

PENGARUH KOMPONEN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN

RAIHANA FARRAS AMANU
YUPITER GULO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
202080192@tsm.ac.id, Yupiter@stietrisakti.ac.id

Received: August 16, 2024; Revised: August 20, 2024; Accepted: August 21, 2024

Abstract : This study aims to analyze and determine the influence of organizational climate components including leadership, employee relations, employee commitment, employee satisfaction, and employee motivation on work engagement. This research uses descriptive and causal approaches and uses a 5-point Likert scale to measure each variable. This study used non-probability sampling technique with saturated sampling method. Data collection was obtained by through questionnaires distributed online through Google Form to 65 respondents. This research method uses the multiple linear analysis method was used as a test tool. The results in this study showed that leadership, employee relations, employee engagement, employee satisfaction and employee motivation affect employee work engagement.

Keywords : Employee Motivation, Leadership, Employee Commitment, Employee Relations, Employee Satisfaction, Work Engagement

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui komponen iklim organisasi yang meliputi kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausal serta menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan secara online melalui Google Form kepada 65 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda sebagai alat uji. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, hubungan karyawan, keterlibatan karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Hubungan Karyawan, Komitmen Karyawan, Kepuasan Karyawan, Motivasi Karyawan, Keterlibatan Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, baik yang berskala kecil maupun besar, memiliki sumber daya

manusia di dalamnya. Sumber daya manusia inilah yang menjadi faktor penentu dalam perkembangan perusahaan. Pentingnya peran

sumber daya manusia dalam keseluruhan aktivitas perusahaan juga tercermin melalui iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat mendorong keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, iklim yang kurang mendukung dapat menghambat motivasi dan keterlibatan karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan.

Perusahaan manufaktur yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perawatan dan penyediaan suku cadang peralatan dapur yang didirikan pada tahun 2007 ini telah lama menjadi perusahaan unggul dan terpercaya melalui penghargaan-penghargaan yang telah di dapatkan selama beroperasi. Salah satu faktor yang ingin terus dipertahankan oleh korporasi ini dalam operasionalnya adalah tingkat keterlibatan kerja karyawan diperusahaannya. Hasil-hasil evaluasi oleh perusahaan, terdapat data Penilaian Karyawan terkait Keterlibatan Kerja tahun 2020-2022 adalah sebagai berikut: Berdasarkan tabel 1, memberikan penjelasan bahwa pada tahun 2020, persentase keterlibatan karyawan mencapai 86% dengan nilai A. Tahun 2021 terjadi peningkatan dengan persentase keterlibatan mencapai 95% dengan nilai A. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan persentase keterlibatan menjadi 79% dengan penilaian B. Situasi ini menunjukkan bahwa berbagai faktor dapat menjadi pemicu kurangnya keterlibatan karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Faktor pertama yaitu, kepemimpinan yang merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, meningkatkan perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya. Apabila tingkat kepemimpinan baik, maka akan berdampak positif pada tingkat keterikatan kerja para karyawan yang berada dibawah kepemimpinannya.

Faktor kedua, yaitu hubungan karyawan yang mengacu pada pengelolaan dan pemeliharaan hubungan kerja antara karyawan dan manajemen serta antara karyawan dan karyawan. Sehingga setiap organisasi yang ingin sukses dalam industri tertentu harus menekankan hubungan karyawan yang positif. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen dengan perusahaan akan merasa sejalan dengan nilai-nilai perusahaan dan memiliki pemahaman yang baik mengenai tujuan organisasinya.

Faktor keempat, yaitu kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan dapat tercapai apabila perusahaan memperhatikan dan mengevaluasi sistem kerja perusahaan dengan cermat. Dan faktor kelima yang dapat memicu keterlibatan kerja, yaitu motivasi karyawan. Dorongan yang diberikan seseorang dalam bekerja dapat membuat pekerja semakin merasa terikat dengan pekerjaannya yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja ([Ratnaningtyas et al. 2021](#)).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki rumusan masalah, yaitu mengetahui apakah kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan dalam kegiatan korporasi. Penelitian ini menggunakan jurnal dengan judul *Organisational Climate Components And Their Impact On Work Engagement Of Employees In Medium- Sized Organisations* sebagai replikasi untuk melakukan penelitian.

