

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MANADO

Baron O. Sakarti

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 21101167@unima.ac.id

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

Gloridei L. Kapahang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : glorideikapahang@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Sampel penelitian terdiri dari 90 karyawan PT. Telkom Akses Manado. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,079 ($> 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,035 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja hanya mampu menjelaskan 3,5% variasi dalam komitmen organisasi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa keterlibatan kerja bukanlah faktor utama yang menentukan komitmen organisasi. Penelitian ini merekomendasikan agar faktor lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga diperhatikan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan.

Abstract: This study aims to determine the effect of job involvement on organizational commitment. The research method used is quantitative with a simple linear regression approach. The research sample consisted of 90 employees of PT. Telkom Akses Manado. The results of the analysis show that job involvement does not have a significant effect on organizational commitment, with a significance value of 0.079 (> 0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.035 indicates that job involvement is only able to explain 3.5% of the variation in organizational commitment. Thus, it is concluded that job involvement is not the main factor that determines organizational commitment. This study recommends that other factors such as job satisfaction, leadership style, organizational culture also be considered in increasing employee commitment to the organization.

Keywords: Job Engagement, Organizational Commitment, Employees.

PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi di Indonesia berkembang pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan digital dan internet berkecepatan tinggi. Berdasarkan laporan APJII (2024), jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 221,7 juta jiwa atau 79,5% populasi, menunjukkan tingginya ketergantungan pada infrastruktur jaringan yang stabil. Di wilayah Indonesia Timur, termasuk Sulawesi Utara, permintaan layanan telekomunikasi terus meningkat karena pertumbuhan sektor ekonomi, pariwisata, dan layanan publik yang semakin digital. Kondisi ini menjadikan penyedia layanan telekomunikasi berperan strategis dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan konektivitas regional.

PT. Telkom Akses Manado merupakan bagian operasional PT. Telkom Akses yang memegang tugas utama membangun dan mengelola jaringan fiber optik, layanan broadband, dan solusi digital lainnya di wilayah Sulawesi Utara (PT Telekomunikasi Indonesia, 2023). Kota Manado sebagai pusat pertumbuhan ekonomi regional menuntut layanan telekomunikasi yang berkualitas karena tingginya kebutuhan internet di sektor publik dan swasta. Kondisi tersebut menuntut PT. Telkom Akses untuk memastikan kualitas jaringan, kecepatan layanan, keandalan operasional, dan kesiapan sumber daya manusia yang mendukung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal peneliti pada 11 Maret 2025, ditemukan fenomena belum optimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh sebagian karyawan PT. Telkom Akses Manado, terlihat dari rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, kurangnya fokus, dan minimnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Beberapa karyawan

mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja tinggi, dan kurangnya dukungan organisasi turut memengaruhi motivasi serta keterikatan psikologis terhadap pekerjaan. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya potensi rendahnya komitmen organisasi, tercermin dari gejala seperti menurunnya antusiasme kerja dan lemahnya rasa memiliki terhadap organisasi. Karena kualitas kinerja sangat menentukan responsivitas teknis dan kepuasan pelanggan, maka keterlibatan kerja (*job involvement*) menjadi aspek penting untuk diteliti dalam memahami perilaku komitmen karyawan.

Keterlibatan kerja merupakan identifikasi psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, di mana pekerjaan dipandang bermakna dan menjadi bagian penting dalam kehidupan individu (Kanungo dalam Abutayeh & Al-Qatawneh, 2012). Robbins dan Coulter (dalam Ompusunggu, 2020) menegaskan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menganggap keberhasilan kerja penting bagi penghargaan diri. Sementara itu, komitmen organisasi merujuk pada keterikatan psikologis individu terhadap organisasi (Saks, 2006; Kreitner & Kinicki, 2017). Meyer dan Allen (1991) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Purnomo et al., 2018; Maryani, 2018; Polak, 2022; Safitri & Aprilyana, 2022). Namun penelitian terbaru menemukan hasil yang bervariasi, dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan dukungan organisasi (Sari & Sojanah,

2023; Diaz et al., 2025; Momongan et al., 2024; Kapahang et al., 2022; Tiwa & Kapahang, 2025).

Meskipun sebagian besar penelitian menemukan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, penelitian terbaru menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu signifikan dan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi. Diaz et al. (2025) menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan menentukan apakah keterlibatan kerja menghasilkan komitmen atau tidak. Penelitian Momongan et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap komitmen organisasi dalam konteks organisasi mahasiswa. Sementara penelitian Kapahang et al. (2022) dan Tiwa & Kapahang (2025) menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-kehidupan. Namun demikian, penelitian mengenai keterlibatan kerja dan komitmen organisasi di sektor telekomunikasi khususnya di wilayah Sulawesi Utara masih sangat terbatas, dan belum ditemukan penelitian empiris pada PT. Telkom Akses Manado. Hal ini menunjukkan adanya *research gap* baik secara konteks geografis maupun sektor kerja, serta gap metodologis terkait inkonsistensi temuan empiris.

