

PENGARUH WORK ENGAGEMENT DALAM MENGHUBUNGKAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA DELKA MARITIM

Riza Fahlevy¹, Yuli Arnida Pohan²

Universitas Potensi Utama

E-Mail: rizafahlevy05@gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dengan work engagement sebagai variabel intervening pada PT. Karya Delka Maritim. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, sedangkan work engagement dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang mampu memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. Karya Delka Maritim menggunakan teknik sampling yang disesuaikan dengan karakteristik populasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap work engagement, work engagement berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, serta work engagement mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan komitmen organisasi dan peningkatan work engagement pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Work Engagement, Disiplin Kerja, Pegawai.

Abstract – This study aims to analyze the effect of organizational commitment on employee work discipline with work engagement as an intervening variable at PT. Karya Delka Maritim. Organizational commitment is considered one of the key factors influencing employee work discipline, while work engagement represents a positive psychological state that may strengthen this relationship. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. Karya Delka Maritim using a sampling technique appropriate to the population characteristics. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The expected findings indicate that organizational commitment has a positive and significant effect on employee work discipline, organizational commitment positively influences work engagement, work engagement positively affects employee work discipline, and work engagement mediates the relationship between organizational commitment and employee work discipline. The findings are expected to provide valuable insights for the company in improving employee work discipline through strengthening organizational commitment and enhancing employee work engagement.

Keywords: Organizational Commitment, Work Engagement, Employee Work Discipline.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki lebih dari 17.000 pulau serta wilayah perairan yang sangat luas. Kondisi geografis tersebut menjadikan sektor transportasi laut sebagai salah satu sarana utama dalam mendukung mobilitas barang dan penumpang antarwilayah. Peran transportasi laut yang semakin penting mendorong meningkatnya kebutuhan akan armada kapal yang andal, aman, dan layak operasi. Untuk menjaga kondisi kapal agar tetap memenuhi standar keselamatan dan operasional, diperlukan kegiatan perawatan dan perbaikan kapal secara berkala. Oleh karena itu, industri perbaikan kapal memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran aktivitas pelayaran dan perdagangan nasional.

Industri perbaikan kapal di Indonesia berkembang seiring dengan meningkatnya jumlah armada kapal niaga, kapal penumpang, kapal tanker, kapal perikanan, maupun kapal

pendukung industri lepas pantai. Kegiatan perbaikan kapal meliputi docking, perawatan rutin, perbaikan mesin, perbaikan lambung kapal, pengecatan, penggantian komponen, serta berbagai pekerjaan teknis lainnya yang bertujuan untuk menjaga kelaikan dan keselamatan kapal. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan kapal dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, berkualitas, dan sesuai dengan standar keselamatan maritim yang berlaku.

Meskipun memiliki prospek yang cukup besar, industri perbaikan kapal di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa permasalahan yang sering dihadapi antara lain keterbatasan fasilitas docking, tingginya biaya operasional, perkembangan teknologi perkapalan yang semakin kompleks, serta persaingan yang semakin ketat baik dari perusahaan domestik maupun luar negeri. Selain itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan perbaikan kapal yang efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan kualitas pekerjaan perbaikan kapal.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan jasa perbaikan kapal, perusahaan-perusahaan galangan dan docking kapal dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja operasionalnya. Upaya tersebut tidak hanya dilakukan melalui pengembangan teknologi dan fasilitas kerja, tetapi juga melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kinerja perusahaan perbaikan kapal sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan loyal terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung daya saing dan keberlangsungan industri perbaikan kapal di Indonesia.

Dengan besarnya peran industri perbaikan kapal dalam mendukung sektor maritim nasional, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ini perlu terus melakukan perbaikan dalam aspek operasional maupun manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut bertujuan agar perusahaan mampu menghadapi tantangan industri yang semakin kompetitif sekaligus mendukung terwujudnya Indonesia sebagai negara maritim yang kuat dan berdaya saing di tingkat global.

PT. Karya Delka Maritim merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa docking, perawatan, dan perbaikan kapal yang berperan dalam mendukung kegiatan transportasi laut dan industri maritim di Indonesia. Sebagai negara kepulauan yang memiliki aktivitas pelayaran yang tinggi, kebutuhan akan jasa perawatan dan perbaikan kapal terus mengalami peningkatan. Kapal sebagai sarana utama transportasi laut memerlukan perawatan dan perbaikan secara berkala untuk menjaga kelaikan operasional, keselamatan pelayaran, serta memperpanjang umur ekonomis kapal. Oleh karena itu, keberadaan perusahaan yang bergerak di bidang docking dan perbaikan kapal memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas pelayaran dan distribusi logistik nasional.

