

Pengaruh *Workload* dan *Organisational Commitment* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT HGI

Dini Renita¹, Lukmanul Hakim²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta, Indonesia

Email: dinirenita123@gmail.com¹, lukmanul.luh@bsi.ac.id²

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
18-10-2026	20-10-2026	20-10-2026	27-10-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Workload* dan *Organisational Commitment* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT HGI. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan total sampling terhadap seluruh 30 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan *Workload* berkoefisien positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Engagement* ($B = 0,186$; $t = 1,645$; $p = 0,112$). *Organisational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,800$; $t = 6,250$; $p < 0,001$). Model signifikan secara simultan, $F(2,27) = 19,673$; $p < 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,593 menunjukkan model menjelaskan 59,3% variasi *Work Engagement*, dengan adjusted R^2 sebesar 0,563. Implikasi penelitian adalah perlunya memperkuat rasa memiliki, komunikasi, dan kesempatan pengembangan karyawan, disertai pengelolaan tuntutan kerja secara proporsional. Hasil dibatasi oleh jumlah responden, penggunaan penilaian diri, dan cakupan satu perusahaan.

Kata kunci: beban kerja; komitmen organisasi; keterikatan kerja; karyawan; distribusi.

ABSTRACT

Abstract - This study examines the effects of *Workload* and *Organisational Commitment* on *Work Engagement* among employees of PT HGI. A quantitative survey employed total sampling of all 30 employees. Data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics 26. The analysis covered validity, reliability, residual normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linearity, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and coefficients of determination. *Workload* had a positive but nonsignificant coefficient ($B = 0.186$; $t = 1.645$; $p = 0.112$), whereas *Organisational Commitment* had a positive and significant coefficient ($B = 0.800$; $t = 6.250$; $p < 0.001$). The overall model was significant, $F(2,27) = 19.673$; $p < 0.001$. R^2 of 0.593 indicated that the model explained 59.3% of the variation in *Work Engagement*, with adjusted R^2 of 0.563. The findings suggest strengthening employees' sense of belonging, communication, and development opportunities while managing job demands proportionately. The results are limited by the number of respondents, self-reported measures, and the single-company setting.

Keywords: workload; organisational commitment; work engagement; employees; distribution.

1. PENDAHULUAN

Keterikatan kerja merupakan kondisi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang tercermin pada semangat, dedikasi, dan perhatian dalam melaksanakan tugas. Bagi perusahaan distribusi, keterikatan tersebut relevan karena aktivitas operasional memerlukan ketelitian, koordinasi, serta kesediaan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Pemahaman mengenai faktor yang berkaitan dengan keterikatan kerja dapat membantu perusahaan menentukan prioritas pengelolaan karyawan.

Kajian keterlibatan kerja dan komitmen organisasi menempatkan kedua konsep tersebut dalam pembahasan perilaku karyawan dan pencapaian hasil kerja. Keduanya perlu dibedakan: komitmen berkenaan dengan keterikatan terhadap organisasi, sedangkan keterikatan kerja dalam penelitian ini berkenaan dengan keterikatan dalam menjalankan pekerjaan (Hidayati et al., 2024).

Perhatian terhadap kondisi psikologis dan lingkungan kerja juga tampak pada penelitian workplace well-being dalam kaitannya dengan keterikatan kerja. Kajian tersebut memberi konteks bahwa keterikatan kerja perlu dipahami bersama

pengalaman karyawan dalam organisasi (Siswantoro & Putri, 2025).

PT HGI merupakan perusahaan distribusi bumbu penyedap rasa dengan 30 karyawan. Prasurvei terhadap 12 karyawan menunjukkan masih terdapat perbedaan pengalaman mengenai keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan, dan komitmen terhadap perusahaan. Sebanyak 16,7% responden prasurvei dilaporkan memiliki keterikatan kerja rendah. Keluhan yang dihimpun mencakup tugas di luar uraian pekerjaan, banyaknya tugas, kurangnya koordinasi tim, dan kesulitan menjaga fokus. Prasurvei digunakan sebagai latar belakang, bukan sebagai hasil pengujian hubungan antarvariabel.

