Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 24490-24499

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Aluminium di Jakarta

[1]Abdillah Roziak Tama, [2]Jatmiko
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Esa Unggul Jakarta
e-mail: Didaskyi@gmail.com

Published: September , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Oraganisasi, Motivasi Kerja dan keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada industri aluminium di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring 90 responden yang merupakan karyawan pada industri tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan emosional karyawan terhadap organisasi serta penguatan motivasi kerja, baik instrinsik maupun ekstrinsik, merupakan strategi penting dalam meningkatan kinerja karyawan. Meskipun keterlibatan kerja tidak signifikan secara statistik, arah pengguna yang positif menunjukkan bahwa variabel ini tetap relevan untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Aluminium*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Commitment, Work Motivation and Work Engagement on Employee Performance in the aluminium industry Jakarta. The research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. Data were collected through an online questionnaire distributed to 90 respondents who are employees in the industry. The results show that organizational commitment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while work engagement has a positive but not significant effect. Simultaneously, the three independent variables positive and significant influence on employee performance. These findings indicate that strengthening employee emotional attachment to the organization and enhancing work motivation both intrinsic and extrinsic are essential strategis for improving employee performance. Although work engagement is not statisrically significant, its positive directions suggests that the variable remains relevant in comprehensive and sustainable human resource management.

Keywords : *Organizational Commitment, Work Motivation, Work Engagement, Employee Performance, Aluminium Industry*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kinerja karyawan menjadi penentu penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan tidak hanya berfungsi sebagai ukuran produktivitas individu, tetapi juga sebagai cerminan vitalitas organisasi secara keseluruhan. Kapasitas organisasi untuk membina dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin penting, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam ekonomi global. Terlepas dari banyaknya teknologi dan informasi, akan sulit bagi pemerintah untuk mencapai tujuannya jika unsur manusia tidak ada. Motivasi pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komite pengorganisasian yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan tidak diragukan lagi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan

suatu organisasi karena pemimpin memiliki tanggung jawab dasar yaitu memotivasi, membimbing mendukung dan membantu karyawan yang berada dibawahnya untuk bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi (Rizkya zahli *Et al.,* 2016).

Industri aluminium merupakan salah satu sektor penting yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya dalam bidang konstruksi, manufaktur, otomotif dan alat-alat rumah tangga. Di Jakarta, sebagai pusat industri dan perdagangan, perusahaan-perusahaan aluminium berkembang pesat seiring dengan meningkatnya permintaan akan bahan baku berkualitas yang tinggi dan ringan dan tahan karat. Namun, di balik perkembangan tersebut, muncul berbagai tantangan internal yang mempengaruhi stabilitas dan produktivitas perusahaan, salah satunya adalah masalah dalam kinerja karyawan. Fenomena di lapangan menunjukan bahwa beberapa perusahaan industri aluminium di Jakarta mengalami kesulitan dalam mempertahankan produktivitas karyawan secara optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran tanpa jelas, rendah nya semangat kerja dan meningkatnya angka turnover karyawan, permasalahan tersebut diduga kuat berkaitan dengan faktor-faktor psikologis dan organisasional, seperti komitmen organisasi, motivasi kerja dan keterlibatan kerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan seberapa besar dedikasi seseorang terhadap organisasinya dan bagaimana perasaanya terhadap kesuksesan dan kemajuan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi lebih cenderung memiliki dorongan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang rendah, setidaknya terdapat tiga hal yang menandakan seorang pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi, yakni adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan pegawai untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi (Habib *et al.*, 2022)

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan (Piliang, 2022). Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Motivasi kerja, di sisi lain, berfungsi sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan, atau ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor eksternal seperti imbalan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, tingkat komitmen karyawan yang tinggi juga akan menyoroti perilaku negatif seperti penggelapan, melewatkan tenggat waktu, keterlambatan, mengabaikan kebijakan perusahaan, menyebabkan penundaan pekerjaan, dan banyak lagi. Di sisi lain, seorang pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan dengan mudah melakukan tindakan negatif karena mereka tidak terlalu peduli dengan perusahaan, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Akibatnya, banyak karyawan yang menunjukkan tanda-tanda kurangnya komitmen terhadap perusahaan, seperti tanda-tanda sikap malas, sering melakukan kesalahan, kurang termotivasi saat menjalankan tugasnya atau bahkan mengungkapkan keinginan untuk bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lebih lama, kemungkinan besar akan menunjukkan tanda-tanda turnover intention atau keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain yang lebih menguntungkan (Zahira *et al.*, 2023).

Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya (Yakup, 2017). Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan

cara yang lebih efektif dan efisien (Hadi *et al.*, 2020). Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan apabila pegawai akan lebih mampu memahami keadaan, menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang sesuai dengan SOP dan tenggat waktu yang ada, serta dapat menerapkan pengetahuan dan skill yang dimiliki sesuai kebutuhan pegawai (Fitriadi *et al.*, 2022).

Tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui seberapa besar variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, serta keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada studi kasus industri aluminium di Jakarta.

METODE

Riset berikut menggunakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif yang menunjukkan hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Variabel-variabel berikut ini termasuk dalam penelitian ini: Komitmen organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan keterlibatan kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dimana data yang diperoleh terdiri dari data-data awal yang kemudian di analisis dan diinterpretasikan untuk mengungkap hubungan antar variabel yang diteliti. Desain penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari data subjek google form kuisioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan yang ada di Industri aluminium daerah Jakarta dan sekitarnya guna merespon riset perihal Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) penelitian ini menggunakan jenis data primer.

Dalam penelitian ini penyusunan kuisioner menggunakan alat *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2020) Skala Likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap,pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang *fenomena social*. Pada penelitian ini Skala pengukuran *skala likert* ini akan mengukur persetujuan dengan skala 1 sampai dengan skala 4, yang terdiri dari skala 1 adalah sangat tidak setuju (STS), skala 2 adalah tidak setuju (TS), skala 3 adalah setuju (S), Skala 4 adalah sangat setuju (SS). Dalam penelitian ini ada 3 variabel independent yang terdiri dari komitmen organisasi, motivasi kerja, keterlibatan kerja serta satu variable dependen adalah kinerja karyawan. Pengukuran variable kinerja karyawan memiliki 5 pernyataan dari (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Variable komitmen organisasi diukur dengan 4 item pernyataan dari (Astuti, 2022). Variable motivasi kerja diukur dengan 4 item pernyataan dari (Van, 2024). Variabel keterlibatan kerja diukur dengan 7 item pernyataan dari (Lupsa et al., 2020). Sehingga didapatkan Jumlah total pengukuran adalah 20 pernyataan.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan industri aluminium yang terdaftar dan beroperasi di Jakarta. Teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sensus sampling*. Sebanyak 30 sampel direkomendasikan sebagai jumlah minimum sampel dalam penelitian kuantittatif, Menurut (Burakauskaitė & Čiginas, 2023) Riset berikut mempergunakan teknik atas mengambil sampel dengan *non-probabilitas* lewat cara *sensus sampling*. Pada penelitian ini, sampel dipilih berlandaskan kriteria yang dipilih oleh peneliti. Kriteria pengambilan sampel dimana hendak dijadikan sampel pada penelitian ini yakni berikut : Karyawan yang bekerja perusahaan industri aluminium didaerah Jakarta dan sekitarnya. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 90 orang responden.

Dalam rangka memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), maka penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang termasuk dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam riset berikut dikumpulkan menggunakan *google form*. Analisis deksriptif akan digunakan untuk memeriksa penelitian ini. Tujuan utama dari analisis statistik deskriptif adalah untuk mengumpulkan informasi tentang data penelitian untuk menggambarkan dan menjelaskan data menggunakan nilai rata-rata (*mean),* minimum, maksimum, serta standar deviasi. Selanjutnya dilaksanakan uji Instrument Penelitian untuk melakukan pengukuran variabel pada penelitian yang menggunakan kuisioner yang telah disebarkan kepada responden, guna melihat apakah kuisioner tersebut sudah benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti atau belum. Uji instrumentasi terbagi menjadi dua, yaitu uji validitas dan uji

reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dimana terdiri atas uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas guna membuktikan bahwasanya data telah terdistribusikan dengan normal dan terbebas dari asumsi klasik. Setelah itu dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda guna mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih lalu dilanjutkan dengan uji hipotesis dimana Uji t, bila nilai signifikansi uji t < 0,05 maka hipotesis diterima, bila signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi dimana melihat nilai adjusted R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Demografi

