

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT. JANUARDI LOGISTIK SURABAYA

¹Ira Cholila ²Nur Widyawati ³Gugus Wijonarko ⁴Meyti Hanna Ester Kalangi

E-mail : ¹iracholila@gmail.com ²nur.widyawati@stiamak.ac.id ³gugus.wijonarko@stiamak.ac.id
⁴meytihanna@gmail.com

Abstrak

Komitmen yang diberikan organisasi pada setiap karyawan harus diwujudkan agar tujuan perusahaan tercapai sesuai keinginan bersama. Namun komitmen ini tidak terjadi secara tiba – tiba melainkan adanya proses yang panjang disebabkan oleh faktor – faktor. Faktor tersebut antara lain pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*. Oleh karena itu, penulis meneliti dengan judul pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini yakni : Tidak ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Ada pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *employee engagement* secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Dengan pengaruh dominan variabel *employee engagement*.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Employee Engagement, Komitmen Organisasi*

Abstract

The commitment given by the organization to each employee must be realized so that the company's goals are achieved according to mutual wishes. However, this commitment does not happen suddenly but rather is a long process caused by factors. These factors include career development, work environment, employee engagement. Therefore, the author researched with the title the influence of career development, work environment, employee engagement on the organizational commitment of PT employees. January Logistics Surabaya. This research uses multiple linear regression analysis methods.

The results of this research are: There is no influence between career development variables on employee organizational commitment at PT. January Logistics Surabaya. There is an influence between work environment variables on employee organizational commitment at PT. January Logistics Surabaya. There is an influence between employee engagement variables on employee organizational commitment at PT. January Logistics Surabaya. There is an influence between the variables of career development, work environment, and employee engagement simultaneously (together) on the organizational commitment of employees at PT. January Logistics Surabaya. With the dominant influence of the employee engagement variable.

Keywords: Career Development, Work Environment, Employee Engagement, Organizational Commitment

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi terjadi perubahan lingkungan yang membuat karyawan yang bekerja di dalamnya harus mampu mengeluarkan kemampuannya secara maksimal agar organisasi berhasil mencapai tujuan organisasinya. Peristiwa perubahan inilah yang harus ditangkap oleh karyawan dengan cara merencanakan karir kedepannya untuk menghadapi kondisi yang akan datang. Sehingga

dalam kalimat yang telah dijabarkan tugas manajemen personalia dalam suatu perusahaan yakni harus mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk dikembangkan potensi agar menjadi karyawan yang kreatif.

Karyawan yang berkualitas tinggi akan diutamakan oleh perusahaan karena akan mendukung efektifitas kinerja dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Didasari oleh hal ini karyawan sangat berperan penting karena karyawan salah satu aset yang harus dilatih dan dikembangkan individu potensinya. Salah satu cara meningkatkan keuntungan perusahaan dengan cara meminimalisir kesalahan dalam operasional kepegawaian. Dalam kegiatannya perusahaan pasti harus berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Karena suksesnya suatu perusahaan bukan dikarenakan adanya pengaruh teknologi, dana maupun fasilitas yang ada. Melainkan, unsur terpenting yakni sumber daya manusia yaitu karyawan. Karena hasil dari kinerja tergantung pada karyawan yang ada di perusahaan tersebut, bagaimana ia melakukan seluruh kemampuannya untuk bekerja di perusahaan tersebut. (Hanggraeni, 2022)

Di dalam dunia industri seperti saat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu berkembang mengikuti zaman sehingga ia mampu memberikan solusi untuk perusahaan dalam keadaan apapun sehingga kepercayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan dibalas oleh karyawan dengan menunjukkan *skill*-nya. Sehingga komitmen yang diberikan organisasi pada setiap karyawan harus diwujudkan agar tujuan perusahaan tercapai sesuai keinginan bersama. Komitmen organisasi sendiri ialah suatu keadaan individu dimana ia memiliki hubungan dengan organisasi dengan memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Namun komitmen ini tidak terjadi secara tiba – tiba melainkan adanya proses yang panjang disebabkan oleh faktor – faktor. Beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan yakni pengembangan karir, lingkungan kerja, serta hubungan anatar karyawan dan pimpinan. (Robbins, 2023)