Dalam menjalankan usahanya, PT. Karya Delka Maritim menyediakan berbagai layanan yang meliputi docking kapal, perbaikan lambung kapal, perawatan mesin kapal, pengecatan, penggantian komponen, fabrikasi, serta pekerjaan teknis lainnya yang berkaitan dengan pemeliharaan kapal. Perusahaan berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas dengan mengutamakan ketepatan waktu, keselamatan kerja, dan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan mampu bekerja secara efektif sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja salah satu bentuk rasa menghargai, menghormati, dan patuh akan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini yang harus di perhatikan bagi para tenaga kerja dimanapun mereka bekerja. Disiplin kerja membuat individu memiliki rasa tanggung jawab akan tugas dan peraturan yang harus di jalankan dan

ditaati, selain itu disiplin kerja bisa juga di artikan sebagai pengingat bagi individu maupun organisasi dimana mereka punya tujuan yang harus di capai melalui disiplin kerja ini besar kemungkinan karakter individupun bisa terbentuk dan apa yang menjadi tujuan organisasi bisa di capai dengan mudah. Berikut data absensi dari PT. Karya Delka Maritim disajikan pada tabel :

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Karya Delka Maritim

Tahun	Divisi	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja/Tahun	Total Absen Karyawan/Tahun	Jumlah Seharusnya Kehadiran Karyawan	Realisasi Jumlah Kehadiran Karyawan	Rata-rata Absensi Karyawan/Hari	Persentase Absensi Karyawan (%)
2023	Operasional Docking & Perbaikan	45	250	220	11.250	11.030	4,89	1,96
	Teknik & Mesin	20	250	95	5.000	4.905	4,75	1,9
	Administrasi & Keuangan	15	250	45	3.750	3.705	3	1,2
2024	Operasional Docking & Perbaikan	45	250	285	11.250	10.965	6,33	2,53
	Teknik & Mesin	20	250	130	5.000	4.870	6,5	2,6
	Administrasi & Keuangan	15	250	60	3.750	3.690	4	1,6
2025	Operasional Docking & Perbaikan	45	250	360	11.250	10.890	8	3,2
	Teknik & Mesin	20	250	170	5.000	4.830	8,5	3,4
	Administrasi & Keuangan	15	250	85	3.750	3.665	5,67	2,27

Sumber : PT. Karya Delka Maritim

Berdasarkan data disiplin kerja karyawan PT. Karya Delka Maritim selama periode 2023–2025, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah absensi pada seluruh divisi. Pada tahun 2023, total absensi karyawan tercatat sebanyak 360 hari dengan persentase absensi sebesar 1,80%, kemudian meningkat menjadi 475 hari atau 2,38% pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 615 hari atau 3,08% pada tahun 2025. Peningkatan jumlah absensi tersebut terjadi pada Divisi Operasional Docking dan Perbaikan, Teknik dan Mesin, serta Administrasi dan Keuangan. Divisi Operasional Docking dan Perbaikan memiliki tingkat absensi tertinggi, yaitu dari 220 hari pada tahun 2023 menjadi 360 hari pada tahun 2025, yang mengakibatkan realisasi kehadiran karyawan terus menurun. Kondisi yang sama juga terjadi pada Divisi Teknik dan Mesin serta Administrasi dan Keuangan yang menunjukkan peningkatan jumlah ketidakhadiran dari tahun ke tahun. Meningkatnya tingkat absensi karyawan mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih belum optimal, sehingga berpotensi menghambat kelancaran operasional, menurunkan produktivitas kerja, serta memengaruhi pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif, pemberian motivasi, serta penegakan peraturan kerja secara konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jasman selaku HRD Manager PT. Karya Delka Maritim, diketahui bahwa perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang terlihat dari meningkatnya tingkat absensi selama tiga tahun terakhir. Menurut beliau, peningkatan ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya kepentingan pribadi, keterlambatan datang bekerja, kurangnya kesadaran sebagian karyawan dalam mematuhi jadwal kerja, serta tingginya beban pekerjaan pada beberapa divisi operasional yang menyebabkan kelelahan kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan data perusahaan yang menunjukkan peningkatan jumlah absensi dari 360 hari pada tahun 2023 menjadi 615 hari pada tahun 2025. Bapak Jasman juga menjelaskan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan peraturan dan pengawasan kerja, masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan disiplin kerja yang optimal dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pemberian pembinaan, evaluasi kerja secara berkala, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi agar karyawan lebih bertanggung

jawab terhadap kewajiban kerjanya dan dapat mendukung pencapaian target perusahaan secara efektif.

