,0 07	Diteri ma

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil Uji t pada H1, nilai-t yang dihitung adalah 2,326 ($> 1,998$) dan ambang batas signifikansi adalah 0,023 ($< 0,05$). Terdapat koefisien B positif sebesar 0,167. Oleh karena itu, H1 diterima karena keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan Keterikatan Kerja diikuti oleh peningkatan Komitmen Karyawan. Dengan demikian, H1 yang menyatakan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan diterima.

Pada tingkat signifikansi 0,015 ($< 0,05$), nilai-t yang dihitung untuk H2 adalah 2,512 ($> 1,998$). Terdapat koefisien B positif sebesar 0,139. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih adil berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan, dengan mempertimbangkan arah pengodean item beban kerja yang mengevaluasi kondisi beban kerja yang wajar. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan skor Beban Kerja dalam instrumen penelitian diikuti oleh peningkatan Komitmen Karyawan. Namun, hasil tersebut harus diartikan sesuai dengan tujuan pengukuran instrumen. Pernyataan pada variabel Beban Kerja sebagian besar mengukur kesesuaian jumlah pekerjaan dengan kemampuan, kecukupan waktu penyelesaian, kecukupan waktu istirahat, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Oleh karena itu, hubungan positif tersebut lebih tepat dimaknai bahwa semakin baik karyawan menilai tuntutan pekerjaannya dapat dikelola secara proporsional, semakin tinggi Komitmen Karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian tidak menunjukkan bahwa semakin berat atau berlebihan Beban Kerja maka semakin tinggi Komitmen Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi beban kerja yang dapat dikelola dan sesuai dengan kemampuan karyawan berkaitan positif dengan Komitmen Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, H2 diterima.

Nilai-t sebesar 2,774 ($> 1,998$) dan ambang batas signifikansi 0,007 ($< 0,05$) diperoleh untuk H3. Koefisien B menunjukkan nilai positif sebesar 0,221. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan, sehingga H3 diterima. Di antara faktor-faktor yang disertakan dalam model yang diteliti, kepuasan kerja menonjol dengan nilai Beta terstandarisasi tertinggi sebesar 0,308. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh gabungan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik. Kami menggunakan uji F untuk melihat apakah terdapat efek kumulatif dari Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai tabel F adalah sekitar 2,751 dengan 1 derajat kebebasan pada pembilang dan 63 derajat kebebasan pada penyebut.

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	223,192	3	74,397	9,249	0,000
Residual	506,748	63	8,044	-	-
Total	729,940	66	-	-	-

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($< 0,05$), dan nilai F hitung sebesar 9,249 lebih besar daripada nilai tabel F yang sekitar 2,751. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi Komitmen Karyawan yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,553	0,306	0,273	2,836

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel diatas menunjukkan R Square sebesar 0,306. Artinya, 30,6% variasi Komitmen Karyawan dapat dijelaskan oleh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam model ini, sedangkan 69,4% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,273 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Dengan demikian, ketiga variabel penelitian memberikan kontribusi yang nyata, tetapi komitmen karyawan tetap merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh lebih banyak faktor di luar ketiga variabel. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa Komitmen Karyawan hanya ditentukan oleh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pembahasan dilakukan dengan menghubungkan hasil pengujian statistik dengan makna substantif variabel, kondisi yang tercermin dari jawaban responden, serta temuan penelitian terdahulu yang relevan. Pembahasan disusun berdasarkan empat rumusan masalah penelitian.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (koefisien B: 0,167; Beta terstandarisasi: 0,257; nilai t hitung: 2,326; tingkat signifikansi: 0,023), keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi bersedia melakukan upaya lebih, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, serta merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, H1 diterima, yang menyatakan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi oleh keterikatan kerja.