Dalam proses penenelitian ini, data pendukung didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu. Pada variabel kepemimpinan terdapat hasil penelitian dari [Rožman and Štrukelj \(2021\)](#), [Marinda \(2018\)](#), [Tuasikal, et al, \(2022\)](#), [Susanti R dan Praningrum \(2019\)](#), [Mase dan Widigdo \(2021\)](#), [Kurniawan and Sakinah \(2021\)](#) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Sementara hasil

penelitian dari [Kriswanta et al. \(2021\)](#) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Pada variabel hubungan karyawan terdapat hasil penelitian dari [Dena et al. \(2019\)](#), [Kurniawan and Sakinah \(2021\)](#) menunjukkan bahwa hubungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Pada variabel komitmen karyawan terdapat hasil penelitian [Vivian et al. \(2019\)](#), [Lestari dan Sutrisna \(2020\)](#) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Sementara hasil penelitian dari [Stata \(2020\)](#) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap work engagement.

Pada variabel kepuasan karyawan terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh [Wijaya dan Edwina \(2021\)](#), [Halias dan Prahara \(2020\)](#), [Dewinda et al. \(2020\)](#), [Syafitri dan Iryanti \(2022\)](#), [Djoemadi et al. \(2019\)](#) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Pada variabel motivasi karyawan terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh [Abdurrahman et al. \(2019\)](#), [Widyastuti dan Erlangga \(2021\)](#), [Endayani dan Saman \(2021\)](#), [Trisninawati dan Elpanso \(2022\)](#), [Tyas dan Rizki \(2022\)](#), [Muchtadin \(2023\)](#) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh [Linggiallo et al. \(2021\)](#) menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan teori keterikatan kerja, yang menggambarkan keterlibatan sebagai pendorong motivasi. Dimana karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan keinginan untuk mencapai kesuksesan ketika

karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya ([Bakker dan Leiter 2010](#)). Karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat energi dan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan karyawan merupakan derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya ([Cendani dan Tjahjaningsih 2015](#)). Menurut [Daft \(2015, 63\)](#), Keterlibatan karyawan mencakup keterlibatan emosional dalam pekerjaan, kepuasan kerja, kontribusi secara antusias dalam mencapai tujuan organisasi, dan rasa memiliki serta komitmen terhadap organisasi dan misinya. sedangkan menurut [Dessler \(2020, 87\)](#), keterlibatan karyawan adalah keterlibatan secara psikologis, keterhubungan, dan komitmen untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaan mereka.

Kepemimpinan

Menurut [Daft \(2018,8\)](#), kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang ingin melakukan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Menurut [Robbins dan Judge \(2023, 399\)](#), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok terhadap visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan menurut [Hermanto dan Srimulyani \(2020, 7\)](#), kepemimpinan adalah interaksi saling mempengaruhi antara pemimpin dan para pengikutnya dalam mewujudkan visi yang dimiliki oleh pemimpin dan para pengikutnya.
H1 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan dalam perusahaan

Hubungan Karyawan

Menurut [Bajaj et al. \(Brhane dan Zewdie 2018\)](#), hubungan karyawan adalah Hubungan

karyawan merupakan interaksi antara karyawan dan atasan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, komitmen dan kepercayaan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hubungan karyawan merupakan hubungan internal antara karyawan dan perusahaan, dimana pemeliharaan hubungan dengan karyawan perlu diperkuat dan dijaga guna mencapai tujuan bersama, seperti yang dikemukakan oleh Gani ([Herpridjihan dan Utami 2020](#)).

