

Influence of Work Engagement and Job Satisfaction on Employee Work Commitment at PT ARINDO JAYA MANDIRI

Sania Norma Amalia¹, Hadiahti Utami², Mellasanti Ayuwardani³

¹Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

²Politeknik Negeri Semarang

Email: ¹sanianrma@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the influence of work engagement and job satisfaction on employee commitment at PT Arindo Jaya Mandiri, a freight forwarding and EMKL company focusing on export-import services. The research sample included all employees (n=35) using a total sampling method. Data were collected through questionnaires and literature review, and analyzed using SPSS version 25 with validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, as well as F and t tests. The results indicate that both work engagement and job satisfaction significantly influence employee commitment. The obtained multiple linear regression equation is $Y = -5.786 + 0.474X_1 + 0.696X_2$, with the two variables contributing 71.3% to employee commitment, while the remaining 28.7% is influenced by factors beyond the scope of this study.

Keywords: Work Commitment; Work Engagement; Job Satisfaction

**Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Kerja Karyawan PT Arindo Jaya Mandiri**

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri, perusahaan *freight forwarding* dan EMKL yang berfokus pada layanan ekspor-impor. Sampel penelitian mencakup seluruh karyawan (n=35) dengan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji F dan t. Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen kerja. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = -5,786 + 0,474X_1 + 0,696X_2$, dengan kontribusi kedua variabel terhadap komitmen kerja sebesar 71,3%, sedangkan 28,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Komitmen Kerja; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Komitmen kerja karyawan menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia, terutama di tengah persaingan global dan ketidakpastian ekonomi. Tingginya tingkat turnover nasional, mencapai 15–18% per tahun di sektor padat karya, menunjukkan rendahnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Di sisi lain, keterlambatan karyawan dan penurunan hasil penjualan di PT Arindo Jaya Mandiri selama periode 2022–2024 menunjukkan adanya indikasi penurunan komitmen kerja, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan. Fenomena ini menekankan pentingnya memahami faktor-faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi komitmen kerja, khususnya peran keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai determinan utama perilaku karyawan (Sakti & Suhermin, 2024; Robbins & Judge, 2015).

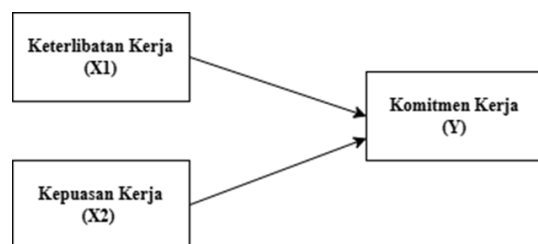
Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan berikut: bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri, dan sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi komitmen tersebut. Rumusan masalah ini muncul dari gap antara praktik manajemen saat ini dengan hasil yang diharapkan, seperti tingginya keterlambatan dan penurunan penjualan, serta temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda terkait pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan (Saks et al., 2022; Febriansyah & Puspitadewi, 2021; Kuswanto et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengevaluasi hubungan variabel psikologis dan organisasi dalam konteks industri *freight forwarding*, yang operasionalnya berbeda dengan sektor manufaktur, perbankan, dan pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk

menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PT Arindo Jaya Mandiri serta memberikan kontribusi praktis dan akademik. Secara praktis, temuan diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas, pengelolaan SDM, dan kebijakan kehadiran karyawan. Secara akademik, penelitian ini memperluas literatur mengenai hubungan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, khususnya di sektor *freight forwarding* yang masih jarang dikaji. Kontribusi ilmiah ini penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, sekaligus menyediakan referensi empiris bagi mahasiswa dan peneliti dalam memahami determinan komitmen kerja di industri jasa logistik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri. Subjek penelitian terdiri dari seluruh karyawan aktif perusahaan sebanyak 35 orang, dipilih menggunakan metode total sampling agar seluruh populasi terwakili. Kriteria pemilihan subjek adalah karyawan yang aktif bekerja di perusahaan selama periode penelitian, tanpa membedakan jabatan atau divisi kerja. Adapun kerangka pemikiran teoritisnya sebagaimana Gambar 1.



Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi langsung oleh responden untuk memperoleh informasi terkait variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, termasuk struktur organisasi, profil perusahaan, dan laporan kinerja, untuk melengkapi analisis. Semua instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS versi 25

sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Teknik analisis data meliputi pengolahan statistik deskriptif untuk memahami karakteristik responden, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas

heteroskedastisitas, linearitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kelayakan model diuji menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang valid dan representatif mengenai hubungan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri. Terdapat beberapa karakteristik responden yang dipilih, yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan terakhir, dan divisi kerja. Karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	33	94,29%
2.	Perempuan	2	5,71%
Total		35	100%

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (94,29%). Pada Tabel 2 berikut ini dapat dilihat karakter responden berdasarkan usia.

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-29 Tahun	1	2,86%
2.	30-39 Tahun	6	17,14%
3.	40-49 Tahun	20	57,14%
4.	≥ 50 Tahun	8	22,86%
Total		35	100%

Mayoritas responden berada pada rentang usia 40–49 tahun (57,14%). Pada Tabel 3 berikut ini dapat dilihat karakter responden berdasarkan lama kerja.

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 5 Tahun	3	8,57%
2.	5-10 Tahun	15	42,86%
3.	> 10 Tahun	17	48,57%
Total		35	100%

Mayoritas responden telah bekerja lebih dari 10 tahun (48,57%). Pada Tabel 4 berikut ini dapat dilihat karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir.

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	9	25,71%
2.	Diploma Satu (D1)	3	8,57%
3.	Diploma Dua (D2)	1	2,86%
4.	Diploma Tiga (D3)	9	25,71%
5.	Sarjana (S1)	10	28,57%
6.	Magister (S2)	3	8,57%
Total		35	100%

Mayoritas responden menempuh pendidikan terakhir pada jenjang sarjana (28,57%). Pada Tabel 5 berikut ini dapat dilihat karakter responden berdasarkan divisi kerja

No	Divisi Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Keuangan	6	17,14%
2.	Operasional	16	45,72%
3.	Pemasaran	4	11,43%
4.	Dokumen	9	25,71%
Total		35	100%

PT Arindo Jaya Mandiri dengan persentase paling besar adalah divisi operasional sebanyak 16 orang atau 45,72%.

Hasil karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja di perusahaan ini banyak dipengaruhi oleh kedewasaan usia, pengalaman panjang, serta stabilitas karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan demikian, kecenderungan tingkat komitmen yang tinggi pada karyawan PT Arindo Jaya Mandiri dapat dijelaskan oleh faktor demografis yang mendukung loyalitas dan ikatan jangka panjang dengan organisasi.

Deskripsi Responden

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja,

dan Komitmen Kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri tergolong tinggi menurut *Three Box Method*. Untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1), yang diukur melalui sembilan indikator seperti partisipasi aktif dalam pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, dan melihat pekerjaan sebagai hal penting bagi harga diri, diperoleh rata-rata indeks sebesar 30,86, yang menunjukkan keterlibatan karyawan termasuk kategori tinggi. Variabel Kepuasan Kerja (X2), yang mencakup indikator pekerjaan, upah, dan rekan kerja, memperoleh rata-rata indeks 30,81, yang menandakan karyawan secara keseluruhan merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, variabel Komitmen Kerja (Y), diukur melalui komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif, memperoleh rata-rata indeks sebesar 31,06, sehingga tingkat komitmen kerja karyawan termasuk kategori tinggi.