Dua variabel yang ditelaah adalah *beban kerja* dan *komitmen organisasi*. *beban kerja* menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus ditangani dalam waktu dan kondisi kerja tertentu. *komitmen organisasi* mencerminkan ikatan, loyalitas, serta keinginan menjadi bagian dari organisasi. Tuntutan pekerjaan dan keterikatan terhadap perusahaan dapat memberikan pengalaman yang berbeda bagi setiap karyawan, sehingga hubungan keduanya dengan *keterikatan kerja* perlu diuji pada konteks PT HGI.

Penelitian yang menggabungkan *beban kerja*, *komitmen organisasi*, dan keterikatan kerja pada model kinerja karyawan menunjukkan relevansi menelaah ketiga konsep secara bersama. Penelitian ini memusatkan keluaran pada *keterikatan kerja* dan tidak memasukkan kinerja sebagai variabel akhir (Donna & Soehari, 2024).

1.1. Landasan Teori dan Variabel Penelitian

Kerangka Job Demands–Resources (JD–R) digunakan untuk memahami peran tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tuntutan tersebut. Kajian pengembangan JD–R menelaah keterhubungan setelah jam kerja dan dukungan organisasi dalam hubungannya dengan kondisi psikologis karyawan (Li et al., 2025).

Dalam penelitian ini, *beban kerja* dipandang sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan. *komitmen organisasi* ditelaah sebagai sikap keterikatan terhadap organisasi yang secara konseptual dapat berkaitan dengan motivasi menjalankan tugas. Komitmen organisasi tidak disamakan dengan seluruh sumber daya pekerjaan dalam JD–R. Model penelitian menguji dua hubungan langsung dan tidak menguji interaksi, mediasi, atau keseluruhan mekanisme JD–R.

Beban kerja (workload; X1) diukur melalui sembilan butir yang dikelompokkan dalam target, waktu kerja, dan lingkungan pekerjaan. Indikator yang dilaporkan mencakup kejelasan target, standar kerja, kompleksitas tugas, waktu kerja berlebih, tekanan penyelesaian, konsentrasi, kondisi pekerjaan, besarnya tanggung jawab, dan kesesuaian keahlian. Secara konseptual, beban kerja perlu menunjukkan tuntutan yang harus dipenuhi, seperti jumlah atau kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta besarnya tanggung jawab. Kejelasan target, kondisi pekerjaan, dan kesesuaian keahlian tidak otomatis menunjukkan tingginya

rendahnya beban kerja. Karena redaksi setiap butir dan arah penskorannya tidak disajikan, kesesuaian seluruh butir dengan konstruk beban kerja belum dapat dipastikan. Skor dan hasil analisis dipertahankan sesuai instrumen yang digunakan; keterbatasan pengukuran ini diperhatikan dalam interpretasi.

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan individu dengan tujuan dan keberlangsungan organisasi. Kajian komitmen pada tenaga kependidikan memberi konteks mengenai pentingnya sikap tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan, meskipun hasil akhirnya berbeda dari *keterikatan kerja* yang diteliti di sini (Qamar et al., 2021).

Pembahasan komitmen organisasi juga mencakup keterikatan emosional, pertimbangan untuk tetap bertahan, dan kewajiban terhadap organisasi. Aspek-aspek ini digunakan untuk menjelaskan dimensi pengukuran komitmen dalam penelitian (Maranata et al., 2022).

Komitmen organisasi (X2) diukur melalui sembilan butir pada dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dimensi afektif meliputi ikatan emosional, kesesuaian nilai, dan partisipasi organisasi. Dimensi berkelanjutan mencakup pertimbangan manfaat serta risiko meninggalkan perusahaan dan keinginan bertahan. Dimensi normatif meliputi tanggung jawab moral, kesetiaan, dan kepatuhan terhadap aturan.

Keterikatan kerja (work engagement; Y) diukur melalui sembilan butir pada dimensi vigor (semangat dan ketahanan saat bekerja), dedication (dedikasi dan antusiasme terhadap pekerjaan), serta absorption (fokus dan keasyikan mendalam dalam pekerjaan). Indikator yang dilaporkan mencakup semangat, ketahanan mental, antusiasme, keterlibatan aktif, tanggung jawab terhadap prioritas pekerjaan, ketekunan, kerja sama, larut dalam pekerjaan, dan konsentrasi. Butir mengenai kerja sama atau tanggung jawab perlu dibaca sesuai redaksinya karena dapat menggambarkan perilaku kerja umum apabila tidak dikaitkan dengan pengalaman keterikatan. Konsentrasi pada variabel ini harus merujuk pada fokus saat bekerja, sedangkan pada beban kerja seharusnya merujuk pada tuntutan konsentrasi yang harus dipenuhi. Korelasi item–total tidak dengan sendirinya memastikan kedua konstruk telah terbedakan; pemeriksaan redaksi butir diperlukan sebelum menyatakan seluruh indikator sepenuhnya sesuai.