Menurut [Dessler \(2020, 455\)](#), hubungan karyawan adalah aktivitas manajerial yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan positif antara karyawan dan pemberi kerja yang berkontribusi terhadap produktivitas, motivasi, moral, dan disiplin yang memuaskan, serta untuk mempertahankan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif, positif, produktif, dan lingkungan kerja yang kohesif.

H2 : Terdapat Pengaruh Hubungan Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan dalam perusahaan.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan diartikan sebagai keterkaitan antara hubungan atau dukungan yang diberikan oleh pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja ([Anwar dan Louis 2017](#)). Menurut [Robbins dan Judge \(2023, 119\)](#), komitmen organisasi menunjukkan derajat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. [Simatupang dan Chandra \(2021\)](#) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap suatu organisasi merupakan rasa keterikatan yang membuat pegawai tetap berkomitmen untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga tidak ingin meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

H3 : Terdapat Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan dalam perusahaan

Kepuasan Karyawan

Menurut [Daft \(2015, 475\)](#), Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Menurut [Robbins dan Judge \(2023, 118\)](#), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi melalui karakteristik – karakteristiknya. sedangkan menurut [Rivai \(Jufrizen dan Sitorus 2021\)](#), kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya.

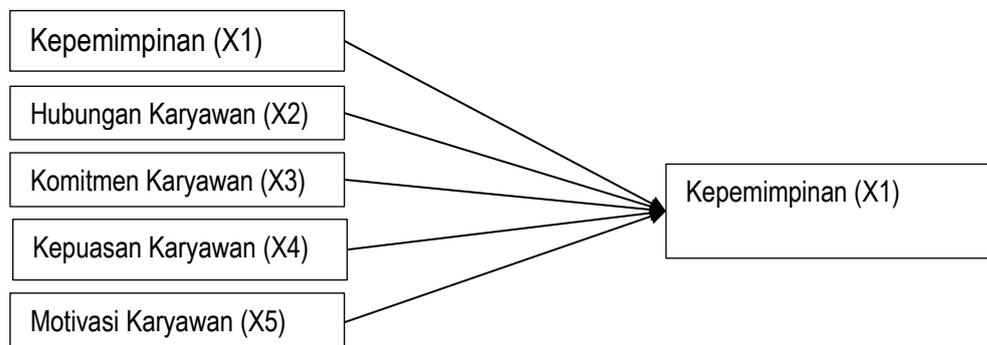
H4 : Terdapat Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan dalam perusahaan.

Motivasi Karyawan

[Daft \(2015, 552\)](#), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam maupun di luar diri seseorang yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk mengejar suatu tindakan tertentu. Menurut [Rosento et al. \(2019\)](#), motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu. sedangkan menurut Murtiyoko ([Caniago dan Sudarmi 2021](#)) menyatakan bahwa motivasi merupakan perubahan kemampuan yang ada pada individu, ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan

H5 : Terdapat Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan dalam perusahaan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausalitas dengan metode kuantitatif, serta menggunakan metode analisis linear berganda. Dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Software statistika.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling menggunakan metode sampling jenuh. Non-probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap elemen atau anggota populasi untuk menjadi anggota sampel ([Sugiyono 2021, 131](#)).

Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan yang diteliti. Partisipasi responden dalam penelitian melibatkan 65 karyawan yang mengisi kuesioner melalui Google Forms, diukur menggunakan skala Likert dengan opsi jawaban pada skala 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, hingga Sangat Setuju).

DEFINISI OPERASIONAL

Kepemimpinan upaya untuk mempengaruhi suatu kelompok atau individu dengan menggunakan karisma, kekuasaan, persuasi, atau perilaku kepemimpinan lainnya

untuk membentuk suatu struktur dan mengkoordinasikan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan meliputi kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, keterampilan komunikasi yang efektif, ketersediaan untuk dihubungi dan bersedia mendengarkan, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat.

Hubungan karyawan melibatkan upaya manajemen dan pemeliharaan hubungan kerja, dengan memperhatikan efek kontrak psikologis yang terbentuk. indikator dari hubungan karyawan adalah komunikasi, saling menghargai, serta kemampuan menangani konflik.

