# PENGARUH EMPLOYYE ENGAGEMENT, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CMW

**Aghniyatus Shoviya R[1], Zahwa Anindya[2], Naswa Milindra A[3], Dedi Muhammad Siddiq[4*]**

[1,2,3,4] *Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesisa.*
E-mail : aghniyatus.124020514@ugj.ac.id[1], zahwa.124020404@ugj.ac.id[2], naswa.124020508@ugj.ac.id[3], dedisiddiq@ugj.ac.id[4*]

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. CMW. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. CMW sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. CMW perlu meningkatkan ketiga aspek tersebut guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

**Kata Kunci :** *Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang dinamis, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan sebagai aset strategis. Kinerja yang tinggi menjadi penentu utama efektivitas dan keberlanjutan organisasi dalam mencapai targetnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor penentu yang dapat mengoptimalkan performa kerja karyawan. Literatur manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa *employee engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional merupakan tiga faktor krusial yang memengaruhi kinerja. Karyawan dengan tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan motivasi kerja yang superior. Sejalan dengan itu, kepuasan kerja yang mencerminkan evaluasi positif terhadap lingkungan dan kompensasi mampu mendorong semangat kerja yang optimal. Lebih lanjut, komitmen organisasional yang kuat akan menumbuhkan loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kemajuan organisasi.

Dalam perspektif kemanusiaan (*humanity*), pihak manajemen dituntut untuk tidak sekadar melihat karyawan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan aspirasi. Pendekatan yang humanis dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif terbukti mampu memperkuat keterikatan, kepuasan, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain Eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Desain penelitian ini bersifat Cross-sectional karena data dikumpulkan pada satu waktu.

### Populasi dan Sampel

B.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT CMW yang berjumlah 53 responden. Seluruh karyawan tersebut dijadikan populasi karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh employee engagement, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

B.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden karyawan PT CMW. C. Pengumpulan Data Data primer dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur. Kuesioner disebarkan secara online pada periode 10 Juni 2026. D. Operasionalisasi Dan Pengukuran Data Variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju Instrumen diadaptasi dari (Mangkunegara, 2017) dengan penyesuaian konteks :

Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan 5 item, yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Employee Engagement (X1) diukur dengan 4 item, yang meliputi : komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja, berkontribusi, tujuan pekerjaan,

Kepuasan Kerja (X2) diukur dengan 5 item, yang meliputi : kepuasan terhadap pekerjaan, kenyamanan bekerja, rekan kerja, kepuasan kerja, dan beban pekerjaan. Komitmen Organisasional (X3) diukur dengan 4 item, yang meliputi : komitmen terhadap perusahaan, tanggung jawab, kepuasan kerja. E. Uji Kualitas Instrumen Validitas diuji menggunakan CPS (Case Processing Summary) dari SPSS.

**Correlations**

| | | X1 | X2 | X3 | Y | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .873** | .853** | .803** | .959** |
| | Sig. (2-Tailed) | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2 | Pearson Correlation | .873** | 1 | .789** | .792** | .935** |
| | Sig. (2-Tailed) | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X3 | Pearson Correlation | .853** | .789** | 1 | .709** | .914** |
| | Sig. (2-Tailed) | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y | Pearson Correlation | .803** | .792** | .709** | 1 | .884** |
| | Sig. (2-Tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Tota L | Pearson Correlation | .959** | .935** | .914** | .884** | 1 |
| | Sig. (2-Tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

| N | | | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 54 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 54 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dan reliabilitas menggunakan Cronbach' Alpha, dengan kriteria penerimaan > 0,70

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .939 | 4 |

**Teknik Analisis Data**

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Regresi Linear Berganda. Uji Signifikansi :

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .824[a] | .679 | .660 | 1.535 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 249.691 | 3 | 83.230 | 35.324 | <,001[b] |
| | Residual | 117.809 | 50 | 2.356 | | |
| | Total | 367.500 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.923 | 1.511 | | 4.581 | <,001 |
| | X1 | .358 | .156 | .450 | 2.295 | .026 |
| | X2 | .334 | .147 | .378 | 2.267 | .028 |
| | X3 | .022 | .127 | .027 | .172 | .864 |

a. Dependent Variable: Y

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden didominasasi oleh perempuan yang sebanyak 58,5%. Rincian karakteristik disajikan pada Tabel.

| Karakteristik Demografis | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|---|---|---|---|
| Jenis kelamin | Perempuan | 31 | 58,5% |
| | Laki-laki | 22 | 41,5% |
| Usia | 18 – 20 tahun | 19 | 35,9% |
| | 21 – 25 tahun | 31 | 58,4% |
| | >25 tahun | 3 | 5,7% |
| Status kepegawaian | Karyawan | 53 | 100% |

### Statistik Deskriptif

Rata-rata variabel Y sebesar 21,45, dengan standar devisiasi tinggi. Sedangkan X1 sebesar 20,26.