1.2. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

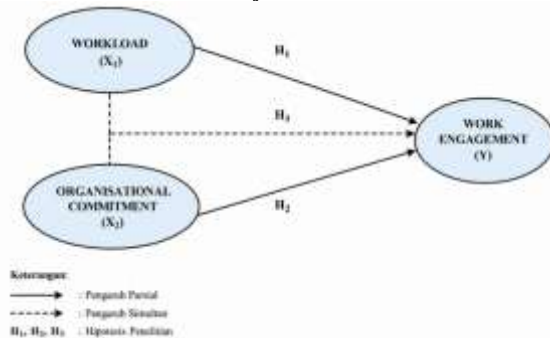
Penelitian pada BBPVP Semarang mengkaji beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai mediator. Pada pembahasan penelitian terdahulu, beban kerja dilaporkan berhubungan positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Temuan tersebut menjadi pembanding bagi pengujian *beban kerja* di PT HGI (So'imah & Rivai, 2025).

Kajian pada CV Matahari Mandiri Perkasa membahas hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Hubungan kedua konsep menjadi landasan untuk menelaah *komitmen*

organisasi bersama *keterikatan kerja*, dengan tetap membedakan bukti korelasional dari arah pengaruh yang diuji melalui regresi (Lase et al., 2023).

Penelitian keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi memberi pembandingan dengan arah model yang berbeda. Penelitian ini menempatkan komitmen sebagai prediktor dan keterikatan kerja sebagai keluaran, sehingga hasil kedua model tidak diperlakukan sebagai bukti kausal yang identik (Rikmaratri & Prohimi, 2024).

Fokus penelitian adalah pengujian *beban kerja* dan *komitmen organisasi* secara bersama pada perusahaan distribusi bumbu penyedap rasa. Konteks tersebut memberi bukti mengenai hubungan parsial dan simultan kedua prediktor dengan *keterikatan kerja* pada karyawan PT HGI. Kontribusi penelitian dibatasi pada konteks empiris tersebut tanpa menganggap bahwa model atau hubungan antarvariabel belum pernah diteliti sebelumnya.



Sumber: (Kerangka penelitian, 2026).

Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis yang diajukan adalah H1: *beban kerja* berpengaruh signifikan terhadap *keterikatan kerja*; H2: *komitmen organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *keterikatan kerja*; dan H3: *beban kerja* serta *komitmen organisasi* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *keterikatan kerja* pada karyawan PT HGI. Tujuan penelitian adalah menguji ketiga hipotesis tersebut sebagai dasar masukan pengelolaan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui survei untuk mengukur hubungan antarvariabel menggunakan data terstruktur. Penentuan populasi dan pengumpulan data diarahkan pada karyawan yang mengalami tuntutan serta kondisi kerja pada organisasi yang diteliti (Sugiyono & Lestari, 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT HGI yang berjumlah 30 orang. Teknik penentuan responden menggunakan sensus atau total sampling, sehingga seluruh 30 karyawan dijadikan responden. Kriteria responden adalah berstatus karyawan PT HGI. Data usia dan jenis kelamin digunakan untuk menjelaskan profil responden, bukan sebagai variabel

kontrol dalam model. Pengumpulan dan pengolahan data berlangsung dalam penelitian tahun 2026.

Data primer diperoleh melalui kuesioner berisi 27 pernyataan tertutup, masing-masing sembilan butir untuk X1, X2, dan Y. Jawaban menggunakan skala Likert: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Skor total setiap variabel digunakan dalam analisis. Prasurvei memberikan informasi awal mengenai pengalaman dan keluhan pekerjaan, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan 30 responden penelitian utama.

Analisis kuantitatif digunakan untuk merangkum data dan menguji hubungan antarvariabel sesuai tujuan penelitian. Statistik deskriptif menjelaskan komposisi responden, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan dua prediktor dengan *keterikatan kerja* (Sofwatillah et al., 2024).