Komitmen ini dapat terbentuk jika karyawan dapat melihat peluang untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan karir sendiri ialah hal yang berkaitan mengenai posisi jabatannya dalam tempat ia bekerja dari tingkatan rendah hingga tinggi di dalam struktur dengan penambahan tugas dan tanggung jawab jika jabatan lebih tinggi, (Sutrisno, 2022)

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain pengembangan karir. Pengembangan karir digunakan oleh pimpinan untuk melihat hasil kinerja karyawan. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi maka *employee engagement* juga tinggi. (Anggraeni, 2022)

Komitmen organisasi sendiri dapat diciptakan melalui lingkungan kerja yang membuat karyawan termotivasi melakukan tugasnya. Lingkungan kerja ialah suatu hal dari hasil karya dapat dilihat dari hal yang fisik maupun tidak sehingga membuat pekerja tersebut melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini ialah salah satu kunci utama yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan komitmennya terhadap organisasi. Untuk mencapainya tujuan lingkungan kerja harus dalam kondisi yang nyaman dan ramah sehingga komitmen karyawan akan otomatis meningkat karena karyawan lebih suka lingkungan kerja yang kondusif. (Sutrisno, 2022)

Di dalam suatu perusahaan, karyawan dapat merasa terikat oleh perusahaan. Adapun yang merasa tidak terikat dan tidak mendapat dukungan saat ia bekerja yang disebut *employee engagement* (keterikatan karyawan). *Employee engagement* adalah sifat dedikasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sebagai salah satu faktor komitmen organisasi. Jika karyawan tidak merasa terikat oleh tempat kerjanya maka motivasi dan komitmennya menurun dan berpikiran untuk melakukan *turnover*. Oleh karena itu, komitmen dan *employee engagement* berhubungan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2022) yakni bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

PT. Januardi Logistik Surabaya ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik. PT Januardi Logistik sebagai perusahaan International Freight Forwarding terus memperluas jangkauan layanannya dengan membuka agent di luar negeri. Yang tujuannya adalah apabila ada pengiriman ke dan dari luar negeri bisa langsung terhubung dengan agent PT. Januardi Logistik. Dikarenakan jangkauan telah meluas, maka tentunya pimpinan memerlukan kinerja karyawan yang tinggi agar tujuan ini tercapai. Di dalam hasil observasi yang peneliti lakukan adanya fenomena yang terjadi di PT. Januardi Logistik Surabaya yakni pimpinan kurang melakukan *training* kepada karyawan untuk menempatkan jabatannya sehingga saat karyawan mendapatkan jabatan tertentu terkadang beberapa ada yang masih bingung mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, Fenomena yang lain yang sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada karyawan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan *praud* di perusahaan tersebut.

Lalu, fenomena yang dilihat oleh peneliti di PT. Januardi Logistik Surabaya mengenai lingkungan kerja yakni fasilitas dari kantor yang kurang memuaskan seperti lahan parkir yang kecil dan hubungan antar karyawan yang kurang nyaman sehingga dapat membuat karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya melakukan resign. Fenomena yang terjadi di PT. Januardi Logistik Surabaya ialah banyak karyawan merasa ingin *resign* disebabkan kurang keteritiran antara ia dengan perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman atau ketidakcocokan dengan hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Dilihat dari penjabaran fenomena yang ada di PT. Januardi Logistik Surabaya peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni

1. Untuk menguji dan menganalisis variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *employee engagement* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

C. Kajian Teoritis

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir ialah tindakan seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dimana ia menduduki suatu posisi dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang, yang disusun atau direncanakan oleh manajer SDM dilihat dari hasil evaluasi kerja (Kadarisman, 2017)