Berdasarkan hasil distribusi kuesioner yang disebarkan secara daring melalui *Google Form*, diperoleh sejumlah 90 responden yang dijelaskan seperti berikut. Kriteria responnden dalam penelitian adalah karyawan aluminium yang berlokasi di Jakarta. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dipahami bahwa kelompok usia terbanyak adalah 20-30 tahun dengan jumlah 62 Jiwa (68,9%). Ini menunjukkan bahwa pada rentang usia 20-30 tahun, banyak individu yang memulai karir di industri aluminium. Pendidikan tertinggi adalah SMK, dengan total 66 Jiwa (73,3%). Responden laki-laki berjumlah 49 orang (54,4%) dan responden perempuan berjumlah 41orang (45,6%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menguji instrument data (pre-test) terlebih dahulu kepada 30 responden. Hasil pengukuran validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan variabel dianggap valid dan tidak ada yang dikecualikan karena memiliki signifikansi dibawah 0,05 untuk disebarkan kepada 90 responden. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,698. Selanjutnya, motivasi kerja adalah 0,723, keterlibatan kerja 0,712, dan kinerja karyawan 0,680. Berdasarkan pengukuran hasil reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan suatu variabel dianggap sangat reliabel karena nilai cronbach's alpha melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada variabel independen maupun dependen dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan metode One Sample Kolmogrov-Smirnov (K-S), yang dalam hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,051. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model. Idealnya, sebuah model regresi tidak mendukung multikolinearitas agar hasil analisis tidak bias. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka model dianggap bebas multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk komitmen organisasi adalah 0,566, motvasi kerja sebesar 0,457 dan keterlibatan kerja sebesar 0,455. Sementara VIF dari variabel masing-masing, Variabel Komitmen Organisasi (X1) adalah 1,765, Variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 2,187 dan Variabel Keterlibatan Kerja (X3) adalah 2,197. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Terakhir, untuk menguji apakah terdapat heterokedastisitas dalam model, digunakan uji Glejser. Model dikatakan bebas dari heterokedastisitas apabila nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,194, untuk variabel motvasi kerja sebesar 0,390 dan keterlibatan kerja sebesar 0,541. Karena ketiga variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diterapkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yakni Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 4,282 + 0,283 X1 + 0,463 X2 + 0,113 X3

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 4,282 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 4,282. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,283 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,283. Selanjutnya, koefisien motivasi kerja sebesar 0,463 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,463 satuan. Sementara itu, koefisien variabel keterlibatan kerja yang bernilai 0,113 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,113 satuan.

Tabel 1 : Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.425	3	71.808	40.772	< 0.001
	Residual	151.464	86	1.761		
	Total	366.889	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber olah data 2025

Tujuan dari uji F atau uji simultan adalah untuk mengetahui apakah independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (simultan). Berdasarkan uji yang akan dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar <0,001, artinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel (Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 2 : Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	4.282	1.329		3.223	.002
	Komitmen Organisasi	.283	.102	.254	2.764	.007
	Motivasi Kerja	.463	.102	.464	4.530	<.001
	Keterlibatan Kerja	.113	.079	.148	1.440	.154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olah data 2025

Berlandaskan Tabel uji t didapat hasil bahwasanya variabel Komitmen Organisasi berdampak positif pada Kinerja Karyawan dimana taraf signifikansinya 0,007 < 0,005 serta nilai t hitung senilai 2,764. Variabel Motivasi Kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan dimana taraf signifikannya 0,001 < 0,005 serta nilai t hitung senilai 4.530. Variabel Keterlibatan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada Kinerja Karyawan dimana taraf signifikannya 0,154 > 0,05 serta nilai t hitung senilai 1,440.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Diperoleh hasil analisa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dimana jumlah adjusted R square senilai 0,573. Artinya sebesar 57,3% Variabel Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja memberikan kontribsi terhadap Variabel Kinerja Karyawan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berlandaskan uraian tersebut, bisa dibuat simpulan hipotesis pada riset berikut dengan memperhatikan pemaparan tabel 1 yakni:

Tabel 3 : Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai Sig	Keterangan	Kesimpulan
H1	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0,007	Signifikan (Sig. < 0,05)	H1 diterima: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H2	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0,001	Signifikan (Sig. < 0,05)	H2 diterima: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H3	Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0,154	Tidak Signifikan (Sig. > 0,05)	H3 ditolak: Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H4	Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan keterlibatan Kerja secara bersama- sama berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan	0,001	Signifikan (Sig. < 0,05)	H4 diterima: Variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang didominasi oleh laki- laki berusia 20 – 30 tahun, Kelompok usia ini umumnya berada pada tahap awal hingga menengah karier, dimana keinginan untuk membangun reputasi dan stabilitas kerja relatif tinggi. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa loyalitas terhadap perusahaan serta kesediaan untuk menjalankan tugas sesuai target dan sesuai prosedur. Selain itu pemahaman yang baik terhadap tujuan organisasi membuat karyawan lebih terarah dalam menjalankan tugas, sedangkan keputusan untuk bertahan karena prospek karier yang menjanjikan mendorong mereka menjaga performa demi mencapai posisi yang di inginkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Komang *et al.,* 2021) serta (Wiguna *et al.,* 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, semangat kerja yang tinggi serta dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar responden yang berada pada usia produktif menunjukkan kecendrungan untuk menerima tantangan dan target kerja. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan memiliki antusiasme tinggi dalam menyelesaikan tugas, sedangkan dorongan untuk meraih prestasi membuat mereka berupaya menjaga kualitas dan ketepatan hasil kerja. Selain itu, motivasi yang muncul karena menyukai tantangan pekerjaan membuat karyawan lebih bersemangat menghadapi target dan deadline yang ketat, sementara rasa menikmati pekerjaan menciptakan suasana kerja yang positif dan berkelanjutan. Dorongan untuk mencapai prestasi yang dibanggakan juga memperkuat komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas

tepat waktu dan sesuai standar yang berlaku. Temuan hasil selaras demgan penelitian ini (Ratnawati, *et al.*, 2021) dan (Rabbad *et al.,* 2024), Menjelaskan bahwa motivasi baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik, mendorong individu untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih antusias, fokus dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dalam industri aluminium umumnya bekerja pada bidang yang bersifat teknis dengan prosedur baku dan ruang inovasi yang terbatas, meskipun demikian keterlibatan dalam proses kerja dan kerjasama tim tetap berperan dalam menjaga kelancaran operasional. Keterlibatan dalam pemecahan masalah dapat membantu mereka memahami hambatan yang muncul dan mencari solusi efektif, sementara kerjasama yang baik dalam tim serta komunikasi yang efektif dengan atasan dan rekan kerja tetap berperan dalam menjaga kelancaran proses kerja. Komitmen untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi, antusiasme dalam menyelesaikan tugas dan kepuasan terhadap peran yang dijalani juga menjadi faktor pendukung yang dapat memperkuat motivasi. Namun karena pengaruh nya tidak signifikan, kemungkinan terdapat faktor lain diluar keterlibatan kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti sistem penghargaan, kepemimpinan atau beban kerja. Temuan peneliti masih sejalan dengan penelitian (Scrimpshire et al., 2023) dan (Ambarwati et al., 2023), yang menegaskan bahwa keterlibatan kerja mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja melalui partisipasi aktif serta antusiasme dan komitmen emosional terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini industri aluminium di Jakarta, ketidaksignifikan tersebut kemungkinan disebabkan oleh kendala struktural atau manajerial yang membatasi peran aktif karyawan. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan kerja tetap diperlukan melalui penguatan budaya organisasi yang mendukung partisipasi dan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan maka.Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu (Prasetyaningrum, 2020) serta (Rosna et al., 2023), yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan secara signifikan. Secara teoritis, kombinasi antara loyalitas karyawan terhadap organisasi (komitmen), dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja (motivasi), serta keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas (keterlibatan kerja), Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan holistik terhadap pengelolaan karyawan. Dalam konteks industri aluminium yang menuntut efisiensi tinggi, ketepatan dalam proses, dan hasil kerja yang maksimal, keberadaan tiga aspek ini menjadi sangat penting. Komitmen organisasi menciptakan loyalitas dan stabilitas kerja, motivasi mendorong semangat serta usaha yang konsisten, dan keterlibatan kerja memperkuat rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap hasil kerja. Ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan, maka tercipta sinergi positif yang mendukung pencapaian target perusahaan dan penguatan budaya kerja yang produktif. akan menciptakan sinergi positif dalam proses kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada industri aluminium di Jakarta lebih dipengaruhi oleh aspek komitmen dan motivasi, sementara keterlibatan kerja memerlukan dukungan faktor lain seperti sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, atau beban kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa penelitian ini, Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti diterima. Mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar kontribusi karyawan dalam mencapai target kerja. Hal ini terlihat dari indikator – indikator seperti rasa tanggung jawab moral, kebanggaan terhadap perusahaan dan pemahaman terhadap tujuan organisasi yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara konsisten, tepat waktu dan menjaga kualitas kerja. Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa motivasi baik yang bersifat intrinsik seperti menyukai pekerjaan dan menikmati tantangan, maupun ekstrinsik seperti keinginan meraih prestasi, terbukti menjadi pendorong penting dalam pencapaian target kerja. Indikator terkuat dalam variabel ini adalah kebiasaan memberikan umpan balik kepada atasan, yang memungkinkan

adanya komunikasi dua arah, evaluasi kinerja dan perbaikan berkelanjutan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa karyawan mungkin terlibat dalam proses kerja atau pengambilan keputusan, namun keterlibatan tersebut belum memberikan dampak langsung terhadap hasil kinerja karena keputusan strategis tetap didominasi oleh manajemen, selain itu, dalam industri aluminium yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis dan berstandar prosedural yang ketat dan ruang untuk keterlibatan kreatif atau inovatif relatif terbatas sehingga kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan kurang menonjol. Faktor lain seperti sistem penghargaan, gaya kepemimpinan dan beban kerja juga diduga lebih dominan memengaruhi produktivitas dibandingkan keterlibatan kerja itu sendiri.

Secara simultan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam kontek industri aluminium di Jakarta. Hasil ini memperkuat pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada peningkatan loyalitas organisasi, penyediaan insentif motivasional, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan disarankan untuk secara aktif membangun sistem kerja yang mampu memfasilitasi ketiga aspek tersebut guna mendorong pencapaian target organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sementara Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, Secara simultan, Ketiga Variabel tersebut berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada industri aluminium di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Z., & Mehreen, A. (2020). An empirical investigation of predicting employee performance through succession planning: The job demands and resources perspective. *Evidence-Based HRM*, *8*(1), 79–91. https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2018-0069

Ambarwati, T., Tri, E., Rudijanto, D., Wardhana, W., Wardoyo, C., D, M. C., & E, M. J. (2023). THE ROLE OF COMPENSATION , JOB ROTATION , EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEES PERFORMANCE OF SMEs Article history : Keywords : Compensation ; Job Rotation ; Employee Engagement ; Employees Performance ; Human resources are the most important asset for an or. *Journal of Professional Business Review*, 1–14.

Ametepe, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2024). The moderating role of workplace ostracism between employee training, employee participation and organizational commitment among bank employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, *42*(2), 239–258. https://doi.org/10.1108/AGJSR-11-2022-0249

Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, *2*(2), 55–68.

Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, *18*(1), 70–88. https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949

Baluti, M., Santos, S. B., Tubastuvi, N., & Astuti, H. J. (2024). Assessing the impact of occupational health and safety, work environment, organizational culture, transformational leadership, and motivation on employee performance in the post-COVID-19 Malawi. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *13*(1), 157–170. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3064

Budomo, X. M. (2023). *The Mediating Role of Organizational Justice on Organizational Commitment and Turnover Intention Among Employees*. *12*(2), 209–227.