Pengolahan dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas item-total, reliabilitas Cronbach's alpha, asumsi model, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Validitas dinilai dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361 pada $n = 30$, $df = 28$, dan $\alpha = 0,05$; reliabilitas menggunakan $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2018).

Normalitas residual diuji dengan Kolmogorov-Smirnov dan diperiksa melalui histogram serta normal P-P plot. Multikolinearitas dinilai dari tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sedangkan linearitas menggunakan p deviation from linearity $> 0,05$. Heteroskedastisitas diperiksa melalui scatterplot residual dan nilai prediksi.

Model regresi dirumuskan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji t menilai koefisien parsial, sedangkan uji F menilai keberartian model secara keseluruhan pada $\alpha = 0,05$. R^2 serta adjusted R^2 menunjukkan proporsi variasi skor *keterikatan kerja* yang dapat dijelaskan model. Ringkasan model satu prediktor *beban kerja* juga disajikan untuk membedakannya dari model utama dua prediktor. Desain survei potong lintang membatasi penarikan kesimpulan sebab akibat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Gabungan karakteristik responden

Profil	Kategori	n	%
Status	Karyawan PT HGI	30	100,0
Usia	19–24 tahun	17	56,7
	25–29 tahun	11	36,7
	30–35 tahun	1	3,3
	36–40 tahun	1	3,3
Jenis kelamin	Laki-laki	10	33,3
	Perempuan	20	66,7

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden berusia 19–24 tahun (56,7%), diikuti usia 25–29 tahun

(36,7%). Perempuan berjumlah 20 orang (66,7%), sedangkan laki-laki 10 orang (33,3%). Tidak terdapat data demografi yang hilang pada keluaran statistik. Profil tersebut menjadi konteks pembacaan hasil dan tidak digunakan untuk menyimpulkan bahwa kelompok usia atau jenis kelamin tertentu memiliki keterikatan kerja lebih tinggi karena perbedaan antarkelompok tidak diuji.

3.2. Validitas dan Reliabilitas

Seluruh 27 butir pada Tabel 2 memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga memenuhi kriteria validitas penelitian. Rentang r X1 adalah 0,664–0,848, X2 sebesar 0,607–0,834, dan Y sebesar 0,687–0,836. Alpha *beban kerja* sebesar 0,904, *komitmen organisasi* 0,867, dan *keterikatan kerja* 0,911, seluruhnya $> 0,70$. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi internal yang memadai untuk analisis berikutnya, dengan batas interpretasi bahwa korelasi item-total belum mencakup seluruh pengujian validitas konstruk.

Tabel 2. Gabungan validitas dan reliabilitas

Butir	r X1	r X2	r Y
1	0,760	0,654	0,790
2	0,671	0,765	0,836
3	0,777	0,637	0,794
4	0,755	0,713	0,747
5	0,757	0,664	0,736
6	0,848	0,834	0,716
7	0,741	0,654	0,816
8	0,847	0,607	0,760
9	0,664	0,789	0,687
Alpha	0,904	0,867	0,911

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

3.3. Normalitas Residual dan Grafik Model

Tabel 3. Ringkasan pengujian normalitas residual

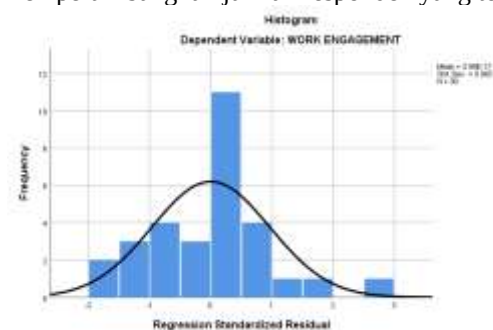
Ukuran	Hasil
Jumlah observasi	30
Rata-rata residual	0,000
Simpangan baku residual	4,83656
K-S / selisih absolut	0,113
Selisih positif / negatif	0,106 / -0,113
p Kolmogorov–Smirnov	0,200*

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

* Nilai 0,200 merupakan batas bawah signifikansi yang ditampilkan SPSS; pengujian menggunakan koreksi Lilliefors.

Nilai p pada Tabel 3 lebih besar dari 0,05, sehingga pengujian tidak menunjukkan bukti penolakan normalitas residual pada taraf 5%. Asumsi ini berkaitan dengan residual model, bukan keharusan

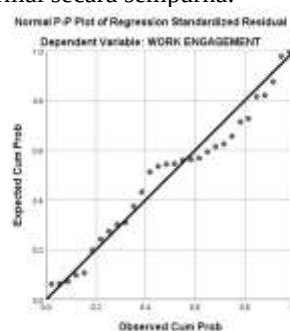
setiap skor prediktor berdistribusi normal. Hasil mendukung penggunaan inferensi regresi berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan, dengan tetap mempertimbangkan jumlah responden yang terbatas.



Sumber: (Output SPSS 26, 2026).

Gambar 2. Histogram residual terstandarisasi

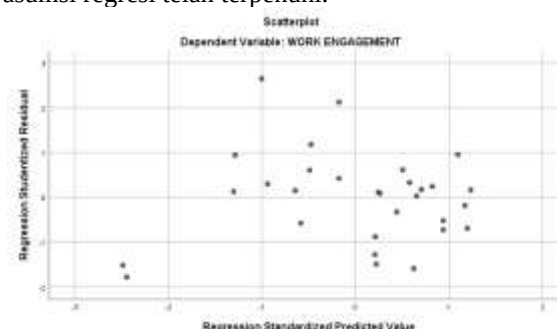
Gambar 2 menunjukkan residual banyak terkonsentrasi di sekitar nol, disertai beberapa nilai di sisi kiri dan ekor kanan. Bentuknya tidak simetris sempurna dan terdapat observasi mendekati nilai terstandarisasi tiga. Oleh karena itu, histogram digunakan sebagai pemeriksaan visual pendukung, tanpa menyatakan bahwa residual pasti mengikuti distribusi normal secara sempurna.



Sumber: (Output SPSS 26, 2026).

Gambar 3. Normal P–P plot residual

Titik pada Gambar 3 secara umum mengikuti arah garis diagonal, meskipun terdapat penyimpangan di bagian tengah dan ujung distribusi. Pola tersebut masih selaras dengan hasil Kolmogorov–Smirnov yang tidak menolak normalitas pada taraf 5%. Kedua pemeriksaan dibaca bersama; P–P plot tidak digunakan sebagai bukti tersendiri bahwa seluruh asumsi regresi telah terpenuhi.



Sumber: (Output SPSS 26, 2026).

Gambar 4. Scatterplot residual dan nilai prediksi

Gambar 4 memperlihatkan residual berada di atas dan di bawah nol tanpa pola corong atau gelombang yang tegas. Pemeriksaan visual belum menunjukkan indikasi heteroskedastisitas yang jelas, tetapi penilaian tersebut terbatas pada 30 observasi. Karena tidak tersedia hasil uji statistik heteroskedastisitas, kesamaan varians residual tidak dinyatakan sebagai kepastian.

3.4. Multikolinearitas dan Linearitas

Tolerance kedua prediktor pada Tabel 4 sebesar $0,968 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,033 < 10$. Dengan kriteria tersebut, tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang berat dalam model. Kedua prediktor dapat digunakan bersama tanpa menunjukkan masalah hubungan linear yang sangat tinggi antarprediktor.

Nilai *p deviation from linearity beban kerja-keterikatan kerja* sebesar 0,600 dan *komitmen organisasi-keterikatan kerja* sebesar 0,144, keduanya $> 0,05$. Pengujian tidak mendeteksi penyimpangan signifikan dari bentuk linear. Namun, komponen linear *beban kerja* tidak signifikan ($p = 0,741$), sedangkan komponen linear *komitmen organisasi* signifikan ($p < 0,001$). Dengan demikian, tidak ditemukannya penyimpangan linearitas pada *beban kerja* tidak boleh diartikan sebagai bukti adanya hubungan linear yang signifikan.

Tabel 4. Gabungan multikolinearitas dan linearitas

Ukuran	X1	X2
Tolerance	0,968	0,968
VIF	1,033	1,033
F linearity	0,114	53,043
p linearity	0,741	<0,001
F deviation	0,864	1,882
p deviation	0,600	0,144

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

3.5. Regresi Berganda dan Uji t

Tabel 5. Gabungan koefisien regresi dan uji t

Unsur	B	SE	Beta	t	p
Konst.	2,226	6,039	—	0,369	0,715
X1	0,186	0,113	0,205	1,645	0,112
X2	0,800	0,128	0,780	6,250	<0,001

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

B = koefisien tidak terstandarisasi; SE = standard error; Beta = koefisien terstandarisasi. Variabel dependen adalah keterikatan kerja.