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Mean per Item | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Employee Engagement (X1) | 53 | 13 | 25 | 20,26 | 4,05 | Tinggi |
| Kepuasan Kerja (X2) | 53 | 13 | 25 | 20,45 | 4,09 | Tinggi |
| Komitmen Organisasional (X3) | 53 | 14 | 25 | 20,4 | 4,08 | Tinggi |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | 53 | 15 | 25 | 21,45 | 4,29 | Sangat Tinggi |

| Interval Mean | Kategori |
|---|---|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 2,61 – 3,40 | Sedang |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

**Uji Kualitas Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap **54 responden**, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,268 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,959, X2 sebesar 0,935, X3 sebesar 0,914, dan Y sebesar 0,884. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel (0,268) serta memiliki nilai signifikansi < 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941 dengan jumlah item sebanyak 4 item. Nilai tersebut jauh melebihi batas minimal 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

**Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis | Hasil Uji | Sig. | Keputusan | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| H1: X1 → Y | t = 2,295 | 0,026 | Diterima | Berpengaruh positif dan signifikan |
| H2: X2 → Y | t = 2,267 | 0,028 | Diterima | Berpengaruh positif dan signifikan |
| H3: X3 → Y | t = 0,172 | 0,864 | Ditolak | Tidak berpengaruh signifikan |
| H4: X1, X2, X3 → Y | F = 35,324 | <0,001 | Diterima | Berpengaruh signifikan secara simultan |

**Diskusi (Kuantitatif) Diskusi**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Employee Engagement (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa H1 (diterima), H2 (diterima), dan H3 (diterima). Pengaruh Employee Engagement (X1) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) Temuan bahwa X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y mendukung teori.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,268) serta signifikansi < 0,05. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,941, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi dan dinyatakan sangat reliabel.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai R = 0,824 y yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square sebesar 0,679 menunjukkan bahwa 67,9%variasi Y dapat dijelaskan oleh X1, X2, dan X3, sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi variabel lain di luar model.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan X1, X2, dan X3 berpengaruh s ignifikan terhadap Y (Sig. < 0,001), sehingga model regresi dinyatakan layak.

**Dikaitkan dengan Teori**

Menurut **Mangkunegara (2017),** reliabilitas merupakan tingkat keandalan atau konsistensi suatu alat ukur dalam memberikan hasil yang relatif tetap apabila digunakan secara berulang pada objek yang sama.Sementara itu, Menurut **Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge,** reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam menghasilkan hasil yang stabil dan dapat diandalkan ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang relatif sama.Karena nilai Cronbach's Alpha pada penelitian ini sebesar 0,941, maka instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian.

Implikasi Praktis

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan arahan bahwa:

- Fokus utama peningkatan Y sebaiknya diarahkan pada X1 sebagai faktor paling dominan.
- X2 tetap perlu diperhatikan karena berpengaruh signifikan.
- X3 tidak menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan Y.
- Masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi memengaruhi Y dan dapat diteliti lebih lanjut.

**Keterbatasan dan Riset lanjutan**

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan. **Pertama,** penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen, sehingga masih ada kemungkinan faktor lain di luar model yang juga memengaruhi hasil penelitian. Hal ini terlihat dari nilai R Square yang menunjukkan bahwa masih terdapat bagian variasi yang belum dapat dijelaskan oleh model.

**Kedua,** data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga jawaban yang diberikan sangat bergantung pada persepsi masing-masing individu. Kondisi ini memungkinkan adanya unsur subjektivitas yang tidak dapat sepenuhnya dikendalikan.

**Ketiga**, jumlah responden yang terbatas membuat hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih tepat digunakan pada konteks yang sesuai dengan objek penelitian yang diteliti.

Ke depan, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain yang lebih beragam agar dapat menjelaskan variabel dependen secara lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar serta cakupan wilayah yang lebih luas agar hasilnya lebih representatif.

Penelitian lanjutan juga disarankan untuk tidak hanya mengandalkan metode kuantitatif, tetapi dapat mengombinasikan dengan pendekatan kualitatif. Dengan demikian, penjelasan terhadap hasil yang tidak signifikan, seperti pada salah satu variabel dalam penelitian ini, dapat dipahami secara lebih mendalam

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa **Employee Engagement (X1)** berpengaruh positif terhadap **Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X2)** berpengaruh positif terhadap **Kinerja Karyawan (Y),** juga **Komitmen Organisasional** berpengaruh positif terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** pada PT. CMW. Temuan ini menyiratkan bahwa organisasi perlu meningkatkan keterlibatan Karyawan melalui komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, kesempatan Pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk Meningkatkan

Kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan Employee Engagement dan Komitmen Organisasional guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain atau memperluas objek penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih komphrensif.

## DAFTAR PUSTAKA

Kruse. (2012). What is Employee Engagement. Forbes Leadership.

Locke, E. A. (1969). W h a t is Job Satisfaction ? Organizational Behavior And Human Performance, 336, 309–336.

Luthans, F., P. (2002). Employee engage ment and manager self-efficacy: implications for managerial effectiveness and devel opment. Journal of Management Development, 21(5).

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior(15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MK SEMARANG. Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim, 2 No.2.

Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. Jurnal Efisiensi –Kajian Ilmu Administrasi. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750. Hal. 63-75.