Selain itu juga, disiplin kerja dapat dilihat dari hasil pra survey yang diisi oleh 30 karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Taat terhadap aturan waktu			
1	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	(9) 30%	(21) 70%
2	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	(8) 26,7%	(22) 73,3%
Taat terhadap peraturan perusahaan			
3	Saya selalu mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di Perusahaan	(10) 33,3%	(20) 66,7%
4	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan Perusahaan	(9) 30%	(21) 70%
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan			
5	Saya selalu menjaga sikap dan perilaku yang baik selama bekerja	(11) 36,7%	(19) 63,3%
6	Saya tidak pernah melakukan tindakan yang melanggar etika kerja	(10) 33,3%	(20) 66,7%
Taat terhadap aturan lainnya			
7	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan	(9) 30%	(21) 70%
8	Saya mematuhi semua kebijakan tambahan yang diberikan perusahaan	(8) 26,7%	(22) 73,3%
Pengawasan Melekat (Waskat)			
9	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan saya.	(11) 36,7%	(19) 63,3%
10	Pengawasan yang dilakukan atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	(10) 33,3%	(20) 66,7%
Teladan Pimpinan			
11	Pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik kepada karyawan.	(10) 33,3%	(20) 66,7%
12	Saya termotivasi untuk disiplin karena sikap dan perilaku pimpinan.	(9) 30%	(21) 70%
Rata-rata		30,80%	69,20%

Sumber : Data Diolah, (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 responden, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Karya Delka Maritim masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban "Tidak" sebesar 69,20%, yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata jawaban "Ya" sebesar 30,80%. Pada indikator taat terhadap aturan waktu, sebagian besar responden menyatakan belum selalu datang dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan serta masih sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan, mayoritas responden mengaku belum sepenuhnya mematuhi seluruh peraturan dan masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya, pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, sebagian besar responden menyatakan belum selalu menjaga perilaku kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dan masih terdapat tindakan yang tidak sesuai dengan etika kerja. Pada indikator taat terhadap aturan lainnya, mayoritas responden juga menyatakan belum selalu mengikuti prosedur kerja dan kebijakan tambahan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pada indikator pengawasan melekat (waskat) dan teladan pimpinan, sebagian besar responden menilai bahwa pengawasan yang dilakukan atasan belum optimal serta pimpinan belum sepenuhnya menjadi teladan dalam penerapan disiplin kerja. Hasil pra-survei tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat memengaruhi produktivitas kerja, efektivitas operasional, dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2022), work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (absorption), sehingga karyawan memiliki energi yang tinggi, antusias dalam bekerja, serta mampu berkonsentrasi secara optimal dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki work engagement tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, mematuhi aturan yang berlaku, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Dengan demikian, work engagement dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap pekerjaannya yang mendorong terciptanya perilaku kerja positif, termasuk meningkatnya disiplin kerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jasman selaku HRD Manager PT. Karya Delka Maritim, diketahui bahwa tingkat work engagement karyawan masih belum optimal. Menurut beliau, masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya antusiasme dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang terlihat dari rendahnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan, meningkatnya tingkat absensi, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide dan saran untuk mendukung kemajuan perusahaan. Selain itu, sebagian karyawan cenderung hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok yang diberikan dan kurang bersedia berkontribusi di luar tanggung jawab utamanya. Bapak Jasman juga menjelaskan bahwa tingginya beban kerja pada beberapa divisi operasional serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa semangat kerja (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan terhadap pekerjaan (absorption) yang merupakan komponen utama work engagement masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih antusias, produktif, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Selain itu juga, work engagement dapat dilihat dari hasil pra survey yang diisi oleh 30 karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Pra Survey Work Engagement

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Vigor (Semangat Kerja)			
1	Saya memiliki energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
2	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.	8 (26,67%)	22 (73,33%)
Dedication (Dedikasi terhadap Pekerjaan)			