Persamaan yang diperoleh adalah $Y = 2,226 + 0,186X1 + 0,800X2$. Dengan *komitmen organisasi* tetap, kenaikan satu satuan skor *beban kerja* berkaitan dengan kenaikan skor *keterikatan kerja* sebesar 0,186. Namun, nilai $t = 1,645$ dan $p = 0,112 > 0,05$

menunjukkan koefisien tersebut tidak signifikan, sehingga $H1$ tidak didukung. Temuan ini menunjukkan bukti yang belum cukup untuk menyimpulkan pengaruh parsial *beban kerja*, bukan membuktikan bahwa beban kerja sama sekali tidak relevan.

Dengan *beban kerja* tetap, kenaikan satu satuan *komitmen organisasi* berkaitan dengan kenaikan skor *keterikatan kerja* sebesar 0,800. Nilai $t = 6,250$ dan $p < 0,001$ mendukung $H2$. Beta *komitmen organisasi* sebesar 0,780 lebih besar daripada *beban kerja* sebesar 0,205, sehingga hubungan parsial terstandarisasi *komitmen organisasi* tampak lebih kuat dalam model ini. Perbandingan tersebut tidak dinyatakan sebagai persentase kontribusi unik tiap prediktor.

Konstanta 2,226 merupakan nilai prediksi ketika kedua skor prediktor bernilai nol. Karena setiap variabel diukur menggunakan sembilan butir dengan rentang skor minimum di atas nol, konstanta tidak ditafsirkan sebagai keadaan nyata karyawan tanpa beban kerja atau tanpa komitmen. Interpretasi utama berfokus pada koefisien prediktor dalam rentang pengukuran penelitian.

3.6. Uji F dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Ringkasan ANOVA model berganda

Komponen	JK	df	RJK
Regresi	988,589	2	494,294
Residual	678,378	27	25,125
Total	1.666,967	29	—

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

JK = jumlah kuadrat; RJK = rata-rata jumlah kuadrat. $F = 19,673$ dan $p < 0,001$.

Tabel 6 menunjukkan model signifikan secara simultan, $F(2,27) = 19,673$; $p < 0,001$, sehingga $H3$ didukung. Uji F menilai apakah setidaknya satu koefisien prediktor berbeda dari nol, sehingga hasil simultan tetap konsisten dengan beban kerja yang tidak signifikan dan komitmen organisasi yang signifikan secara parsial. Hasil ini tidak menjadi bukti interaksi atau efek saling memperkuat antara kedua variabel.

Tabel 7. Gabungan ringkasan model regresi

Model	R	R ²	Adj. R ²	SEE
X1 saja	0,066	0,004	-0,031	7,69919
X1 dan X2	0,770	0,593	0,563	5,01250

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS 26, 2026).

Adj. R² = adjusted R square; SEE = standard error of the estimate. Model X1 saja merupakan ringkasan regresi satu prediktor, sedangkan X1 dan X2 merupakan model utama.

Pada model satu prediktor, R^2 sebesar 0,004 menunjukkan *beban kerja* menjelaskan sekitar 0,4%

variasi *keterikatan kerja*. Adjusted R^2 sebesar $-0,031$ menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah prediktor dan sampel, model tersebut tidak memberikan daya jelas yang memadai dibandingkan model tanpa prediktor. Nilai ini tidak berarti persentase pengaruh negatif dan tidak digunakan sebagai koefisien determinasi model utama.

Pada model utama, R^2 sebesar $0,593$ menunjukkan *beban kerja* dan *komitmen organisasi* menjelaskan $59,3\%$ variasi skor *keterikatan kerja* dalam sampel. Sebesar $40,7\%$ variasi belum dijelaskan model, termasuk kemungkinan variabel lain serta galat pengukuran. Adjusted R^2 sebesar $0,563$ mempertimbangkan jumlah prediktor dan responden. $R = 0,770$ adalah korelasi berganda, sedangkan $SEE = 5,01250$ menunjukkan galat prediksi dalam satuan skor *keterikatan kerja*. Perbandingan dua model bersifat deskriptif dan bukan pengujian mediasi atau uji formal penambahan prediktor.