Komitmen karyawan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang berkaitan dengan tujuan tertentu, yang dapat diukur melalui komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

Kepuasan karyawan adalah kondisi dimana karyawan merasa puas yang tercermin dalam sikap karyawan yang ramah dan ceria dalam melakukan pekerjaan. Pengukuran kepuasan karyawan melibatkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, perlakuan individual, penghargaan, dan kepuasan umum pekerjaan dan organisasinya.

Motivasi karyawan adalah kekuatan yang mendorong perilaku, memberikan arah, dan menjadi dasar kecenderungan untuk

bertahan. Motivasi dapat dinilai melalui indikator seperti penghargaan penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, aturan, kebijakan dan prosedur yang bijaksana dan adil, serta penciptaan kondisi kerja yang baik. selain itu, motivasi juga dapat tercermin dalam pemberian kesempatan untuk tumbuh melalui pembelajaran baru dan tanggung jawab pekerjaan.

Keterlibatan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, yang dapat diukur melalui sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, keinginan untuk bertindak aktif untuk memperbaiki keadaan, mengidentifikasi diri dengan organisasi dan kepercayaan terhadap organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah
Usia	< 21 tahun	1
	21 – 30 tahun	50
	31 – 40 tahun	12
	> 40 tahun	2
Jenis Kelamin	Laki-laki	37
	Perempuan	28
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	13
	D3	19
	S1	31
	S2	1
	Lainnya	1
Unit Kerja	Distrik	21
	Finance & Acc	12
	HCD	3
	Logistik & IT	7
	MS & Purchasing	8
	Operasional	14
Masa Kerja	< 1 tahun	9
	1 – 5 tahun	40
	6 – 10 tahun	12
	> 10 tahun	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean
Kepemimpinan	37,15
Hubungan Karyawan	25,11
Komitmen Karyawan	29,13
Kepuasan Karyawan	28,42
Motivasi Karyawan	25,16
Keterlibatan Kerja	29,29

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Var.	Item	rhitung	rtabel	Ket.
Kepemimpinan(X ₁)	LE_1	0.828	0,2441	Valid
	LE_2	0.857	0,2441	Valid
	LE_3	0.916	0,2441	Valid
	LE_4	0.883	0,2441	Valid
	LE_5	0.867	0,2441	Valid
	LE_6	0.691	0,2441	Valid
	LE_7	0.783	0,2441	Valid
	LE_8	0.737	0,2441	Valid
	LE_9	0.749	0,2441	Valid
Hubungan Karyawan (X ₂)	ER_1	0.586	0,2441	Valid
	ER_2	0.825	0,2441	Valid
	ER_3	0.786	0,2441	Valid
	ER_4	0.818	0,2441	Valid
	ER_5	0.805	0,2441	Valid
	ER_6	0.797	0,2441	Valid
Komitmen Karyawan (X ₃)	EC_1	0.817	0,2441	Valid
	EC_2	0.877	0,2441	Valid
	EC_3	0.760	0,2441	Valid
	EC_4	0.873	0,2441	Valid
	EC_5	0.859	0,2441	Valid
	EC_6	0.863	0,2441	Valid
	EC_7	0.785	0,2441	Valid
Kepuasan Karyawan (X ₄)	ES_1	0.838	0,2441	Valid
	ES_2	0.772	0,2441	Valid
	ES_3	0.889	0,2441	Valid
	ES_4	0.777	0,2441	Valid
	ES_5	0.850	0,2441	Valid
	ES_6	0.809	0,2441	Valid
	ES_7	0.746	0,2441	Valid
Motivasi Karyawan (X ₅)	EM_1	0.802	0,2441	Valid
	EM_2	0.784	0,2441	Valid
	EM_3	0.816	0,2441	Valid
	EM_4	0.853	0,2441	Valid
	EM_5	0.896	0,2441	Valid
	EM_6	0.893	0,2441	Valid
Keterlibatan Kerja (Y)	WE_1	0.807	0,2441	Valid
	WE_2	0.845	0,2441	Valid
	WE_3	0.714	0,2441	Valid
	WE_4	0.824	0,2441	Valid
	WE_5	0.884	0,2441	Valid
	WE_6	0.662	0,2441	Valid
	WE_7	0.760	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Ket.
Kepemimpinan (X1)	9	0.935	Reliabel
Hubungan Karyawan (X2)	6	0.857	Reliabel
Komitmen Karyawan (X3)	7	0.924	Reliabel
Kepuasan Karyawan (X4)	7	0.907	Reliabel
Motivasi Karyawan (X5)	6	0.916	Reliabel
Keterlibatan Kerja	7	0.897	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Dilihat dari Tabel 3, 65 responden memberikan jawaban yang valid. Kemudian diperoleh mean, median, standar deviasi serta nilai minimum dan maksimum dari masing-masing variabel. Hasil kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Pada kuesioner penelitian, variabel dependen yaitu keterlibatan kerja sebanyak 7 pernyataan, sedangkan variabel independen yaitu kepemimpinan terdiri dari 9 pernyataan, hubungan karyawan terdiri dari 6 pernyataan, komitmen karyawan terdiri dari 7 pernyataan, kepuasan karyawan terdiri dari 7 pernyataan dan motivasi karyawan terdiri dari 6 pernyataan dengan total keseluruhan pernyataan dalam kuesioner sebanyak 42 pernyataan dalam penelitian ini.