3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan.	11 (36,67%)	19 (63,33%)
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan tujuan yang penting.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
Absorption (Penghayatan terhadap Pekerjaan)			
5	Saya dapat berkonsentrasi penuh saat melaksanakan pekerjaan.	9 (30,00%)	21 (70,00%)
6	Saya sering terlibat secara mendalam dalam pekerjaan hingga tidak menyadari waktu berlalu.	8 (26,67%)	22 (73,33%)
Partisipasi dalam Kegiatan Perusahaan			
7	Saya aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.	9 (30,00%)	21 (70,00%)
8	Saya bersedia terlibat dalam kegiatan perusahaan di luar tugas utama saya.	7 (23,33%)	23 (76,67%)
Inisiatif dalam Bekerja			
9	Saya sering memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kinerja perusahaan.	8 (26,67%)	22 (73,33%)
10	Saya berinisiatif membantu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
Komitmen terhadap Pekerjaan			
11	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.	11 (36,67%)	19 (63,33%)
12	Saya memiliki keinginan untuk terus berkembang bersama perusahaan.	9 (30,00%)	21 (70,00%)
Rata-rata		30,00%	70,00%

Sumber : Data Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel 1.6 hasil pra-survey kompetensi terhadap 30 responden, terlihat bahwa tingkat kompetensi karyawan masih belum optimal, yang ditunjukkan oleh dominannya jawaban “tidak” dengan rata-rata sebesar 68,9% dibandingkan jawaban “ya” sebesar 31,1%. Pada indikator pengetahuan, sebagian besar karyawan mengaku belum sepenuhnya memahami pekerjaan dan prosedur kerja (SOP) yang berlaku di perusahaan. Pada indikator keahlian, karyawan juga masih menghadapi kendala dalam keterampilan teknis dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan. Sementara itu, pada indikator sikap, khususnya inisiatif dalam membantu rekan kerja, meskipun relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya, namun masih menunjukkan bahwa kerja sama dan kepedulian antar karyawan belum maksimal. Secara keseluruhan, kondisi ini mencerminkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Avera Linarti, (2023) dan Saipul Putra, (2024) yang menanyakan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Putri dan Rahmawati (2023), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung

menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya kedisiplinan karyawan, seperti meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan kerja, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, dan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jasman selaku HRD Manager PT. Karya Delka Maritim, diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan masih belum optimal. Menurut beliau, masih terdapat karyawan yang menunjukkan rendahnya rasa memiliki terhadap perusahaan yang terlihat dari meningkatnya tingkat absensi, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, rendahnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan, serta meningkatnya keinginan beberapa karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Selain itu, sebagian karyawan cenderung hanya berfokus pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya tanpa menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam mendukung kemajuan perusahaan. Bapak Jasman juga menjelaskan bahwa kondisi tersebut dipengaruhi oleh kurangnya keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan masih perlu ditingkatkan agar karyawan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat, bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, serta menunjukkan disiplin dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam bekerja.

Selain itu juga, komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil pra survey yang diisi oleh 30 karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Pra Survey Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Komitmen Afektif (Affective Commitment)			
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	9 (30,00%)	21 (70,00%)
Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)			
3	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama.	8 (26,67%)	22 (73,33%)
4	Saya merasa perusahaan ini memberikan manfaat yang membuat saya bertahan bekerja.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
Komitmen Normatif (Normative Commitment)			
5	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan.	11 (36,67%)	19 (63,33%)
6	Saya merasa bertanggung jawab untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
Partisipasi dalam Organisasi			
7	Saya bersedia terlibat dalam kegiatan perusahaan di luar tugas utama saya.	8 (26,67%)	22 (73,33%)
8	Saya aktif berpartisipasi dalam program yang diselenggarakan perusahaan.	9 (30,00%)	21 (70,00%)

Kesediaan Mempertahankan Keanggotaan			
9	Saya tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.	7 (23,33%)	23 (76,67%)
10	Saya berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan ini di masa depan.	9 (30,00%)	21 (70,00%)
Keselarasan dengan Tujuan Organisasi			
11	Saya memahami dan mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan.	11 (36,67%)	19 (63,33%)
12	Saya berusaha bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
Rata-rata		31,11%	68,89%