Berikut indikator pengembangan karir :

- a. Kebijakan organisasi, sebagai penentu ada tidaknya pengembangan karir di perusahaan tersebut.
- b. Prestasi kerja, karyawan yang prestasi kerjanya tinggi maka akan dilirik oleh pimpinan untuk dipromosikan jabatannya.
- c. Latar belakang pendidikan, karyawan yang memiliki latar pendidikan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam peluang untuk promosi jabatan.
- d. Pelatihan, adalah salah satu fasilitas yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya
- e. Pengalaman kerja, acuan penting sebagai bukti kerja untuk perusahaan. (Sihotang, 2015)

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah tempat yang terdapat sarana dan prasarana yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan bekerja untuk mendorong dirinya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Hanggraeni, 2022)

Berikut indikator Lingkungan Kerja :

- Dimensi pencahayaan, lampu penerangan tempat kerja dan jendela.
- Dimensi warna, dekorasi tata bangunan tempat kerja.
- Dimensi suara, bunyi mesin atau gangguan suara dari luar.
- Dimensi udara, suhu udara yang baik. (Afandi, 2023)

3. Employee Engagement

Employee engagement ialah keterlibatan karyawan secara individu berupa antusiasme untuk pekerjaannya dengan melihat apakah karyawan mempunyai sumber daya untuk membantunya meningkatkan kemampuannya yang baru atau interaksi hubungannya dengan pekerja di sesama tempat kerja. (Robbins, 2023). Berikut indikator

- Semangat bekerja, yakni keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- Dedikasi yakni menggambarkan perasaan yang sangat antusias karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- Absorpsi yakni perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. (Akbar, 2023)

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah dimana seorang karyawan menyatakan bahwa ia berkomitmen bekerja untuk mewujudkan tujuannya dengan menunjukkan kemauan yang besar untuk tetap bekerja sama dengan perusahaan. (Rivai, 2022). Berikut indikator komitmen organisasi :

- Komitmen Afektif yakni perasaan seorang karyawan kepada organisasi dengan nilai – nilai organisasi. yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai.
- Komitmen Berkelanjutan yakni perasaan seorang karyawan memilih untuk bertahan daripada meninggalkan organisasi.
- Komitmen Normatif yakni kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan. (Robbins, 2023)

II. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran
Pengembangan Karir (X1) – (Sihotang, 2015)	Kebijakan organisasi	1.1 Terdapat kebijakan dari Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya bahwa ada peluang bagi karyawan untuk kenaikan jabatan
	Prestasi Kerja	1.2 Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya yang prestasi kerjanya meningkat selama bekerja cepat mendapatkan promosi jabatan
	Pengalaman Kerja	1.3 Karyawan PT. Januardi Logistik

Variabel	Indikator	Ukuran
		Surabaya yang telah berpengalaman lebih cepat mendapatkan promosi jabatan
Lingkungan Kerja (X2) - (Afandi, 2023)	Pencahayaan	2.1 Pencahayaan di ruangan kerja PT. Januardi Logistik Surabaya terang
	Warna	2.2 Kantor PT. Januardi Logistik Surabaya memiliki tata ruang dan dekorasi yang bagus
	Suara	2.3 Kantor PT. Januardi Logistik Surabaya memiliki suasana yang tenang terhindar dari kebisingan jalan raya
	Udara	2.3 Ventilasi udara di kantor baik
<i>Employee Engagement</i> (X3) - (Akbar, 2023)	Semangat bekerja	3.1 Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya semangat dalam melakukan pekerjaannya
	Dedikasi	3.2 Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya memiliki dedikasi yang tinggi seperti siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan
	Absorpsi	3.3 Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya memiliki keterlibatan terhadap antusias yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya
Komitmen Organisasi (Y) - (Robbins, 2023)	Afektif	1.1 Karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya berkomitmen kepada perusahaan karena memiliki rasa emosional seperti tanggung jawab
	Berkelanjutan	1.2 Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya berkomitmen karena ada rasa ingin bertahan karena alasan tertentu
	Normatif	1.3 Karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya berkomitmen karena ada rasa alasan

Variabel	Indikator	Ukuran
		moral baginya

Sumber : Para Ahli

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu :

1. Observasi

Observasi ialah metode dengan melakukan pengamatan. Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Januardi Logistik Surabaya.