Burakauskaitė, I., & Čiginas, A. (2023). An Approach to Integrating a Non-Probability Sample in the Population Census. *Mathematics*, *11*(8). https://doi.org/10.3390/math11081782

Daud Isaac Makhmut, K., Armanu, & Tri Kurniawati, D. (2023). Mediating employee engagement at the Pratama Tax Services Office in East Java III. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(1), 110–120. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2270

Epi Ratnawati, Sukidjo, R. E. (2021). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, *1*(2), 97–116. https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i2.487

Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, *11*, 448–453. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446

Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(12), 569–585.

Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(2), 653–661. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(1), 186–197. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38

Isah Leontes, N., & Hoole, C. (2024). Bridging the Gap: Exploring the Impact of Human Capital Management on Employee Performance through Work Engagement. *Administrative Sciences*, *14*(6). https://doi.org/10.3390/admsci14060129

Komang, I., Wiyana, D., Agung, A., & Sriathi, A. (2021). The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Agung Jaya Internasional). In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 5). www.ajhssr.com

Lupsa, D., Baciu, L., & Virga, D. (2020). Psychological capital, organizational justice and health: The mediating role of work engagement. *Personnel Review*, *49*(1), 87–103. https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0292

Merdiaty, N. (2024). Research in Business & Social Science Person-job fit on work engagement with meaningful work as mediator. *International Journal of Research in Business & Social Science*, *13*(1), 134–145.

Muhammad Firgan Lussa, Achmad Sudiro, R. D. V. H. (2023). The Effect of Work Motivation and work environment on employee performance through work engagement. *Journal of Social Science and Business Studies*, *12*(9), 134–143. https://doi.org/10.61487/jssbs.v1i2.37

Nurfitriyana, N. (2023). *Research in Business & Social Science The effect of green organizational culture , green transformational leadership , and job satisfaction on organizational citizenship behavior : the role of mediating organizational commitment*. *12*(3), 594–606.

Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, *2*(1), 20–28. https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43

Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Abledu, G. K., & Bhardwaj, A. (2019). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance: The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*, *43*(1–2), 188–210. https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0096

Piliang, V. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(2), 438–450. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17970

Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, *17*(2), 117. https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739

Prasetyaningrum, D. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Manajerial*, *7*(2), 117–133. http://jurnal.um-palembang.ac.id/balance

Vveinhardt, J., Sroka, W., & Juknevičienė, V. (2023). Organisational Commitment and Organisational Cynicism: the Effect on Employees' Emotional State and Intentions to Leave the Organisation. *Journal of East European Management Studies*, *28*(4), 750–782. https://doi.org/10.5771/0949-6181-

2023-4-750
Widjaja, W., Wijayadne, D. R., & Michael, M. (2024). Work dynamics in retail industry: Impact of work intensification, high-performance work systems, and emotional exhaustion. *Problems and Perspectives in Management*, *22*(3), 370–384. https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.29
Wiguna, P. K. S., Martini, N. N. P., Qomariah, N., Satoto, E. B., & Thamrin, M. (2022). The Role of Leadership, Employee Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance Improvement. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, *6*, 122–131. www.ajhssr.com
Xu, L., Guo, J., Zheng, L., & Zhang, Q. (2023). Teacher Well-Being in Chinese Universities: Examining the Relationship between Challenge—Hindrance Stressors, Job Satisfaction, and Teaching Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(2). https://doi.org/10.3390/ijerph20021523
Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, *1*(3), 273–290. https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112
Zahira, R. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, *14*(2), 30–48.
Zhang, L., Fu, X., Luo, D., Xing, L., & Du, Y. (2021). Musical Experience Offsets Age-Related Decline in Understanding Speech-in-Noise: Type of Training Does Not Matter, Working Memory Is the Key. *Ear and Hearing*, *42*(2), 258–270. https://doi.org/10.1097/AUD.0000000000000921