Dengan mempertimbangkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian, studi ini penting untuk dilakukan agar memberikan pemahaman empiris mengenai pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Akses Manado. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai komitmen organisasi di sektor telekomunikasi dan memperluas

representasi konteks Indonesia Timur dalam studi perilaku organisasi. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. Telkom Akses Manado dalam merumuskan strategi peningkatan keterlibatan dan loyalitas karyawan melalui penguatan aspek psikologis, perbaikan lingkungan kerja, serta desain kebijakan SDM berbasis kebutuhan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan model analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan kausal antara variabel keterlibatan kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran fenomena psikologis melalui data numerik yang dianalisis secara statistik sehingga hasil penelitian bersifat objektif dan dapat direplikasi (Azwar, 2017). Desain survei *cross-sectional* digunakan untuk mengumpulkan data pada satu waktu pengukuran yang sama sesuai dengan karakteristik penelitian perilaku organisasi yang memotret kondisi saat ini (Hidayat, 2007). Lokasi penelitian berada di PT. Telkom Akses Manado, Jl. Pemuda 25 Sario Utara Kota Manado, dan dilaksanakan sejak bulan April hingga September 2025.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Telkom Akses Manado berjumlah 90 orang, yang mencakup 14 karyawan tetap (PKWTT) dan 76 karyawan kontrak (PKWT)

Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 dan agar seluruh karakteristik subjek terwakili. Variabel keterlibatan kerja

dioperasionalkan sebagai keadaan psikologis individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan rasa tertarik, partisipasi aktif, dan keyakinan bahwa pekerjaan merupakan bagian penting bagi harga diri, yang diukur berdasarkan aspek menurut Saleh dan Hosek (Luthans dalam Polak, 2022), terdiri dari empat dimensi: pekerjaan sebagai tujuan sentral kehidupan, partisipasi aktif dalam pekerjaan, performa sebagai hal penting bagi harga diri, dan konsistensi kinerja dengan konsep diri.

Sementara itu, komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi berdasarkan tiga komponen Meyer dan Allen yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen skala psikologis model Likert dengan empat pilihan respons: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Instrumen keterlibatan kerja terdiri dari 33 item valid dan instrumen komitmen organisasi terdiri dari 21 item valid yang diperoleh melalui proses uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Pemeriksaan validitas item dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson pada 35 responden uji coba dengan kriteria $r > 0,324$ sehingga dua item pada setiap variabel dinyatakan tidak valid dan dieliminasi.

Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,901 untuk keterlibatan kerja dan 0,863 untuk komitmen organisasi, yang menunjukkan reliabilitas sangat kuat dan konsisten. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, setelah memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas,

dan uji homogenitas residual untuk menjamin kelayakan model statistik. Interpretasi hasil analisis didasarkan pada nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ sebagai kriteria untuk menolak hipotesis nol serta melihat nilai koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data terhadap 90 responden karyawan PT. Telkom Akses Manado, terdiri dari 14 karyawan dengan status PKWTT dan 76 karyawan PKWT. Analisis hasil meliputi statistik deskriptif variabel penelitian, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N		90
Norma l Parameter sa, b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,54653189
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,069
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088c

Nilai signifikansi sebesar 0,088 $> 0,05$ menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini diperkuat

melalui Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik data mengikuti garis diagonal sehingga tidak tampak penyimpangan signifikan.

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan linear antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Hasil uji ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	64,539	2	3,923	0,089	0,381
Linearity	40,168	1	40,168	1,141	0,081
Deviation from Linearity	24,371	1	2,465	0,975	0,497
Within Groups	95,061	87	2,787	—	—
Total	159,609	89	—	—	—

Nilai signifikansi $0,497 > 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antar variabel, sehingga model regresi linier sederhana memenuhi asumsi untuk pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji t

Nilai signifikansi $0,079 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	56,194	3,625	—	15,504	0,000
Keterlibatan Kerja	0,063	0,036	0,186	1,777	0,079

Nilai signifikansi $0,079 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan

kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,186a	0,035	0,024	3,567

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

Nilai R Square sebesar 0,035 berarti keterlibatan kerja hanya menjelaskan 3,5% variasi komitmen organisasi, sementara 96,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40,168	1	40,168	3,158	0,079
Residual	119,432	88	2,721	—	—
Total	159,600	89	—	—	—