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden, diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Karya Delka Maritim masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban "Tidak" sebesar 68,89%, yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata jawaban "Ya" sebesar 31,11%. Pada indikator komitmen afektif (affective commitment), mayoritas responden menyatakan belum memiliki ikatan emosional yang kuat dan belum merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Pada indikator komitmen berkelanjutan (continuance commitment), sebagian besar responden mengaku belum memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dalam jangka panjang serta belum merasakan manfaat yang cukup untuk mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan. Selanjutnya, pada indikator komitmen normatif (normative commitment), masih terdapat karyawan yang merasa kurang memiliki kewajiban moral dan tanggung jawab untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada indikator partisipasi dalam organisasi, mayoritas responden juga menyatakan kurang aktif mengikuti kegiatan dan program yang diselenggarakan perusahaan. Selain itu, pada indikator kesediaan mempertahankan keanggotaan, sebagian besar karyawan masih memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dan belum memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan di masa mendatang. Sementara itu, pada indikator keselarasan dengan tujuan organisasi, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami, mendukung, dan bekerja sesuai dengan nilai serta tujuan perusahaan. Hasil pra-survei tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan masih belum optimal, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat memengaruhi disiplin kerja, loyalitas, produktivitas, dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Felix Chandra (2024) dan Cici Nurhidayah, (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan paparan diatas mempunyai kontribusi yang cukup dominan. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work Engagement Dalam Menghubungkan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Karya Delka Maritim”

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono (2022). Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dirasa dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis

dengan teknik statistik.

Sedangkan, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis suatu hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih Sulyanto (2022) Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dikarenakan pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut Hasibuan (2023), jenis kelamin merupakan identitas biologis yang membedakan individu menjadi laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian sumber daya manusia, jenis kelamin sering digunakan untuk mengetahui komposisi tenaga kerja dan perbedaan karakteristik yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	52	65,0
Perempuan	28	35,0
Total	80	100,0

Sumber : PT. Karya Delka Maritim

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 65,0%, sedangkan responden perempuan sebanyak 28 orang atau 35,0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Delka Maritim adalah laki-laki. Dominasi karyawan laki-laki dapat disebabkan oleh aktivitas perusahaan yang bergerak di bidang distribusi garam yang melibatkan kegiatan operasional, pergudangan, pengangkutan, dan distribusi produk yang membutuhkan tenaga kerja lapangan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menurut Mangkunegara (2023), usia merupakan lamanya seseorang hidup yang dihitung sejak lahir hingga waktu tertentu. Usia merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan fisik, kematangan berpikir, pengalaman kerja, dan produktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25 Tahun	18	22,5
26–35 Tahun	35	43,8
36–45 Tahun	20	25,0
> 45 Tahun	7	8,7
Total	80	100,0

Sumber : PT. Karya Delka Maritim

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26–35 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 43,8%. Kelompok usia tersebut merupakan usia produktif yang umumnya memiliki kemampuan fisik yang baik, semangat kerja yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan lingkungan kerja. Sementara

itu, responden yang berusia di atas 45 tahun hanya berjumlah 7 orang atau 8,7%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berada pada usia produktif.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tingkat validitas diukur dengan membandingkan nilai hitung r (correlation item total correlation) dengan nilai tabel r untuk degree of freedom (df) = $n - k$ dengan α 0,05. Pengujian dilakukan dengan melakukan korelasi person antar skor jawaban responden di setiap pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Indikator dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Nilai r tabel dihitung dengan rumus degree off freedom (df) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel (n) adalah 96 dan tingkat signifikan 0,05 maka nilai r tabel pada penelitian ini adalah : Ketentuan r tabel :

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 96 - 2 \\ &= 94 (0,361) \end{aligned}$$

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin (Y)	Item 1	0,835	0,361	Valid
	Item 2	0,861	0,361	Valid
	Item 3	0,804	0,361	Valid
	Item 4	0,909	0,361	Valid
	Item 5	0,823	0,361	Valid
	Item 6	0,849	0,361	Valid
	Item 7	0,726	0,361	Valid
	Item 8	0,831	0,361	Valid
	Item 9	0,793	0,361	Valid
	Item 10	0,824	0,361	Valid
	Item 11	0,860	0,361	Valid
	Item 12	0,952	0,361	Valid
Work Engagement (X1)	Item 1	0,890	0,361	Valid
	Item 2	0,798	0,361	Valid
	Item 3	0,839	0,361	Valid
	Item 4	0,746	0,361	Valid
	Item 5	0,748	0,361	Valid
	Item 6	0,831	0,361	Valid
	Item 7	0,821	0,361	Valid
	Item 8	0,725	0,361	Valid
	Item 9	0,866	0,361	Valid
	Item 10	0,770	0,361	Valid
	Item 11	0,772	0,361	Valid
	Item 12	0,860	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Item 1	0,826	0,361	Valid
	Item 2	0,920	0,361	Valid
	Item 3	0,937	0,361	Valid
	Item 4	0,934	0,361	Valid
	Item 5	0,915	0,361	Valid
	Item 6	0,937	0,361	Valid
	Item 7	0,920	0,361	Valid
	Item 8	0,930	0,361	Valid
	Item 9	0,918	0,361	Valid

	Item 10	0,850	0,361	Valid
	Item 11	0,915	0,361	Valid
	Item 12	0,891	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan demikian reliabel adalah suatu keadaan instrument penelitian tersebut akan tetap menghasilkan data yang sama meskipun disebarkan kepada sampel yang berbeda dan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot method atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2021).

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,780	0,60	Reliabel
Work Engagement (X1)	0,778	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan pengujian pada table 4.4 uji reliabilitas diatas maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Maka indikator dari variabel work engagement dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah upaya untuk menentukan apakah sebaran sebuah data mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Untuk dapat menyatakan bahwa sebaran tersebut dapat dikatakan normal, maka dapat dilakukan dengan uji metode kolmogorov smirnov dengan menggunakan program SPSS Sugiyono, (2022). Adapun cara untuk mendeteksi apakah suatu distribusi data dikatakan normal yaitu:

1. Apabila nilai signifikan $> 5 \%$ maka menunjukkan distribusi normal.
2. Apabila nilai signifikan $< 5 \%$ maka menunjukkan tidak normal.

Tabel 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,73468779
Most Extreme Differences	Absolute	0,053
	Positive	0,049

	Negative	-0,053
Test Statistic		0,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian diatas besarnya signifikansi pada 0,200 disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig > 0,05.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan kolinieritas atau interkorelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Ada tidaknya problem multikolineritas dapat diidentifikasi dengan melihat besarnya nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

1. Apabila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka bisa dikatakan data bebas dari gejala multikolineritas dan jika
2. Nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka telah terjadi gejala multikolineritas Ghozali, (2021).

Tabel 6
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	46,396	6,977		6,650	0,000					
	Work Engagement	-0,085	0,121	-0,080	-0,705	0,483	-0,080	-0,080	-0,080	0,997	1,003
	Komitmen Organisasi	0,006	0,128	0,005	0,047	0,963	0,001	0,005	0,005	0,997	1,003
a. Dependent Variable: Disiplin											

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa variabel Work Engagement memiliki nilai Tolerance sebesar 0,997 dan VIF sebesar 1,003, sedangkan variabel Komitmen Organisasi juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,997 dan VIF sebesar 1,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Work Engagement dan Komitmen Organisasi tidak memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam model penelitian untuk menjelaskan variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu bebas dari masalah multikolineritas

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam hal variasi nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Homoskedastisitas terjadi ketika nilai residualnya tetap Sugiyono, (2022). Uji ini dilakukan menggunakan uji glejser. Berikut dasar pengambilan keputusannya:

1. Apabila nilai signifikan (Sig.) > 0,05 dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskidastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikan (Sig.) < 0,05 dapat disimpulkan telah terjadi gejala heteroskidastisitas dalam model regresi

Tabel 7
Uji Hetero

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,553	4,285		1,062
	Work Engagement	-0,090	0,074	-0,137	0,228
	Komitmen Organisasi	0,056	0,078	0,080	0,479

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, dapat diketahui bahwa variabel Work Engagement memiliki nilai signifikansi sebesar 0,228, sedangkan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,479. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai residual absolut (ABS_RES). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat variabel independen. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan penelitian secara lebih akurat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode ini bertujuan untuk memperkirakan nilai variabel terikat ketika variabel bebas mengalami perubahan Sugiyono, (2022). Berdasarkan penelitian ini, Work Engagement (X₁), dan Komitmen Organisasi (X₂) berperan sebagai variabel bebas dan Disiplin Kerja (Y) berperan sebagai variabel terikat, sehingga memiliki model persamaan sebagai berikut:

Tabel 8

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	46,396	6,977		6,650	0,000					
	Work Engagement	-0,085	0,121	-0,080	-0,705	0,483	-0,080	-0,080	-0,080	0,997	1,003
	Komitmen Organisasi	0,006	0,128	0,005	0,047	0,963	0,001	0,005	0,005	0,997	1,003

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 46,396 - 0,085 X_1 + 0,006 X_2$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Work Engagement

X₂ = Komitmen Organisasi

46,396 = Konstanta

-0,085 = Koefisien regresi Work Engagement

0,006 = Koefisien regresi Komitmen Organisasi

Berdasarkan persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta sebesar 46,396 menunjukkan bahwa apabila variabel Work Engagement dan Komitmen Organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Disiplin Kerja

sebesar 46,396.