3.7. Pembahasan dan Penelitian Pembeding

Beban kerja memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan setelah komitmen organisasi diperhitungkan ($B = 0,186$; $t = 1,645$; $p = 0,112$). Tanda positif hanya menunjukkan arah estimasi pada sampel, sedangkan nilai p di atas $0,05$ menunjukkan bukti yang belum cukup untuk menyimpulkan bahwa beban kerja meningkatkan *keterikatan kerja*. Hasil ini juga tidak membuktikan bahwa beban kerja sama sekali tidak berkaitan dengan *keterikatan*. Pada 30 responden, ketidakpastian estimasi masih perlu diperhatikan. Perbedaan tuntutan tugas, kapasitas, dan dukungan yang diterima karyawan dapat menjadi penjelasan kontekstual, tetapi tidak diuji dalam penelitian ini. Karena itu, penambahan beban kerja tidak dapat direkomendasikan sebagai cara meningkatkan *keterikatan* berdasarkan hasil tersebut.

Hasil *beban kerja* berbeda dari temuan So'imah dan Rivai (2025) yang, dalam kajian penelitian terdahulu, melaporkan hubungan positif dan signifikan dengan *keterlibatan kerja* pada BBPVP Semarang. Perbedaan objek, instrumen, ukuran sampel, dan penyertaan stres kerja serta kinerja sebagai bagian model perlu diperhatikan. Karena itu, hasil yang berbeda tidak digunakan untuk menyimpulkan bahwa salah satu penelitian membatalkan penelitian lainnya.

Dalam kerangka JD-R yang dibahas melalui Li et al. (2025), pengaruh tuntutan kerja dapat dipahami bersama sumber daya dan pengalaman psikologis karyawan. Akan tetapi, model PT HGI tidak mengukur dukungan organisasi atau klasifikasi tuntutan sebagai tantangan dan hambatan. Oleh sebab itu, interpretasi bahwa karyawan mampu mengelola beban kerja ditempatkan sebagai kemungkinan, bukan sebagai hasil pengujian yang telah dibuktikan.

Komitmen organisasi yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa karyawan yang melaporkan *keterikatan* lebih tinggi terhadap perusahaan cenderung melaporkan *keterikatan kerja* yang lebih tinggi ketika *beban kerja* diperhitungkan. Kesesuaian nilai, keinginan bertahan, dan tanggung jawab

terhadap organisasi memberi konteks bagi *keterlibatan* dalam pekerjaan. Namun, desain potong lintang belum dapat memastikan urutan perkembangan komitmen dan *keterikatan kerja*.

Temuan ini searah dengan keterkaitan positif antara komitmen dan *keterlibatan kerja* yang dibahas oleh Lase et al. (2023). Perbedaannya, penelitian terdahulu bersifat korelasional, sedangkan penelitian ini menilai koefisien komitmen dalam regresi yang memasukkan *beban kerja*. Rikmaratri dan Prohimi (2024) juga menjadi pembanding, tetapi menempatkan komitmen sebagai keluaran. Perbedaan arah model tersebut menegaskan bahwa hubungan dua konstruk tidak otomatis membuktikan arah sebab akibat yang sama.

Dibandingkan Donna dan Soehari (2024), yang menempatkan *keterikatan kerja* sebagai mediator menuju kinerja, penelitian ini memusatkan perhatian pada *keterikatan kerja* sebagai variabel dependen. Kesesuaian konteks variabel mendukung relevansi pengujian gabungan, sedangkan perbedaan peran variabel membatasi perbandingan langsung antarhasil. Model yang signifikan di PT HGI terutama didukung oleh hubungan komitmen organisasi yang signifikan secara parsial.

Implikasi bagi perusahaan adalah memprioritaskan penguatan hubungan karyawan dengan organisasi, misalnya melalui komunikasi yang jelas, apresiasi, serta kesempatan pengembangan. Beban kerja tetap perlu ditinjau berdasarkan kapasitas dan uraian tugas meskipun koefisiennya tidak signifikan. Hasil nonsignifikan tidak menjadi alasan untuk menambah beban kerja atau mengabaikan keluhan karyawan. Efektivitas langkah perbaikan dapat dievaluasi melalui pengalaman kerja dan indikator *keterikatan* secara berkala.