Selain itu juga dilakukan uji validitas untuk mengecek keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini, yang hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dan dependen mempunyai nilai r hitung yang melebihi nilai rtabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pernyataan pada instrumen dianggap valid dan dapat digunakan.

Berdasarkan tabel 5, hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan serta variabel dependen yaitu keterlibatan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dianggap reliabel, menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini, Uji asumsi klasik terdiri dari tiga pengujian yaitu uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastitas. Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan dua pengujian yaitu hasil uji Durbin-Watson yang diketahui sebesar 2,083, yang berarti bahwa nilai $D-W = 2,083$ ($1,7673 < 2,083 < 2,2327$). Maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi. Dan hasil uji dengan Breusch-Godfrey bahwa nilai sig. $> \alpha$ yaitu $0,679 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dan baik digunakan dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa variabel independen kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,246 dengan nilai VIF 4,066, variabel hubungan karyawan memiliki nilai tolerance 0,319 dengan nilai VIF 3,139, variabel komitmen karyawan memiliki nilai tolerance 0,127 dengan nilai VIF 7,899, variabel kepuasan karyawan memiliki nilai tolerance 0,304 dengan nilai VIF 3,290, dan variabel motivasi karyawan memiliki nilai tolerance 0,185 dengan nilai VIF 5,393. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 sehingga data tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji heteroskedastitas menggunakan metode uji Gllejser menunjukkan bahwa variabel X1, X2,

X3, X4, dan X5 memiliki nilai Sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan tidak terjadi heteroskedastitas.

Berdasarkan tabel 6, dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dengan rumusan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 8,326 + 0,074 X_1 + 0,018 X_2 + 0,137 X_3 + 0,143 X_4 + 0,387 X_5 + e$$

Artinya jika nilai kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan adalah 0, maka nilai keterlibatan kerja yang dihasilkan adalah sebesar 8,326. Setiap kenaikan satu variabel kepemimpinan akan menaikkan variabel keterlibatan kerja karyawan pada operasional korporasi ini sebesar 0,074 satuan, dengan asumsi variabel hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan dianggap tetap. Setiap kenaikan satu variabel hubungan karyawan akan menaikkan variabel keterlibatan kerja