2. Koefisien regresi variabel Work Engagement sebesar -0,085 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Work Engagement akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 0,085 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Sementara itu, koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,006 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Komitmen Organisasi akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,006 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, Work Engagement memiliki arah hubungan negatif terhadap Disiplin Kerja, sedangkan Komitmen Organisasi memiliki arah hubungan positif terhadap Disiplin Kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat secara parsial Sugiyono, (2022).

Tabel 9

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	46,396	6,977		6,650	0,000					
	Work Engagement	-0,085	0,121	-0,080	-0,705	0,483	-0,080	-0,080	-0,080	0,997	1,003
	Komitmen Organisasi	0,006	0,128	0,005	0,047	0,963	0,001	0,005	0,005	0,997	1,003
a. Dependent Variable: Disiplin											

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel Coefficients, diketahui bahwa:

1. Variabel Work Engagement memiliki nilai t hitung sebesar -0,705 dengan nilai signifikansi 0,483. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,483 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work Engagement berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ditolak.
2. Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,047 dengan nilai signifikansi 0,963. Nilai signifikansi tersebut juga lebih besar dari 0,05 ($0,963 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variable bebas dan variable terikat secara bersamaan Sugiyono, (2022).

Tabel 10

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,104	2	3,552	0,248	.781 ^b
	Residual	1101,884	77	14,310		
	Total	1108,988	79			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Engagement

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,248 dengan nilai signifikansi sebesar 0,781. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,781 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian belum mampu menjelaskan perubahan Disiplin Kerja karyawan secara bersama-sama. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ditolak, sehingga dapat diindikasikan bahwa Disiplin Kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang digunakan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) yang nilainya adalah nol atau satu digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependent. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependent sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang hampir mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependent. Koefisien determinasi R Square adalah kontribusi dari pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Apabila hasil uji F signifikan maka ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y, dan sebaliknya.

Tabel 11

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.080 ^a	0,006	-0,019	3,783	1,805
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Engagement					
b. Dependent Variable: Disiplin					

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,006 atau 0,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Work Engagement dan Komitmen Organisasi hanya mampu menjelaskan variasi perubahan Disiplin Kerja sebesar 0,6%, sedangkan sisanya sebesar 99,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, pengawasan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar -0,019 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel Disiplin Kerja sangat rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Work Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja karyawan relatif sangat kecil, sehingga faktor-faktor lain di luar model penelitian memiliki peranan yang lebih dominan dalam memengaruhi Disiplin Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Work Engagement Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel Work Engagement sebesar 0,483 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar -0,705 menunjukkan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work Engagement berpengaruh terhadap Disiplin Kerja tidak dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya belum mampu mendorong peningkatan disiplin kerja secara nyata pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Secara teoritis, Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai

dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat Work Engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki komitmen terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, secara konsep Work Engagement seharusnya dapat meningkatkan perilaku disiplin kerja karena karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya Work Engagement tidak selalu diikuti dengan peningkatan disiplin kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat formal dan organisatoris, seperti pengawasan atasan, penerapan aturan kerja, sistem sanksi dan penghargaan, serta budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan. Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, belum tentu mereka memiliki tingkat disiplin yang tinggi apabila tidak didukung oleh sistem pengendalian organisasi yang efektif.

Pada lingkungan kerja tertentu, terutama yang memiliki karakteristik operasional yang kompleks, disiplin kerja sering kali lebih dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional dibandingkan dengan kondisi psikologis individu. Hal ini dapat menjelaskan mengapa Work Engagement dalam penelitian ini tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Karyawan mungkin merasa terlibat dan menikmati pekerjaannya, tetapi belum tentu menunjukkan kepatuhan yang konsisten terhadap seluruh aturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi Work Engagement sebesar -0,085 yang menunjukkan arah hubungan negatif. Meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan Work Engagement tidak selalu diikuti oleh peningkatan Disiplin Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut masih sangat lemah dan tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan disiplin kerja karyawan secara statistik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work Engagement bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi Disiplin Kerja karyawan pada objek penelitian ini. Disiplin kerja kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sistem pengawasan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta penerapan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan Work Engagement karyawan, tetapi juga memperkuat aspek-aspek manajerial yang berkaitan langsung dengan pembentukan dan pemeliharaan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 0,047 dengan nilai signifikansi sebesar 0,963. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Secara teoritis, komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi umumnya akan menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan, memiliki rasa memiliki yang kuat, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, secara teoritis komitmen organisasi diharapkan dapat mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi tidak