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

Nilai signifikansi $0,079 > 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana tidak signifikan secara keseluruhan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Akses Manado. Berdasarkan hasil analisis regresi, keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang berada di atas batas $\alpha = 0,05$ pada uji t (parsial) maupun uji F (simultan). Meskipun demikian, arah hubungan positif menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi, meskipun kontribusinya sangat kecil.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi,

yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), yang merujuk pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi; (2) komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*), yang terkait dengan kesadaran individu akan kerugian yang mungkin timbul jika meninggalkan organisasi; dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*), yakni rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Secara konseptual, keterlibatan kerja memiliki kedekatan kuat dengan komitmen afektif, karena individu yang terlibat tinggi dalam pekerjaannya umumnya menunjukkan rasa bangga dan kepuasan dalam menjalankan tugas, yang berpotensi memperkuat ikatan emosional terhadap organisasi.

Namun demikian, apabila faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kualitas hubungan interpersonal tidak memadai, maka keterlibatan kerja yang tinggi belum tentu menghasilkan komitmen afektif yang kuat. Dalam konteks PT. Telkom Akses Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja belum sepenuhnya didukung oleh elemen organisasi yang mampu memperkuat komitmen karyawan. Dengan demikian, karyawan mungkin terlibat secara fungsional dalam pekerjaan, tetapi tidak memiliki keterikatan mendalam terhadap nilai, tujuan, atau visi jangka panjang perusahaan.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa komitmen keberlanjutan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor stabilitas kerja dan keterbatasan alternatif, sedangkan komitmen normatif dapat terbentuk melalui nilai budaya dan norma sosial. Oleh karena itu, keterlibatan kerja tidak dapat dijadikan satu-satunya prediktor dalam menjelaskan komitmen organisasi

secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam membangun komitmen organisasi. Upaya meningkatkan komitmen karyawan sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan keterlibatan kerja, tetapi juga mempertimbangkan variabel lain yang turut berkontribusi terhadap terbentuknya komitmen yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana, penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Akses Manado, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,079 ($> 0,05$) baik pada uji t maupun uji ANOVA, dengan nilai R Square sebesar 0,035 yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja hanya menjelaskan 3,5% variasi komitmen organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam konteks penelitian ini tidak terutama ditentukan oleh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, tetapi lebih mungkin dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasional lain seperti kepuasan kerja, pengembangan karier, rasa keadilan, kepastian status kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi kajian psikologi industri dan organisasi dengan menegaskan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi tidak bersifat universal dan sangat bergantung pada konteks organisasi serta karakteristik sistem ketenagakerjaan. Secara praktis, penelitian ini mengindikasikan perlunya pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang

lebih holistik untuk meningkatkan komitmen karyawan, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterlibatan kerja tetapi juga pada peningkatan pengalaman kerja menyeluruh, rasa aman, dan kualitas hubungan sosial dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M. (2012). The effect of human resource management at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024, February 7). *Jumlah pengguna internet di Indonesia 2024 tembus 221 juta orang*. <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Diaz, M. F., Tiwa, T. M., & Lovihan, M. A. K. . (2025). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UID SULUTTENGGO. *PSIKOPEDIA A*, 6(2), 153–160. <https://doi.org/10.53682/pj.v6i2.11941>
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K. and Hartati, M. E. (2022) “KESEIMBANGAN HIDUP DAN KERJA: DAMPAK BEKERJA DARI RUMAH PADA KARYAWAN DI SULAWESI UTARA”, *Sebatik*, 26(1), pp. 164–172. doi: 10.46984/sebatik.v26i1.1868.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maryani, T. (2018). Kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 12–22.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Momongan, K. B., Solang, D. J., & Sengkey, M. M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) di Minahasa. *PSIKOPEDIA: Jurnal Psikologi*, 5(1), 29–38.
- Ompusunggu, J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Jonathan Agung Bersaudara Site Kideco Tahan Merah Coal Terminal-Kalimantan Timur. *Skripsi tidak diterbitkan*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Polak, A. (2022). Hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 101–110.
- Purnomo, A. C., Sunarya, P. A., & Jati, P. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 55–63.
- PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. (2023). *Profil perusahaan dan layanan jaringan nasional*. <https://www.telkom.co.id>

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Prentice Hall.
- Safitri, N., & Aprilyana, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 188–197.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sari, R., & Sojanah, J. (2023). Employee engagement and organizational commitment in digital-based organizations. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 9(1), 22–31.