karyawan pada kegiatan operasi korporasi ini sebesar 0,018 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan dianggap tetap. Setiap kenaikan satu variabel komitmen karyawan akan menaikkan variabel keterlibatan kerja karyawan pada aktifitas operasi perusahaan sebesar 0,137 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan, hubungan karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan dianggap tetap. Setiap kenaikan satu variabel kepuasan karyawan akan menaikkan variabel keterlibatan kerja karyawan dalam operasi perusahaan sebesar 0,074 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, dan motivasi karyawan dianggap tetap. Setiap kenaikan satu variabel motivasi karyawan akan menaikkan variabel keterlibatan kerja karyawan pada rutinitas operasi korporasi sebesar 0,387 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, dan motivasi karyawan dianggap tetap.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coffecient b	Sig.
(Constant)	8.326	0.002
Kepemimpinan (X1)	0.074	0.517
Hubungan Karyawan (X2)	0.018	0.912
Komitmen Karyawan (X3)	0.137	0.512
Kepuasan Karyawan (X4)	0.143	0.290
Motivasi Karyawan (X5)	0.387	0.075

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	15.789	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model	R	Adjusted R Square
1	0.756	0.536

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 9 Hasil Uji Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja

Variabel	Unstandardized Coefficient b	t	Sig.
(Constant)	12.806	5.577	0.000
Kepemimpinan	0.444	7.260	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 10. Hasil Uji Hubungan Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja

Variabel	Unstandardized Coefficient b	t	Sig.
(Constant)	12.904	4.609	0.000
Hubungan Karyawan	0.653	5.906	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 11 Hasil Uji Komitmen Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja

Variabel	Unstandardized Coefficient b	t	Sig.
(Constant)	11.269	4.979	0.000
komitmen karyawan	0.619	8.047	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 12 Hasil Uji Kepuasan karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja

Variabel	Unstandardized Coefficient b	t	Sig.
(Constant)	12.675	5.493	0.000
Kepuasan Karyawan	0.585	7.282	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Tabel 13 Hasil Uji Motivasi Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja

Variabel	Unstandarized Coefficient b	t	Sig.
(Constant)	9.382	4.002	0.000
Motivasi Karyawan	0.791	8.571	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik, Desember 2023

Berdasarkan tabel 7, hasil uji anova bahwa *p-value* (*sig*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan termasuk kriteria *fit*. Kemudian, nilai *Critical value* menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $15,789 > F_{tabel} 2,371$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria *fit*. Berdasarkan tabel 8, hasil uji koefisien korelasi (*R*) dan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui *Coefficient correlation* (*R*) sebesar 0,756 yang merupakan variabel independen kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap variabel dependen yaitu keterlibatan kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Aquare* sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel dependen keterlibatan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan adalah sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

Berdasarkan tabel 9, hasil pengujian hipotesis H1 diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha / 2) (7,260 > 1,998)$ dan juga diperkuat dengan nilai *p-value* ($0,000 < \alpha (0,05)$), maka H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan pada kegiatan operasi

perusahaan ini.

Berdasarkan tabel 10, hasil pengujian hipotesis H2 diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha / 2) (5,906 > 1,998)$ dan juga diperkuat dengan nilai *p-value* ($0,000 < \alpha (0,05)$), maka H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh hubungan karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan operasional korporasi.

Berdasarkan tabel 11, hasil pengujian hipotesis H3 diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha / 2) (8,047 > 2,001)$ dan juga diperkuat dengan nilai *p-value* ($0,000 < \alpha (0,05)$), maka H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan tabel 12, hasil pengujian hipotesis H4 diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha / 2) (7,282 > 1,998)$ dan juga diperkuat dengan nilai *p-value* ($0,000 < \alpha (0,05)$), maka H4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan pada kegiatan perusahaan.

Berdasarkan tabel 13, hasil pengujian hipotesis H5 diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha / 2) (8,571 > 1,998)$ dan juga diperkuat dengan nilai *p-value* ($0,000 < \alpha (0,05)$), maka H5 diterima, yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan pada operasional rutin korporasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap dalam operasi perusahaan.