Keterbatasan penelitian meliputi 30 responden dari satu perusahaan, penilaian diri dalam satu periode, serta adaptasi indikator yang mencakup tuntutan dan kondisi kerja. Beberapa indikator beban kerja belum secara khusus menunjukkan intensitas tuntutan, sedangkan kerja sama dan tanggung jawab pada *keterikatan kerja* perlu diperiksa keterkaitannya dengan semangat, dedikasi, dan fokus dalam pekerjaan. Redaksi butir serta arah penskoran belum disajikan sehingga pemisahan konstruk tidak dapat dipastikan hanya melalui korelasi item-total dan reliabilitas. Sensus tidak menjamin generalisasi ke perusahaan lain. Pemeriksaan heteroskedastisitas juga hanya bersifat visual. Keterbatasan tersebut menjadi pertimbangan dalam membaca hubungan antarvariabel.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Beban kerja memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan dalam model berganda ($B = 0,186$; $p = 0,112$), sehingga $H1$ tidak didukung. Hasil ini belum

cukup untuk menyimpulkan bahwa peningkatan beban kerja meningkatkan keterikatan kerja.

2. *komitmen organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *keterikatan kerja* ($B = 0,800$; $p < 0,001$), sehingga H2 didukung. Keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi perhatian utama dalam pengelolaan keterikatan kerja pada konteks PT HGI.

3. Model *beban kerja* dan *komitmen organisasi* signifikan secara simultan ($F = 19,673$; $p < 0,001$), sehingga H3 didukung. Model menjelaskan 59,3% variasi *keterikatan kerja*, dengan adjusted R^2 sebesar 56,3%. Keberartian model tidak mengharuskan seluruh prediktor signifikan secara individual.

4.2. Saran

Dengan memperhatikan temuan dan keterbatasan penelitian, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

1. PT HGI disarankan memperkuat komunikasi, apresiasi, dan kesempatan pengembangan untuk mendukung rasa memiliki karyawan. Pembagian tugas tetap perlu dievaluasi agar sesuai kapasitas, waktu kerja, dan tanggung jawab setiap posisi.

2. Karyawan disarankan menjaga komunikasi mengenai tuntutan pekerjaan, membangun kerja sama, dan berpartisipasi dalam perbaikan proses kerja. Komitmen terhadap organisasi perlu disertai penyelesaian tugas yang bertanggung jawab dan pengelolaan waktu yang memadai.

3. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden dan menelaah butir kuesioner sebelum pengumpulan data. Butir beban kerja perlu berfokus pada tuntutan tugas dan waktu, sedangkan butir keterikatan kerja perlu mencerminkan semangat, dedikasi, dan fokus dalam pekerjaan. Penulis perlu memeriksa redaksi serta arah penskoran instrumen yang sudah digunakan; apabila ditemukan kesalahan pengodean atau perubahan komposisi butir, analisis perlu diperbarui dan seluruh hasil diselaraskan. Pengujian heteroskedastisitas secara statistik dapat melengkapi pemeriksaan visual.

REFERENSI

- Donna, L. S. B., & Soehari, T. D. (2024). The effect of *Workload* and organizational commitment on employee performance with employee engagement as mediating variable. *Dinasi International Journal of Digital Business and Management (DIJDBM)*, 5(2), 194–202.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, T., Finanda, I., Faizah, Y., A'yunin, Q., Adiseputra, M. A., & Saputra, M. R. D. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 496–507.

Lase, A. J., Lase, D., & Zega, Y. (2023). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV Matahari Mandiri Perkasa (MMP) Kota Gunungsitoli. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(5), 10478–10487.

Li, Y., Chen, C., & Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*, 253, 104710.

<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>

Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business)*, 2(2).

Qamar, S., Madina, S., Armiana, A., & Wahyuddin, W. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22106>

Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2024). Dampak keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1–10. <https://doi.org/10.17977/um042v23i1p1-10>

Siswanto, G. B., & Putri, R. D. (2025). Peran workplace well-being dalam meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan di PT X. *Flourishing Journal*, 5(1), 21–34. <https://doi.org/10.17977/um070v5i12025p21-34>

Sofwatillah, Risnita, Jailani, S., & Saksitha, A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 80–91.

So'imah, N., & Rivai, A. R. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi keterlibatan kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(10), 3873–3889. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i10.9396>

Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, analisis teks, cara menulis artikel untuk jurnal nasional dan internasional). Alfabeta.