2. Kuesioner

Kuesioner ialah kumpulan dari beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penelitian. Angket yang dibuat menggunakan metode skala likert. Skala Likert dirancang dengan skala 5 point dengan range sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1) – Sangat Setuju (5)

3. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber.

4. Studi Literatur

Studi literatur pada penelitian ini yakni melihat literatur yang berasal dari jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah, buku, dan internet.

C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui program SPSS sehingga formula yang didapatkan yakni :

$$Y = c + AX_1 + BX_2 + CX_3 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya

c = Konstanta

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = *Employee Engagement*

A,B,C = Koefisien independen variabel

e = Faktor pengganggu di luar model

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-2$) = (37-2) = 35. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} 0,334.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung	Ket.
PENGEMBANGAN KARIR (X1)		
X1.1	0,841	VALID
X1.2	0,596	VALID
X1.3	0,794	VALID
LINGKUNGAN KERJA (X2)		
X2.1	0,756	VALID
X2.2	0,712	VALID

X2.3	0,774	VALID
X2.4	0,633	VALID
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X3)		
X3.1	0,786	VALID
X3.2	0,756	VALID
X3.3	0,512	VALID
X3.4	0,500	VALID
X3.5	0,691	VALID
KOMITMEN ORGANISASI (Y)		
Y1.1	0,854	VALID
Y1.2	0,873	VALID
Y1.3	0,858	VALID

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai rhitung setiap item > rtabel sehingga semua item pada variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Pengembangan karir (X1)	0,800	RELIABEL
Lingkungan kerja (X2)	0,780	RELIABEL
Employee engagement (X3)	0,890	RELIABEL
Komitmen organisasi (Y)	0,753	RELIABEL

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga pada variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Linearitas

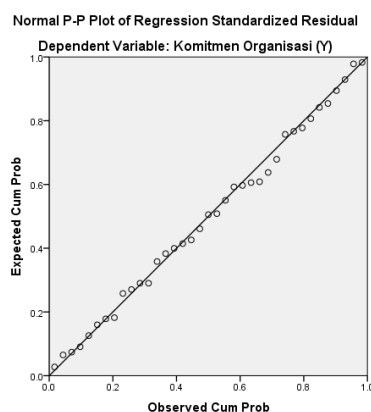
Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Karir (X1) * Komitmen Organisasi (Y)	Between Groups	(Combined)	40.535	7	5.791	1.981	.092
		Linearity	35.667	1	35.667	12.203	.002
		Deviation from Linearity	4.869	6	.811	.278	.001
	Within Groups		84.762	29	2.923		
	Total		125.297	36			
Lingkungan Kerja (X2) * Komitmen Organisasi (Y)	Between Groups	(Combined)	89.856	7	12.837	4.076	.003
		Linearity	86.176	1	86.176	27.362	.000
		Deviation from Linearity	3.680	6	.613	.195	.003
	Within Groups		91.333	29	3.149		
	Total		181.189	36			
Employee Engagement (X3) * Komitmen Organisasi (Y)	Between Groups	(Combined)	170.346	7	24.335	9.315	.000
		Linearity	153.816	1	153.816	58.877	.000
		Deviation from Linearity	16.531	6	2.755	1.055	.001
	Within Groups		75.762	29	2.612		
	Total		246.108	36			

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada variabel pengembangan karir nilai *deviation from linearity* $0,01 < 0,05$. Pada variabel lingkungan kerja $0,003 < 0,05$. Pada variabel *employee engagement* $0,001 < 0,05$ sehingga disimpulkan variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan komitmen organisasi tidak terjadi gejala linearitas.