secara otomatis diikuti oleh tingginya disiplin kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena disiplin kerja lebih berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, dan pelaksanaan prosedur operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, komitmen organisasi lebih menggambarkan keterikatan emosional dan keinginan individu untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi belum tentu selalu menunjukkan perilaku disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Tidak signifikannya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja juga dapat disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan, pengawasan kerja, sistem pemberian sanksi dan penghargaan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut belum berjalan secara optimal, maka tingkat komitmen yang dimiliki karyawan belum cukup kuat untuk mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik.

Selain itu, nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,006 menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja bersifat positif, meskipun pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan disiplin kerja, tetapi kontribusinya sangat rendah sehingga tidak mampu memberikan pengaruh yang berarti secara statistik. Dengan kata lain, perubahan tingkat komitmen organisasi tidak cukup untuk menjelaskan perubahan tingkat disiplin kerja karyawan pada objek penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi Disiplin Kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja tidak cukup hanya dengan membangun komitmen organisasi, tetapi juga perlu didukung oleh penerapan aturan kerja yang tegas, pengawasan yang efektif, kepemimpinan yang baik, serta sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten. Dengan adanya kombinasi faktor-faktor tersebut, diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Work Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 0,248 dengan nilai signifikansi sebesar 0,781. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut belum mampu menjelaskan perubahan Disiplin Kerja secara signifikan pada objek penelitian.

Secara teoritis, Work Engagement dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang dapat mendorong perilaku positif karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan serta komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut seharusnya dapat menciptakan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan disiplin kerja.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi, kondisi tersebut belum tentu mampu membentuk perilaku disiplin kerja secara langsung. Disiplin kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan penerapan aturan kerja, pengawasan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, serta budaya organisasi yang berlaku di

perusahaan.

Rendahnya pengaruh Work Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja juga terlihat dari nilai R Square sebesar 0,006 atau 0,6%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel hanya mampu menjelaskan variasi Disiplin Kerja sebesar 0,6%, sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi Work Engagement dan Komitmen Organisasi dalam membentuk disiplin kerja relatif sangat kecil.

Pada lingkungan kerja operasional seperti perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran, perkapalan, atau industri jasa maritim, disiplin kerja umumnya lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), keselamatan kerja, pengawasan langsung dari atasan, serta penerapan aturan yang ketat. Oleh karena itu, meskipun karyawan memiliki tingkat Work Engagement dan Komitmen Organisasi yang baik, disiplin kerja tetap lebih dipengaruhi oleh mekanisme pengendalian organisasi yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi Disiplin Kerja karyawan pada objek penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, seperti kepemimpinan, sistem pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta penegakan peraturan kerja secara konsisten. Dengan adanya dukungan faktor-faktor tersebut, disiplin kerja karyawan diharapkan dapat meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Work Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,483 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -0,705, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Work Engagement berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,963 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 0,047, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi belum mampu meningkatkan disiplin kerja secara signifikan.
3. Work Engagement dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 0,248 dan nilai signifikansi sebesar $0,781 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ditolak.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,006 atau 0,6%, yang menunjukkan bahwa Work Engagement dan Komitmen Organisasi hanya mampu menjelaskan variasi Disiplin Kerja sebesar 0,6%, sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan kerja yang lebih tegas, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara konsisten. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan sistem kompensasi agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan, menjaga ketepatan waktu, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas individu maupun pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh lebih besar terhadap disiplin kerja, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengawasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar dan pada objek penelitian yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian mengenai disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., & Komariyah, Imas. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Griffin, J. (2022). *Customer loyalty: How to earn it, how to keep it* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- James A.F. Stoner (2022). *Analisis manajemen sumber daya manusia dalam praktik*
- Moekijat (2022). *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Nadapdap, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Nitisemito, Alex S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- peningkatan mutu. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(3),78-84.
- Raymond J. Stone, Anne Cox dan Mihajla Gavin. (2020) *Human ResourceManagement*. Melbourne,
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sodikin, Dickdick., Permana, Djaka., & Adia, Suhenda. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat. [1]
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2022). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offs
- Supomo, R., & Nurhayati, Eti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2022). *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Wibowo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Depok: Rajawali Pers.
- Zulkifili. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen. Vol. 2 N.