Secara deskriptif, aspek keterikatan yang relatif kuat terlihat pada item mengenai semangat menyelesaikan pekerjaan (X1_1; mean 3,51). Hal ini menunjukkan bahwa energi kerja atau vigor menjadi modal yang cukup baik. Sebaliknya, item mengenai menikmati pekerjaan hingga tetap fokus sampai pekerjaan selesai (X1_6) memiliki mean terendah sebesar 2,94. Temuan ini memperlihatkan bahwa rasa

tenggelam dan menikmati pekerjaan atau absorption masih memiliki ruang perbaikan. Karyawan dapat hadir dan bersemangat, tetapi belum tentu selalu merasakan keterlibatan yang mendalam pada setiap tugas.

Hasil ini sejalan dengan Ibad et al., (2023) yang menemukan adanya pengaruh work engagement terhadap komitmen organisasi. Temuan serupa juga ditunjukkan Sulhini et al., (2024), yaitu work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisational commitment. Kesesuaian tersebut memperkuat penjelasan bahwa keterlibatan psikologis dalam pekerjaan bukan sekadar meningkatkan intensitas kerja, tetapi juga dapat memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi.

Dalam konteks PT Serasi Logistics Indonesia, implikasinya adalah perusahaan tidak cukup hanya memastikan tugas terselesaikan. Perusahaan juga perlu membangun pengalaman kerja yang memberi energi, rasa berarti, dan kesempatan bagi karyawan untuk fokus pada pekerjaan secara optimal. Pemberian umpan balik yang jelas, pengakuan terhadap kontribusi, pelibatan dalam penyelesaian masalah operasional, dan penataan pekerjaan yang memungkinkan konsentrasi dapat diarahkan untuk memperkuat keterikatan sekaligus komitmen karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan dengan koefisien B sebesar 0,139, standardized Beta sebesar 0,265, t hitung 2,512, dan signifikansi 0,015. H2 dengan demikian diterima. Namun, interpretasi arah positif harus memperhatikan cara instrumen dioperasionalkan. Item beban kerja dalam penelitian ini diberi skor langsung dan banyak disusun dalam bentuk kondisi yang terkendali atau proporsional, misalnya jumlah pekerjaan sesuai kemampuan, waktu penyelesaian cukup, waktu istirahat memadai, serta beban masih dapat diselesaikan sesuai target. Oleh sebab itu, skor yang lebih tinggi tidak identik dengan beban yang semakin berat, tetapi lebih merefleksikan beban yang semakin dapat dikelola.

Temuan deskriptif mendukung penafsiran tersebut. Item X2_6 mengenai kemampuan menyelesaikan beban pekerjaan sesuai target memiliki mean tertinggi sebesar 3,39. Artinya, persepsi bahwa beban kerja masih dapat dituntaskan sesuai target menjadi sisi yang relatif baik. Sementara itu, X2_3 mengenai aktivitas fisik selama jam kerja memiliki mean terendah sebesar 3,07, sehingga unsur tuntutan fisik masih perlu dicermati agar tidak menjadi tekanan yang berlebihan.

(Sonda et al., 2025) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut tidak harus dipandang bertentangan dengan hasil model ini. Perbedaannya terletak pada arah makna pengukuran penelitian Sonda et al., (2025), menekankan konsekuensi beban yang tinggi, sedangkan instrumen pada penelitian ini banyak menilai kemampuan karyawan mengelola tuntutan kerja. Jika kedua temuan dibaca bersama, pesan manajerialnya justru konsisten: beban kerja yang tidak terkendali dapat melemahkan komitmen, sedangkan beban yang proporsional dan dapat diselesaikan berpotensi menopang komitmen.

Bagi PT Serasi Logistics Indonesia, pengelolaan beban kerja perlu menyeimbangkan volume tugas, tingkat kesulitan, tuntutan fisik, waktu penyelesaian, dan waktu istirahat. Redistribusi pekerjaan pada periode sibuk, pengukuran kapasitas per fungsi, penentuan target yang realistis, serta pemantauan beban fisik dapat dilakukan untuk menjaga agar tuntutan kerja tetap menantang tetapi tidak berubah menjadi tekanan yang menurunkan keterikatan dan keinginan bertahan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

H3, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, diterima berdasarkan nilai-t estimasi sebesar 2,774, tingkat signifikansi 0,007, dan nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,308. Dengan nilai Beta terstandarisasi tertinggi di antara ketiga variabel independen dalam model kami, kepuasan kerja jelas memberikan kontribusi terbesar terhadap varians dalam komitmen karyawan.

X3_4 (arahan dan supervisi dari atasan) memiliki skor rata-rata tertinggi di antara semua faktor kepuasan, yaitu 3,51. Jelas terlihat bahwa tingkat supervisi sangat dihargai dan memainkan peran krusial dalam mempertahankan komitmen karyawan. Sebaliknya, kategori kepuasan kerja (X3_1) dan kolaborasi antarrekan kerja (X3_5) memiliki skor rata-rata yang jauh lebih rendah, yakni sekitar 3,16. Jadi, tidak cukup

hanya berfokus pada gaji dan jenjang karier jika kita ingin meningkatkan kebahagiaan; kita juga perlu memperbaiki kualitas pengalaman kerja sehari-hari serta dinamika tim.

Hasil ini sejalan dengan temuan Sulhini et al., (2024), bahwa komitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Marlin et al., (2024), kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. (Culbrk et al., 2018) dengan mengutip berbagai penelitian dari seluruh dunia, menarik kesimpulan serupa mengenai hubungan erat antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam konteks perilaku kerja. Berdasarkan hasil-hasil yang saling mendukung ini, pemberian umpan balik yang konstruktif kepada karyawan mengenai pekerjaan mereka merupakan metode penting untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan serta keinginan mereka untuk tetap bertahan.

Meningkatkan kebahagiaan kerja menuntut pendekatan holistik terhadap pengalaman kerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kejelasan peran dan tanggung jawab, remunerasi yang adil, peluang pengembangan karier, kualitas supervisi, serta kolaborasi dengan rekan kerja. Penerapan langkah-langkah ini akan membantu organisasi memperbaiki aspek pekerjaan dan kerja sama tim yang saat ini kinerjanya masih kurang optimal, mengingat supervisi telah menjadi aspek yang cukup kuat.

Pengaruh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Pada tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung dalam uji F adalah 9,249. Komitmen karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterikatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama, karena nilai tersebut berada di atas nilai F tabel (sekitar 2,751) dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

Hasil simultan menunjukkan bahwa komitmen karyawan lebih tepat dipahami sebagai hasil dari kombinasi pengalaman psikologis dan kondisi kerja. Keterikatan kerja mencerminkan energi, dedikasi, dan fokus karyawan pada pekerjaan; beban kerja dalam instrumen ini mencerminkan sejauh mana tuntutan kerja dapat dikelola; sedangkan kepuasan kerja menggambarkan evaluasi karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Ketika ketiga aspek tersebut berada pada kondisi yang baik, kecenderungan karyawan untuk memberikan usaha terbaik, tetap berada di perusahaan, dan merasa bangga terhadap perusahaan juga mengalami meningkat.

Nilai R Square sebesar 0,306 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 30,6% variasi Komitmen Karyawan. Angka ini memperlihatkan bahwa model memiliki daya jelas yang nyata, tetapi belum mencakup keseluruhan faktor pembentuk komitmen. Sebesar 69,4% variasi masih berkaitan dengan faktor lain di luar model yang dapat mencakup, antara lain, kepemimpinan, dukungan organisasi, budaya kerja, persepsi keadilan, kesempatan karier, atau faktor individual. Hasil penelitian tidak seharusnya digunakan untuk menyimpulkan bahwa komitmen karyawan hanya ditentukan oleh tiga variabel yang diteliti.

Secara manajerial, prioritas tidak perlu diarahkan pada satu variabel secara terpisah. Kepuasan kerja memang memiliki standardized Beta relatif terbesar, tetapi keterikatan dan pengelolaan beban kerja juga signifikan. Program peningkatan komitmen akan lebih kuat apabila perusahaan menggabungkan perbaikan pengalaman kerja, pengelolaan tuntutan kerja yang proporsional, serta pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja secara konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kajian dan pembahasan terhadap pengaruh Keterikatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT Serasi Logistics Indonesia sejalan dengan empat rumusan masalah penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi yang positif dan signifikan secara statistik antara pekerja yang memiliki keterikatan (engaged) dan komitmen. Nilai-t yang dihitung adalah 2,326, dan hasil uji-t menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,167 pada tingkat signifikansi 0,023. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika tingkat keterikatan tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi terhadap organisasi. Hal tersebut tercermin dari semangat, pengabdian, dan konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, H1 diterima.
2. Koefisien regresi sebesar 0,139, tingkat signifikansi 0,015, dan nilai-t sebesar 2,512 secara keseluruhan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara beban kerja dan komitmen.

karyawan. Arah positif ini perlu dipahami dalam kerangka instrumen yang digunakan, yang sebagian besar menerapkan penilaian langsung untuk mengevaluasi beban kerja yang wajar atau proporsional. Dedikasi karyawan berbanding lurus dengan penguasaan keterampilan manajemen waktu mereka, yang mencakup kemampuan untuk menangani volume pekerjaan, tingkat kesulitan, tenggat waktu penyelesaian, tuntutan fisik, dan waktu istirahat secara efektif. Dengan demikian, H2 dapat dinyatakan diterima.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Hasil uji t menunjukkan t hitung 2,774, signifikansi 0,007, koefisien regresi 0,221, serta standardized Beta 0,308. Kepuasan Kerja menjadi variabel dengan kontribusi relatif terbesar dalam model. Dengan demikian, semakin positif penilaian karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, promosi, supervisi, dan rekan kerja, semakin tinggi komitmen karyawan. Sehingga dinyatakan H3 diterima.
4. Keterikatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Model tersebut signifikan secara statistik dengan nilai F sebesar 9,249 pada tingkat signifikansi 0,000; dengan demikian, H4 diterima. Dengan nilai R-squared sebesar 0,306, Sebesar 69,4% variasi komitmen karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini..
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Agustina, F., Aghniya, K., Studi, P., Bisnis, A., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2025). Office management strategies for dealing with the quiet quitting phenomenon in Indonesia creative industry: Strategi manajemen kantor menghadapi fenomena quiet quitting di industri kreatif Indonesia. *Journal of Social and Economics Research*, 7(2). <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Ali, M., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2026). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT X. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4), 4938–4948. <https://doi.org/10.63822/h0djn820>
- Bayani, T. Z., Matulessy, A., & Rini, A. P. (2026). Fostering organizational commitment: The impact of meaningful work and work engagement among millennial employee. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 14(1), 12–17. <https://doi.org/10.22219/jipt.v14i1.34939>
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice* (2nd ed.). Routledge..
- Christover, G., & Ie, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 999–1008. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Adamska-Chudzińska, M., & Pawlak, J. (Eds.). (2025). *Work engagement and employee well-being: Psychosocial support to build engaged human capital*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032715407>.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw Hill..
- Ćulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana..
- Ganie, D., Riyani, D., & Fanisa. (2025). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Berau di Tanjung Redeb. *Change Agent for Management Journal*, 9(2), 64–78.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustamin, K. O., & Abadiyah, R. (2025). Workplace dynamics and employee commitment at CV Kevin Perkasa. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(2). <https://doi.org/10.21070/ijins.v26i2.1815>

- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu..
- Ibad, M. C., Mora, L., & Teti, A. (2023). Work engagement terhadap komitmen kerja buruh. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 1(1), 109–118. <https://doi.org/10.35316/jummy.v1i1.3611>
- Jayanti, K. D., & Simarmata, N. (2025). Literature Review: Komitmen Organisasi pada Karyawan Gen Z. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 10(3), 286. <https://doi.org/10.36722/sh.v10i3.4661>
- Karmajaya, L. G. A. L., Aristana, I. N., & Landra, N. (2026). The role of organizational commitment in mediating the effect of employee engagement and work-life balance on employee performance. *Social Science and Human Research Bulletin*, 3(7), 885–893. <https://doi.org/10.55677/SSHRB/2026-3050-0721>.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja* (1st ed.). Alfabeta.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2021). *Organizational behaviour: A practical, problem-solving approach* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kubillawati, S., Carwadi, & Nafa, N. P. (2022). Perbedaan komitmen organisasi, beban kerja, dan iklim organisasi terhadap stres kerja. *Jurnal Kesehatan dan Kebidanan*, 11(2), 101–110.
- Maharani, F. D., Reskiputri, T. D., & Murtaliningtyas, W. (2025). Analisis pengaruh beban kerja, fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Dewi Rinjani Persada Bondowoso. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 562–573. <https://doi.org/10.36985/c7wd3h81>.
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- Meilinda, H., Handaru, A. W., & Susita, D. (2022). The effect of work engagement and job satisfaction on organizational commitments at PT. Karya Sakti Sejahtera. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.21009/JDMB.05.1.3>
- Nadila, I. A., Swasti, I. K., & Rosyanti, D. M. (2025). The influence of workload and motivation on organizational commitment among non-civil servant employees at the Department of Industry and Manpower of Surabaya City. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 9(2), 845–849. <https://doi.org/10.33751/jhss.v9i2.12054>.
- Noviardy, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Qotrunnada, N., & Saputri, D. M. A. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 53–60.
- Rahayu, E. P., Ratnasari, A. V., Wardani, R. W. K., Pratiwi, A. I., Ernawati, L., Lestari, S., Moneteringtyas, P. C., Cahyani, M. T., Ningsih, K. P., L., B. F. W., Wahyu, M., Wardani, D. W. K. K., Pramana, A. N., Herdhianta, D., Fatimah, S., & Prasetyo, E. (2022). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Pradina Pustaka.
- Rahmawati, I., Harini, S., & Palahudin, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1410–1422. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2652>.
- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.10>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=9-jcsiS8RS0C>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sadikin, S., Ariyani, E. D., Muzakki, M. R. A., Muhammad, A., & Waluyo, G. A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi para lulusan Polman Bandung di perusahaan

- manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1680–1693. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3715>.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Salatun, R. A., Rachmat, B., & Prawitowati, T. (2025). The effect of work engagement, organizational commitment, and innovative behavior on employee performance. *Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 481–494.
- Saputra, P. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Honda Trio Banjarmasin. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 13(1), 54–67. <https://doi.org/10.26418/ejme.v13i1.87270>
- Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (worklife balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1737–1747.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana.
- Sonda, S. R., Nurman, N., Dipoatmodjo, T. S. P., Tawe, A., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus; pengurus Organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5742–5749. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2863>
- Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2018). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*. Salemba Empat..
- Sulhini, S., Suryatni, M., & Suparman, L. (2024). The effect of organisational support, work engagement, job satisfaction on organisational commitment (study on employees of the education personnel sector at the University of Mataram). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(9). <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i9.6143>.
- Sunarto, D. D., Halida, I. N., Lutfianti, F., & Awaliyah, S. S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pendidik dan tenaga kependidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 145–153.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout Article Information. In *Journal of Economics and Business Aseanomics* (Vol. 4, Issue 2). <http://academicjournal.yarsi.ac.id/jeba>
- Tampenawas, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1108–1117..
- Vanchapo, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wigunardi, T., & Waruwu, K. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 16–29. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.478>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>
- Zirho, R. K., & Setiawan, R. (2024). Budaya organisasi dan kepercayaan kepada organisasi sebagai kunci terciptanya employee engagement. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 232–247. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i2.334>.