2. Hasil Uji Normalitas

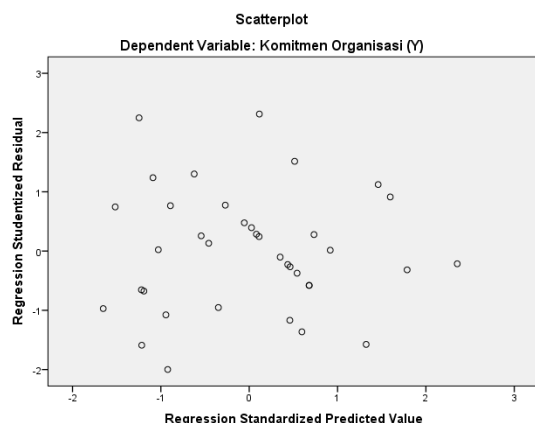


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan persamaan regresi dinyatakan normal.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan persamaan regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.324	1.493		.217	.000		
	Pengembangan Karir (X1)	.084	.128	.084	.658	.142	.605	1.654
	Lingkungan Kerja (X2)	.211	.123	.252	3.719	.003	.454	2.201
	Employee Engagement (X3)	.417	.097	.580	4.318	.000	.542	1.847

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan komitmen organisasi memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

C. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.324	1.493		.217	.000		
	Pengembangan Karir (X1)	.084	.128	.084	.658	.142	.605	1.654
	Lingkungan Kerja (X2)	.211	.123	.252	3.719	.003	.454	2.201
	Employee Engagement (X3)	.417	.097	.580	4.318	.000	.542	1.847

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Pada kolom B di tabel *coefficient* dapat diketahui formula pada penelitian ini yakni :

$$Y = 0,324 + 0,084X_1 + 0,211X_2 + 0,417X_3 + e$$

Nilai konstanta pada penelitian ini yakni 3,28 diartikan jika Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* meningkat sebesar nol maka Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya meningkat sebesar 4,478.

Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,084 diartikan jika Pengembangan Karir naik secara satu – satu maka Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya meningkat sebesar 0,084.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,211 diartikan jika Lingkungan Kerja naik secara satu – satu maka Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya meningkat sebesar 0,211.

Nilai koefisien regresi *Employee Engagement* sebesar 0,211 diartikan jika *Employee Engagement* naik secara satu – satu maka Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya meningkat sebesar 0,211.

D. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.648	1.115

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X3), Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,648. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya sebesar 64,8%, sedangkan sebesar 100% - 67,7% = 32,3% Komitmen Organisasi PT. Januardi Logistik Surabaya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F .

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.072	3	28.691	23.087	.000 ^b
	Residual	41.009	33	1.243		
	Total	127.081	36			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X3), Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Data Primer (2024)

Cara menghitung $F_{tabel\ k : (n-k)}$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$F_{tabel\ k : (n-k)} = 37 - 3 = 34 (2,92)$

H4 : Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir, lingkungan kerja ,dan *employee engagement* secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Fhitung 23,087 > 2,92 dan nilai Sig. 0,00 < 0,05. Maka **Hipotesis Keempat diterima** sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel pengembangan karir, lingkungan kerja ,dan *employee engagement* secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

2. Hasil Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.324	1.493		.217	.000		
	Pengembangan Karir (X1)	.084	.128	.084	.658	.142	.605	1.654
	Lingkungan Kerja (X2)	.211	.123	.252	3.719	.003	.454	2.201
	Employee Engagement (X3)	.417	.097	.580	4.318	.000	.542	1.847