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu variabel yang diteliti hanya dibatasi pada lima variabel independen yaitu kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan serta satu variabel dependen yaitu keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan dengan jumlah sampel yang terbatas hanya 65 orang karyawan.

Rekomendasi dalam penelitian ini sebagai masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Rekomendasi tersebut mencakup peningkatan aspek kepemimpinan, seperti kemudahan berkomunikasi, ketersediaan mendengarkan, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, keterampilan komunikasi yang kuat, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan perlu fokus pada hubungan antar karyawan, termasuk komunikasi, kepercayaan, dan manajemen konflik. Rekomendasi lain mencakup perhatian pada faktor komitmen karyawan, seperti menciptakan rasa kekeluargaan, meningkatkan

kenyamanan kerja melalui penghargaan dan tanggung jawab yang sesuai, serta memastikan konsistensi penerapan nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memperhatikan aspek dari pekerjaan itu sendiri, perlakuan terhadap individu, penghargaan, dan kepuasan keseluruhan terhadap pekerjaan dan organisasi. Terakhir, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan penuh terhadap kinerja, konsistensi dalam menerapkan aturan dan kebijakan, menciptakan kondisi kerja optimal, dan memberikan peluang pelatihan.

Penelitian ini juga memberikan masukan agar peneliti selanjutnya menganalisis kembali terlebih dahulu pengaruh komponen iklim organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan menambahkan variabel independen lainnya yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian dan disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda serta menyesuaikan ukuran sampel untuk menghindari masalah uji statistik.

REFERENCES:

- Abdurrahman, Muhammad Sholih, Ratno Purnomo, dan Eling Purwanto Jati. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi." *Performance* 26 (2): 66. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>.
- Anwar, Kofand, dan Raghda Louis. 2017. "Factors Affecting Students' Anxiety in Language Learning: A Study of Private Universities in Erbil, Kurdistan." *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* 4 (3): 160–75. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i3p160>.
- Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. 2010. *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Brhane, Hagos, dan Shimels Zewdie. 2018. "A Literature Review on the Effects of Employee Relation on Improving Employee Performance." *Journal International Journal in Management and Social Science* 6 (04): 2321–1784.
- Caniago, Aspizain, dan Wuli Sudarmi. 2021. "Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan." *Jurnal Lentera Bisnis* 10 (1): 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>.
- Cendani, Citta, dan Endang Tjahjaningsih. 2015. "Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 30 (2): 149–60.
- Daft Ricgard L. 2015. *Management*.

- Daft, Richard L. 2018. *the Leader Experience*.
- Dena, I Made, Julio Mahendra, dan Putu Saroyini Piartrini. 2019. "PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN PADA HUBUNGAN REWARDS DAN INTERNAL COMMUNICATION DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Akana Boutique Hotel adalah salah satu hotel bintang empat " 8 (3): 1696–1726.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*, 8th edition. *Personnel Review*. Vol. 31. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>.
- Dewinda, Herio Rizki, Djamaludin Ancok, dan Nilam Widyarani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit." *Psyche 165 Journal* 13 (2): 217–22. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>.
- Djoemadi, Faizal R., Margono Setiawan, Noermijati Noermijati, dan Dodi W. Irawanto. 2019. "The effect of work satisfaction on employee engagement." *Polish Journal of Management Studies* 19 (2): 101–11. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>.
- Endayani, Fatmasari, dan Saman Saman. 2021. "Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8 (1): 1– 6. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.4955>.
- Hermanto, Yustinus Budi, dan Veronika Agustini Srimulyani. 2020. "Kepemimpinan Integratif Strategi menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran." *PT Kanisius*, 9–86. <http://repositori.ukdc.ac.id/1046/3/2020> EDIT - KEPEMIMPINAN INTEGRATIF.pdf#.
- Herpridjihan, Syannaz Berliana, dan Lusia Savitri Setyo Utami. 2020. "Analisis Employee Relations melalui Training dalam Membangun Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Teknik PT. Pelita Air Service)." *Prologia* 4 (2): 303. <https://doi.org/10.24912/pr.v4i2.6513>.
- Jermy Eka Putra Mase, Deny, dan Aslam Mei Nur Widigdo. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2 (4): 447–56. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4.451>.
- Jufrizen, Jufrizen, dan Tiara Safani Sitorus. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* 1 (1): 841–56.
- Kriswanta, Kriswanta, Ari Mulyono, Herli Iskandar, Faisal Haris Pratama, Dwi Wiji Astuti, dan Alafta Aulia. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1 (1): 37–46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>.
- Kurniawan, Robby, dan Shintia Sakinah. 2021. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan Hotel Berbintang Di Kepulauan Riau." *CoMBInES: Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science* 1 (1): 446–56.
- Lestari, Suci Putri, dan Arga Sutrisna. 2020. "Pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Terhadap Engagement Karyawan." *Jurnal Ekonomi Perjuangan* 1 (2): 127–36. <https://e-journal.unper.ac.id/index.php/JUMPER/article/view/357>.
- Linggiallo, Hengki Degrafe, Sukisno S. Riadi, Sugeng Hariyadi, dan Doddy Adhimursandi. 2021. "The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance." *Management Science Letters* 11: 31–40. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.033>.
- Marinda, Vina S. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital (Studi kasus pada salah satu BUMN di bidang

- telekomunikasi.” *Jurnal Study and Management Research* 15 (1): 85. <https://doi.org/10.55916/smart.v15i1.12>.
- Muchtadin. 2023. “The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Medika Employees” 14: 13.
- Ratnaningtyas, Hapsari, Agung Wahyu Handaru, dan Henry Eryanto. 2021. “Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis.” *The International Journal of Social Sciences World* 3 (1): 25–32. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/129>.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2023. *Organizational Behavior*. Nineteenth.
- Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati. 2019. “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT TRISENTOSA ADHIRAJASA JAKARTA.” *Jurusan Teknik Kimia USU* 4 (1): 18–23.
- Rožman, Maja, dan Tjaša Štrukelj. 2021. “Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations.” *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja* 34 (1): 775–806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>.
- Satata, Dian Bagus Mitreka. 2020. “Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagement Pada Pekerja Di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi.” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 4 (2): 349. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.9306.2020>.
- Sidarius Halias, Dicky, dan Sowanya Ardi Prahara. 2020. “Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Driver Ojek Online.” *Psyche 165 Journal* 13 (1): 95–100.
- Simatupang, Pandapotan, dan Novita Dwi Chandra. 2021. “PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR.” *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3 (1): 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 3 ed.
- Susanti R, Meri, dan Slamet Widodo Praningrum. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Work Engagement Tenaga Kependidikan Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.” *Journal Al Bahtsu* 4 (2): 166–75.
- Syafitri Rhegita, Iryanti Endang. 2022. “The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction Through Work Engagement on Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3 (5): 2620–27. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>.
- Trisninawati, Trisninawati, dan Efan Elpanso. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement.” *Mbia* 20 (3): 275–84. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>.
- Tuasikal, Husein Puerwana, Dedi, dan Usep Suhud. 2022. “Lp3i Jakarta” 5 (5): 272–82.
- Tyas, Ari, dan Ine Rizki. 2022. “Dampak Work Engagement melalui Motivasi Kerja Dilihat dari Lingkungan Kerja dan Teamwork.” *Forum Ilmiah* 18 (4): 85–93.
- Vivian, Rianda Elwinawanty, dan Sarinah. 2019. “Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture.” *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA* 11 (1): 38–45.
- Widyastuti, A R, dan N T A Erlangga. 2021. “Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan.” *Image I* (1): 68–84. <https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/250>.
- Wijaya, Prieksa, dan Triana Noor Edwina. 2021. “Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja

terhadap Work Engagement Karyawan.” Buku Abstrak Seminar Nasional, no. April: 243–50.
<https://repository.its.ac.id/id/eprint/84407>.

Halaman ini sengaja dikosongkan.