Kondisi tersebut menggambarkan adanya keterkaitan antara keterlibatan dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja yang tinggi pada karyawan PT Arindo Jaya Mandiri. Hasil ini menjadi dasar yang relevan untuk analisis regresi lanjutan karena menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Penemuan ini menegaskan bahwa karyawan tidak hanya aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan, yang dapat dijadikan pertimbangan manajemen dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan kerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi sebagai prasyarat pengujian hipotesis seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data penelitian mengikuti pola distribusi normal, sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya. Karena jumlah responden dalam penelitian ini hanya 35 orang, uji Shapiro-Wilk dipilih sebagai

metode yang tepat untuk sampel kecil ($n < 50$). Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi $> 0,05$, data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.091	35	.200 [*]	.982	35	.807

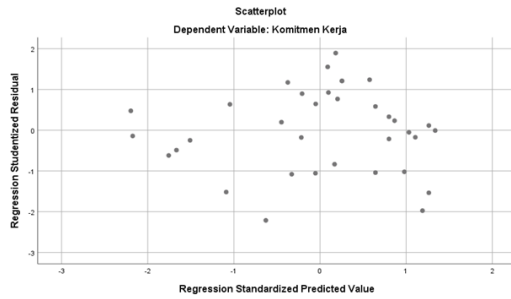
Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai sig. Shapiro-Wilk sebesar 0,807, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dari penelitian ini berdistribusi normal. Temuan ini menegaskan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah variabel independen saling berkorelasi tinggi, yang dapat mengganggu interpretasi koefisien regresi. Pendeteksian dilakukan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah nilai tolerance $> 0,01$ dan $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	Keterlibatan Kerja	.701	1.427
	Kepuasan Kerja	.701	1.427

Hasil pengolahan data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,701 dan VIF sebesar 1,427. Nilai ini berada dalam batas aman, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan setiap variabel independen dapat dianalisis secara independen.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual sama pada seluruh pengamatan. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pola tertentu seperti melebar, menyempit, atau gelombang pada scatterplot residual. Pembuktian dapat dilihat pada Gambar 2.



Hasil uji scatterplot pada Gambar 2 menunjukkan titik-titik residual tersebar acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa pola yang jelas, menandakan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homogenitas varians terpenuhi, dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen secara valid.

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada Deviation from Linearity. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Variabel	Sig Linieritas	Deviation from Linierity	Nilai Signifikansi	Ket
Keterlibatan Kerja	0,000	0,520	0,05	Linier
Kepuasan Kerja	0,000	0,085	0,05	Linier

Hasil uji pada Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi untuk Keterlibatan Kerja sebesar 0,520 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,085, keduanya $> 0,05$, yang menandakan hubungan antarvariabel bersifat linear. Dengan terpenuhinya uji linearitas, model regresi dianggap sesuai dengan data dan memenuhi asumsi dasar analisis regresi.

Berdasarkan keseluruhan uji asumsi klasik ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan valid, bebas dari gangguan multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan memenuhi persyaratan linearitas serta normalitas, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2023). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen, yaitu Keterlibatan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Kerja (Y). Hasil pengolahan data melalui SPSS 25 menunjukkan persamaan regresi linier berganda: $Y = -5,786 + 0,474X_1 + 0,696X_2$. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 9.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,786	4,573		-1,265	,215
Keterlibatan Kerja	,474	,128	,405	3,692	,001
Kepuasan Kerja	,696	,136	,562	5,120	,000

Nilai konstanta (-5,786) menunjukkan bahwa apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja diasumsikan tidak berpengaruh atau bernilai nol, tingkat komitmen kerja karyawan berada pada kondisi yang sangat rendah bahkan negatif, menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam membentuk komitmen karyawan. Koefisien regresi untuk Keterlibatan Kerja sebesar 0,474 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada keterlibatan karyawan, dengan asumsi kepuasan kerja tetap, akan meningkatkan komitmen kerja sebesar 0,474 satuan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa aktif, terlibat, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan, yang secara langsung meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sementara itu, koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,696 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja, dengan asumsi keterlibatan kerja tetap, akan meningkatkan komitmen kerja sebesar 0,696 satuan. Nilai koefisien ini

lebih besar dibandingkan keterlibatan kerja, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tidak hanya memengaruhi loyalitas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional dan psikologis terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, hasil regresi ini menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja secara simultan mampu meningkatkan komitmen kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan keterlibatan aktif dan kepuasan kerja sebagai fondasi untuk membangun tenaga kerja yang produktif, loyal, dan adaptif terhadap perubahan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tujuan dari uji simultan adalah untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen secara bersamaan (Sugiyono, 2023:266). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 43,162 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), lebih besar dari F tabel 3,29, yang menegaskan bahwa Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja. Temuan ini membuktikan bahwa kedua variabel independen tidak hanya berperan secara individu, tetapi juga bekerja secara bersama-sama dalam membentuk tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menentukan sejauh mana suatu variabel independen berkontribusi terhadap nilai variabel dependen (Sugiyono, 2023:252). Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja. Koefisien t untuk Keterlibatan Kerja sebesar 3,692 dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), sedangkan koefisien t untuk Kepuasan Kerja sebesar 5,120 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan maupun kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen kerja karyawan, dengan kepuasan kerja memiliki

pengaruh yang lebih dominan dibandingkan keterlibatan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,713, yang berarti variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama menjelaskan 71,3% variasi pada Komitmen Kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Model akan lebih efektif dalam menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen ketika nilai Adjusted R^2 mendekati 1 (Sugiyono, 2023). Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang cukup besar dalam membentuk komitmen kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja karyawan PT Arindo Jaya Mandiri berada pada kategori tinggi menurut analisis deskriptif dengan metode three box, yang menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki persepsi positif terhadap kualitas pekerjaan dan lingkungan kerja. Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = -5,786 + 0,474 X_1 + 0,696 X_2$, di mana koefisien kepuasan kerja (X_2) lebih dominan dibandingkan keterlibatan kerja (X_1) dalam memengaruhi komitmen kerja (Y), menegaskan bahwa peningkatan kepuasan karyawan akan berdampak lebih signifikan terhadap loyalitas dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan pengaruh signifikan masing-masing variabel independen terhadap komitmen kerja dengan nilai t hitung 3,692 untuk keterlibatan kerja dan 5,120 untuk kepuasan kerja, sementara uji simultan (F) dengan nilai F hitung 43,162 memperkuat bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi komitmen kerja dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja dan kepuasan

kerja, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, menandakan bahwa model regresi yang digunakan cukup memadai untuk menganalisis hubungan antarvariabel.

Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah untuk lebih memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan kompensasi yang adil, pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan terhadap prestasi, karena faktor ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja. Meskipun keterlibatan kerja juga memiliki kontribusi positif, fokus strategis pada kepuasan kerja diyakini akan menghasilkan dampak jangka panjang yang lebih signifikan terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan. Bagi Politeknik Negeri Semarang, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memperkuat integrasi antara teori dan praktik di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk mata kuliah yang membahas hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan dalam konteks bisnis nyata, sehingga mahasiswa dapat memahami dinamika perilaku kerja secara empiris.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner dengan fokus pada persepsi subjektif responden, cakupan penelitian yang terbatas pada satu perusahaan jasa freight forwarding, serta keterbatasan variabel bebas yang hanya melibatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai perusahaan dan industri,

menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam seperti wawancara atau observasi, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen kerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau beban kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif, valid, dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriansyah, A., & Puspitadewi, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45–57.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Kuswanto, H., Raharjo, B., & Suryanto, D. (2024). Determinasi faktor psikologis terhadap komitmen kerja karyawan di industri logistik. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(1), 22–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sakti, A., & Suhermin, S. (2024). Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai prediktor komitmen karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 101–114.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2022). Socialization tactics and employee commitment: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103578.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta edisi revisi). Bandung: Alfabeta.