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

H1 : Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

H2 : Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

H3 : Ada pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

Cara menghitung $t_{\text{tabel}} \alpha/2 : (n-k-1)$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$t_{\text{tabel}} \alpha/2 : (n-k-1) = 0,05/2 : (37-3-1) = 0,025 : 33 = 2,045$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Pengembangan Karir nilai thitung 0,658 < 2,045 dan nilai Sig. 0,142 < 0,05 maka dapat dinyatakan **hipotesis pertama ditolak** maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

Pada variabel Lingkungan Kerja nilai thitung 3,719 > 2,045 dan nilai Sig 0,003 < 0,05 maka dapat dinyatakan **hipotesis kedua diterima** maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Sedangkan, pada variabel *Employee Engagement* nilai thitung 3,719 > 2,045 dan nilai Sig 0,003 < 0,05 maka dapat dinyatakan **hipotesis ketiga diterima** maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya.

E. Pembahasan

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung 0,658 < 2,045 dan nilai Sig. 0,142 < 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis pertama ditolak. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di PT. Januardi Logistik Surabaya dengan pengaruh sebesar 0,084. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang mengatakan Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Dengan adanya pengembangan

karir di dalam suatu perusahaan akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai $t_{hitung} 3,719 > 2,045$ dan nilai $Sig\ 0,003 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Januardi Logistik Surabaya dengan pengaruh sebesar 0,211. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imbrani (2020) Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi Karyawan (Studi Kasus di CV. Sailan Industries Bandung) berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Bekerja di lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Hubungan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai $t_{hitung} 3,719 > 2,045$ dan nilai $Sig\ 0,003 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi di PT. Januardi Logistik Surabaya dengan pengaruh sebesar 0,417. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviardi (2022) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng. *Employee engagement* ialah keterlibatan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Semakin tinggi ia terlibat dalam operasional perusahaan maka komitmen organisasi tinggi. Untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Hubungan Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai $t_{hitung} 23,087 > 2,92$ dan nilai $Sig\ 0,00 < 0,05$. Maka hipotesis keempat diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *employee engagement* secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Januardi Logistik Surabaya. Dengan pengaruh dominan yakni variabel *employee engagement*.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Artinya, jika pengembangan karir meningkat maka komitmen organisasi menurun.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasi meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Artinya, jika *employee engagement* meningkat maka komitmen organisasi meningkat.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *employee engagement* secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Januardi Logistik Surabaya. Dengan pengaruh dominan variabel *employee engagement*.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian secara keseluruhan dan Kesimpulan yang diperoleh, maka didapatlah beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran akan disebutkan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Januardi Logistik Surabaya, untuk mempertahankan keterlibatan karyawan dan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman agar komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan meningkat dan perusahaan harus konsisten agar komitmen organisasi tercipta.
2. Bagi PT. Januardi Logistik Surabaya harus lebih memperhatikan bentuk konsistensi terhadap perusahaan supaya komitmen karyawan terjalin dan dapat menumbuhkan rasa cinta ke perusahaan. Karena dengan tinggi nya komitmen karyawan terhadap organisasi nya dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman didalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk melakukan penelitian menggunakan variabel di luar variabel dalam penelitian ini seperti beban kerja, etos kerja, kompensasi, dan lainnya.
4. Peneliti harus memahami tentang fokus kajian yang akan di teliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti dan meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang diperoleh dari PT. Januardi Logistik Surabaya.

Daftar Referensi

- Hanggraeni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Raja Grafindo (ed.)).
- Lestari. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. P-ISSN: 1907-8439, E-ISSN: 2614-1345 UMKT Vol.13 No. 2 2019
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Noor, J. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sabilalo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian. (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. AGORA Vol. 5, No. 3.
- Sihotang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D Aplhabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widyawati, Nur. M. (2019). Keterampilan Operator dan Keahlian Alat Rubber Tyre Gantry (RTG) Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Baruna Horizon Vol. 1 2018
- Yuliara, I. M. (2019). Regresi linier berganda. *Journal Article*, 1–6. <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>
- Yuloniari. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar