p-ISSN: 2963-7856| e-ISSN: 2961-98901
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 5 No. 2 October-December 2026, 5029-5042

Pengaruh Sistem Kerja Fleksibel, Komitmen Kerja, dan Pengembangan SDM terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Sulawesi Utara

Andini Mamonto[1]*, Irvan Trang[2], Ferdy Roring[3]

[1-3]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus UNSRAT, Kel. Bahu, Kec. Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara
E-mail: andinimamonto062@student.unsrat.ac.id
* Corresponding Author

https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i2.8183

ARTICLE INFO

Article history
Received: 13 Okt 2026
Revised: 21 Okt 2026
Accepted: 02 Nov 2026

Kata Kunci:
Sistem kerja fleksibel; komitmen kerja; pengembangan SDM

Keywords:
work engagement; flexible work system; work commitment; human resource development

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap work engagement pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 32 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap work engagement dengan nilai F hitung sebesar 14,581 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Secara parsial, sistem kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap work engagement dengan arah pengaruh negatif, sedangkan komitmen kerja dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,610 menunjukkan bahwa 61,0% variasi work engagement dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

This study aimed to analyze the influence of the flexible work system, work commitment, and human resource development on work engagement among employees of the Department of Transmigration and Manpower of East Bolaang Mongondow Regency, North Sulawesi. This research employed a quantitative method with an associative research design. The sample consisted of 32 respondents selected using the saturated sampling technique. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, simultaneous testing (F-test), partial testing (t-test), and the coefficient of determination (R^2), using IBM SPSS Statistics software. The results showed that the flexible work system, work commitment, and human resource development simultaneously had a significant effect on work engagement, with an F-value of 14.581 and a significance value of 0.000 (< 0.05). Partially, the flexible work system had a significant negative effect on work engagement, while work commitment and human resource development had positive and significant effects on work engagement. The coefficient of determination (R^2) was 0.610, indicating that 61.0% of the variation in work engagement could be explained by the three variables, while the remaining 39.0% was influenced by other factors outside the scope of this study.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Andini Mamonto, et al (2026). Pengaruh Sistem Kerja Fleksibel, Komitmen Kerja, dan Pengembangan SDM terhadap Work Engagement pada Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Sulawesi Utara, 5(2) 5029-5042. https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i2.8183

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi, termasuk instansi pemerintahan, karena memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian proses memperoleh, mengembangkan melalui pelatihan, mengevaluasi kinerja, memberikan kompensasi, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, keadilan, dan berbagai aspek lain yang berkaitan dengan tenaga kerja (Dessler, 2023). Armstrong dan Taylor (2023) memandang manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan SDM agar kontribusi karyawan dapat dioptimalkan bagi pencapaian kinerja dan keberhasilan organisasi. Pada saat yang sama, dinamika lingkungan kerja berubah sangat cepat. Globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi digital dan meningkatnya interaksi melalui media sosial mendorong transformasi pola kerja dan gaya hidup, sehingga organisasi dituntut menciptakan sistem kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai. Perubahan tersebut turut memengaruhi cara individu memaknai pekerjaannya. Pegawai tidak lagi hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga mengharapkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), fleksibilitas dalam bekerja, serta peluang untuk berkembang. Kondisi ini menjadikan *work engagement* sebagai salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan organisasi.

Work engagement adalah kondisi psikologis yang bersifat afektif, penuh energi, dan didorong oleh motivasi, yang tampak melalui semangat kerja yang tinggi, dedikasi, serta keterlibatan maksimal dalam pekerjaan (Taris, 2023). Schaufeli dan Bakker (2022) menjelaskan bahwa kondisi psikologis positif ini ditandai oleh semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan mendalam terhadap pekerjaan (*absorption*). Individu dengan *work engagement* tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, energi yang besar, dan fokus yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Tingginya *work engagement* mendorong pegawai bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja dapat menurunkan kinerja dan kualitas pelayanan, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* adalah fleksibilitas kerja. Sistem kerja fleksibel merupakan bentuk pengaturan kerja yang muncul sebagai respons terhadap perkembangan teknologi informasi, globalisasi, dan perubahan demografi tenaga kerja, yang memungkinkan karyawan bekerja tanpa terikat sepenuhnya pada waktu dan lokasi kerja tradisional, misalnya melalui kerja jarak jauh (*remote working*), jam kerja fleksibel (*flex time*), dan kerja hibrida (*hybrid working*) (Dicky Wisnu & Jihadi, 2025). Fleksibilitas kerja juga dipahami sebagai pedoman yang memudahkan karyawan mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan masing-masing tanpa mengurangi tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Triyanto et al., 2024). Arminalifah dan Widawati (2025) melaporkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement* karena karyawan dengan fleksibilitas tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan. Manfaat tersebut, menurut Willett et al. (2026), muncul apabila fleksibilitas didukung oleh komunikasi dan kepemimpinan yang efektif, sedangkan Boccoli et al. (2024) menekankan bahwa keberhasilannya ditentukan pula oleh kemampuan karyawan mengendalikan pekerjaan dan mengatur batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, pada organisasi publik penerapan fleksibilitas kerja masih menghadapi keterbatasan, seperti aturan birokrasi dan tuntutan pelayanan yang bersifat langsung.

Komitmen kerja juga merupakan faktor penting dalam membentuk *work engagement*. Komitmen kerja berkaitan erat dengan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan kesediaan individu untuk terlibat aktif di dalamnya (Siagian, 2026). Wardhana (2024) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menggambarkan kesediaan individu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memberikan usaha terbaik, serta menerima dan mendukung nilai-nilai organisasi. Rahmawati et al. (2025) menemukan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*: semakin tinggi komitmen karyawan, semakin kuat keterikatan emosional mereka terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, dan upaya maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, pengembangan SDM memiliki peran yang signifikan. Pengembangan SDM merupakan proses yang dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan kemampuan kerja agar kualitas dan kompetensi individu terus berkembang sesuai kebutuhan organisasi (Hafni et al., 2024), dan dilaksanakan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

kompetensi karyawan (Harahap et al., 2023). Analisis bibliometrik atas 1.387 publikasi terindeks Scopus periode 1974–2022 menunjukkan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* melalui pelatihan, pengembangan karier, dan dukungan kepemimpinan (Paul, 2025).

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Sulawesi Utara, sebagai instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Hasil pra-survei menunjukkan adanya fenomena yang berkaitan dengan *work engagement* pegawai, khususnya pada aspek semangat kerja (*vigor*). Beberapa pegawai berdomisili cukup jauh dari kantor sehingga harus menempuh perjalanan sekitar 55,7 km dengan waktu tempuh kurang lebih 1 jam 43 menit setiap hari, kondisi yang berpotensi memengaruhi energi, antusiasme, serta ketahanan fisik dan mental mereka dalam bekerja. Kebijakan efisiensi anggaran pemerintah juga mengubah pola kerja pegawai melalui penerapan *Work From Home* (WFH) pada hari Jumat dan pengurangan hari kerja menjadi empat hari dalam seminggu, yang mencerminkan penerapan sistem kerja fleksibel. Bagi pegawai dengan jarak tempuh jauh, fleksibilitas ini diharapkan dapat mengurangi beban perjalanan dan menjaga semangat kerja. Namun, sistem kerja fleksibel menuntut komitmen kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas tetap optimal, sementara efisiensi anggaran berpotensi memengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM, seperti pendidikan dan pelatihan, yang berperan penting bagi kesiapan pegawai menghadapi perubahan lingkungan kerja. Instansi ini memiliki 32 pegawai yang terdiri atas pejabat struktural, tenaga fungsional, pelaksana, dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian terdahulu pada umumnya menemukan pengaruh positif fleksibilitas kerja terhadap *work engagement*. Rahmawati dan Pusparini (2023) pada organisasi keuangan pemerintah di Indonesia serta Darmawan dan Alawiyah (2024) melaporkan bahwa pengaturan kerja fleksibel dan dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Ahdianita dan Setyaningrum (2024) menemukan pengaruh signifikan pengaturan kerja fleksibel terhadap *work engagement* pada karyawan milenial, Pradipta dan Martdianty (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* dan dukungan atasan memediasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan, dan Rahmasari (2026) melaporkan pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap *work engagement* karyawan pada saat bekerja dari mana saja (WFA). Namun, hasil yang diperoleh tidak selalu seragam. Abbas (2022) menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti di Kota Kendari, sedangkan Zhixin et al. (2025) menunjukkan bahwa pengaruh fleksibilitas integrasi kehidupan-kerja terhadap keterikatan kerja dimediasi sepenuhnya oleh kebutuhan psikologis dasar. Gusnita et al. (2025) juga mencatat bahwa model kerja hibrida membawa tantangan berupa berkurangnya interaksi sosial, hambatan komunikasi, dan potensi isolasi yang dapat melemahkan komitmen apabila tidak dikelola dengan baik. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa dampak fleksibilitas kerja bergantung pada dukungan organisasi.

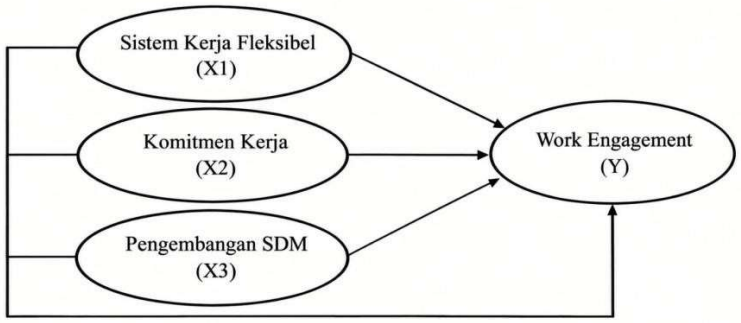
Pada variabel komitmen kerja dan pengembangan SDM, Putri (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial di Kota Makassar dengan kontribusi sebesar 52,4% ($R^2 = 0{,}524$), dan temuan tersebut memberikan landasan empiris bagi pengembangan model *Job Demands-Resources* (JD-R). Prasetya dan Khajar (2026) juga melaporkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, dan Andries et al. (2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, dan kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Dalam kaitannya dengan pengembangan SDM, Syahara dan Haribowo (2026) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, Wahyuni et al. (2022) menemukan bahwa *work engagement*, komitmen organisasi, dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial, dan Maharani et al. (2026) memperlihatkan bahwa pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, dan evaluasi kinerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kemampuan karyawan.

Kajian lain memperkuat pentingnya ketiga variabel tersebut bagi perilaku dan hasil kerja. Pranogyo (2023) menemukan pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, Tubagus et al. (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan Agustina dan Juliana (2025) membuktikan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kusumaningrum et

al. (2025) menemukan bahwa komitmen organisasi dan fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan, Nainggolan dan Purba (2024) menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Triyanto et al. (2024) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Satria et al. (2025) melaporkan hubungan yang signifikan antara fleksibilitas kerja, pengembangan karier, kompensasi, dan disiplin dengan kinerja pegawai, sedangkan Sasando et al. (2025) menemukan bahwa *flexible work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, namun *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kajian mengenai *work engagement* dan komitmen kerja pada buruh (Ibad et al., 2023) menunjukkan bahwa keterkaitan kedua konsep tersebut telah dikaji dalam berbagai konteks pekerjaan.

Penelitian Putri (2024) hanya berfokus pada komitmen kerja sebagai faktor yang memengaruhi *work engagement* dan dilakukan pada karyawan generasi milenial di lingkungan kerja yang berbeda dari objek penelitian ini. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini tidak hanya mengkaji komitmen kerja, tetapi juga memasukkan sistem kerja fleksibel dan pengembangan SDM sebagai variabel yang diduga memengaruhi *work engagement*. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang memiliki karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta tantangan pekerjaan yang berbeda, dengan perubahan pola kerja akibat kebijakan efisiensi anggaran seperti penerapan WFH dan pengurangan hari kerja. Dengan demikian terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi, terutama dalam menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks organisasi publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM terhadap *work engagement* pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, baik secara simultan maupun parsial.

Secara teoretis, ketiga variabel bebas dipandang sebagai sumber daya kerja yang saling melengkapi dalam kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R): sistem kerja fleksibel menciptakan kenyamanan dan keseimbangan kerja, komitmen kerja memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi, dan pengembangan SDM meningkatkan kompetensi serta kepercayaan diri pegawai. Berdasarkan kerangka tersebut dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah: sistem kerja fleksibel (X1), komitmen kerja (X2), dan pengembangan SDM (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y) (H1); sistem kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (H2); komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (H3); dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (H4). Model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, hasilnya diharapkan berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian mengenai hubungan sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM dengan *work engagement* pada organisasi sektor publik, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi bahan masukan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM untuk meningkatkan *work engagement* melalui penerapan sistem kerja fleksibel, penguatan komitmen kerja, dan pengembangan SDM yang lebih efektif, serta memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya keterlibatan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis statistik dengan desain asosiatif untuk mengetahui hubungan antara sistem kerja fleksibel (X1), komitmen kerja (X2), dan pengembangan SDM (X3) terhadap *work engagement* (Y). Menurut Creswell dan Creswell (2022), pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menguji teori melalui pengukuran hubungan antarvariabel dengan menggunakan instrumen penelitian; data berupa angka kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis serta menghasilkan kesimpulan yang objektif. Sekaran dan Bougie (2025) menambahkan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis, menjelaskan hubungan antarvariabel, dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Sulawesi Utara, pada tahun 2026 dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu pengumpulan data yang dilakukan hanya satu kali dalam satu periode waktu tertentu sehingga data menggambarkan kondisi pada saat itu serta hubungan antarvariabel yang diteliti.

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi sebagai sumber data (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Sulawesi Utara, yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu metode yang digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga tingkat kesalahan dapat lebih kecil. Teknik ini disebut juga sensus karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel; dengan demikian, seluruh 32 pegawai dijadikan responden penelitian.

Data dan sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai topik penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data. Pertama, data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian; pada penelitian ini data dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama melalui kuesioner, wawancara dengan informan, dan observasi. Kedua, data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan pihak lain untuk tujuan tertentu kemudian digunakan kembali oleh peneliti, berupa data kepegawaian dari instansi terkait serta informasi, buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan pengaruh sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM terhadap *work engagement*.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara. Wawancara dilakukan melalui tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Observasi digunakan untuk memahami lebih dalam variabel X dan Y yang diteliti serta mencatat berbagai kejadian atau fenomena yang terjadi. Kuesioner berupa daftar pernyataan tertulis yang dibagikan kepada responden dan dijawab dengan memberikan tanda pada kolom alternatif jawaban yang dipilih. Instrumen terdiri atas 28 butir pernyataan, yaitu 6 butir untuk sistem kerja fleksibel, 6 butir untuk komitmen kerja, 10 butir untuk pengembangan SDM, dan 6 butir untuk *work engagement*. Setiap jawaban diberi skor 1 sampai 5, yaitu sangat tidak setuju (STS) = 1, tidak setuju (TS) = 2, netral (N) = 3, setuju (S) = 4, dan sangat setuju (SS) = 5.

Definisi operasional variabel

Definisi operasional dan indikator setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Work engagement (Y)	Tingkat keterlibatan pegawai yang tercermin dari tingginya energi kerja, komitmen dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk tetap fokus dan produktif dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.	*Vigor* (semangat kerja) *Dedication* (dedikasi) *Absorption* (penghayatan)

Sistem kerja fleksibel (X1)	Penerapan pola kerja yang memungkinkan pegawai menyesuaikan pelaksanaan pekerjaan melalui kebijakan WFH dan pengaturan hari kerja, sehingga mendukung adaptasi terhadap perubahan, meningkatkan efektivitas kerja, serta membantu menjaga keterlibatan pegawai dalam bekerja.	*Time flexibility* (fleksibilitas waktu kerja) *Timing flexibility* (fleksibilitas waktu mulai kerja) *Place flexibility* (fleksibilitas tempat kerja)
Komitmen kerja (X2)	Tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui kesungguhan dalam melaksanakan tugas, kepatuhan terhadap tanggung jawab, serta upaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.	*Affective commitment* (komitmen afektif) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) *Normative commitment* (komitmen normatif)
Pengembangan SDM (X3)	Upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan guna mendukung pelaksanaan tugas serta meningkatkan kualitas pelayanan.	Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) Pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) Pengembangan karier (*career development*) Manajemen kinerja (*performance management*) Pengembangan kepemimpinan (*leadership development*)

Uji instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan memperoleh informasi sesuai tujuan penelitian, sehingga harus diuji agar menghasilkan data yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Uji validitas bertujuan memastikan setiap pernyataan benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment*; suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$) dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Dengan derajat kebebasan df = n − 2 = 32 − 2 = 30, diperoleh r tabel sebesar 0,349. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen dengan koefisien *Cronbach's Alpha*; instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60, dengan interpretasi lebih dari 0,90 sangat baik, 0,70–0,90 reliabel, 0,60–0,70 cukup, dan kurang dari 0,60 tidak reliabel.

Teknik analisis data

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang seluruhnya diolah dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas dengan metode *Kolmogorov–Smirnov* (data berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05), uji multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (tidak terjadi multikolinearitas apabila *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi dan residual (tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak tanpa pola yang jelas).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besar dan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y adalah *work engagement*; X1 adalah sistem kerja fleksibel; X2 adalah komitmen kerja; X3 adalah pengembangan SDM; a adalah konstanta; β1, β2, dan β3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas; dan e adalah variabel pengganggu (*error*). Uji hipotesis dilakukan melalui uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama, uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas berpengaruh signifikan apabila F hitung lebih besar dari F tabel atau t hitung lebih besar dari t tabel, atau apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum objek penelitian

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur merupakan organisasi perangkat daerah di bawah Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas ini dibentuk sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah setelah terbentuknya Kabupaten Bolaang Mongondow Timur sebagai daerah otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2008, dilatarbelakangi meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan ketenagakerjaan dan upaya memperluas kesempatan kerja. Program yang dilaksanakan meliputi pelatihan kerja berbasis kompetensi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, fasilitasi penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta perencanaan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Visi dinas ini adalah terwujudnya masyarakat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang berdaya saing, kompeten, produktif, dan sejahtera.

Karakteristik responden

Seluruh pegawai berjumlah 32 orang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	14	43,75
	Perempuan	18	56,25
Usia (tahun)	≤ 30	8	25,00
	31–40	12	37,50
	41–50	7	21,88
	≥ 51	5	15,62
Pendidikan terakhir	SMA	8	25,00
	D3	2	6,25
	S1	22	68,75
Masa kerja (tahun)	≤ 5	6	18,75
	6–10	11	34,38
	11–15	8	25,00
	≥ 16	7	21,87
Status perkawinan	Menikah	24	75,00
	Belum menikah	8	25,00
Jumlah responden		32	100

Responden terbanyak berjenis kelamin perempuan (18 orang atau 56,25%), berusia 31–40 tahun (12 orang atau 37,50%), berpendidikan terakhir S1 (22 orang atau 68,75%), memiliki masa kerja 6–10 tahun (11 orang atau 34,38%), dan berstatus menikah (24 orang atau 75,00%). Berdasarkan posisi jabatan, responden terdiri atas 14 kelompok jabatan; kelompok terbanyak adalah pelaksana sebanyak 13 pegawai (40,63%), diikuti PPPK sebanyak 6 pegawai (18,75%) dan pengawas tenaga kerja ahli muda sebanyak 2 pegawai (6,25%), sedangkan jabatan lainnya, yaitu kepala dinas, sekretaris, empat kepala bidang, kepala subbagian umum dan kepegawaian, mediator hubungan industrial, analis kebijakan ahli muda, analis keuangan pusat dan daerah ahli muda, serta penguji K3, masing-masing berjumlah 1 pegawai (3,13%).

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, pengembangan SDM, dan *work engagement* dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,349). Nilai r hitung pada variabel sistem kerja fleksibel berkisar 0,709–0,944, komitmen kerja 0,734–0,960, pengembangan SDM 0,630–0,974, dan *work engagement* 0,657–0,933. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabelnya sehingga layak digunakan pada tahap analisis berikutnya. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Butir	Nilai Kriteria	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Sistem kerja fleksibel (X1)	6	0,60	0,887	Reliabel
Komitmen kerja (X2)	6	0,60	0,923	Reliabel
Pengembangan SDM (X3)	10	0,60	0,941	Reliabel
Work engagement (Y)	6	0,60	0,899	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga semua butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

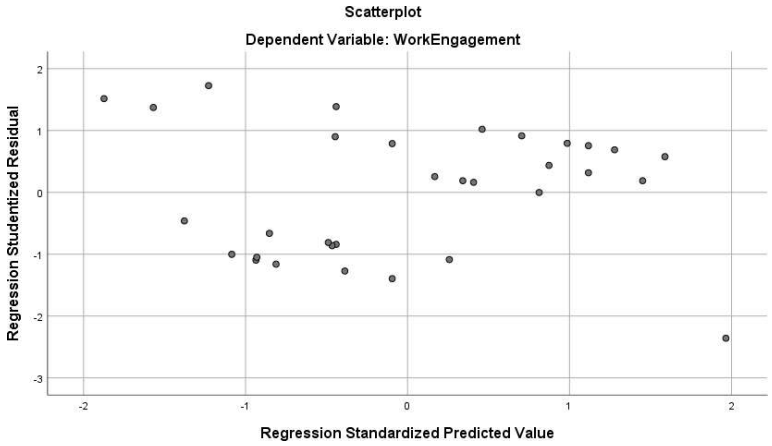
Hasil uji asumsi klasik

Uji normalitas dengan metode *Kolmogorov–Smirnov* terhadap nilai residual (N = 32) menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,163. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	*Tolerance*	VIF
Sistem kerja fleksibel (X1)	0,886 > 0,10	1,129 < 10
Komitmen kerja (X2)	0,896 > 0,10	1,116 < 10
Pengembangan SDM (X3)	0,987 > 0,10	1,013 < 10

Seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa antarvariabel bebas tidak memiliki hubungan linear yang tinggi dan masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *work engagement* dengan baik. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada Gambar 2 menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah sumbu nol, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan asumsi klasik terpenuhi.

Hasil analisis regresi linear berganda

Hasil analisis regresi linear berganda sekaligus uji parsial (uji t) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	*Std. Error*	Beta	t hitung	Sig.	t tabel
(Konstanta)	17,214	2,277	–	7,561	0,000	–
Sistem kerja fleksibel (X1)	−0,144	0,061	−0,298	−2,374	0,025	2,048
Komitmen kerja (X2)	0,261	0,056	0,584	4,686	0,000	2,048
Pengembangan SDM (X3)	0,154	0,033	0,551	4,634	0,000	2,048

Berdasarkan nilai koefisien tidak terstandar (B), diperoleh persamaan regresi Y = 17,214 − 0,144X1 + 0,261X2 + 0,154X3. Nilai konstanta sebesar 17,214 mengindikasikan bahwa apabila sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM bernilai nol, *work engagement* diperkirakan sebesar 17,214. Koefisien regresi sistem kerja fleksibel sebesar −0,144 menunjukkan bahwa setiap

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

peningkatan satu satuan sistem kerja fleksibel diikuti penurunan *work engagement* sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien komitmen kerja sebesar 0,261 berarti setiap kenaikan satu satuan komitmen kerja meningkatkan *work engagement* sebesar 0,261 satuan, dan koefisien pengembangan SDM sebesar 0,154 berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan SDM meningkatkan *work engagement* sebesar 0,154 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
Pengaruh sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM terhadap work engagement secara simultan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	24,601	3	8,200	14,581	0,000
Residual	15,748	28	0,562		
Total	40,349	31			

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 14,581 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 2,95 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, dan model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* tidak dipengaruhi oleh satu aspek tertentu saja, tetapi terbentuk melalui keterkaitan antara sistem kerja yang diterapkan, komitmen yang dimiliki pegawai, serta upaya organisasi mengembangkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Temuan ini sejalan dengan Andries et al. (2023) yang menemukan bahwa beberapa faktor kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Wahyuni et al. (2022) juga menemukan pengaruh simultan *work engagement*, komitmen organisasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial, meskipun variabel terikat pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yang menguji *work engagement* sebagai variabel terikat. Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, pelaksanaan tugas membutuhkan koordinasi antarbidang, pemenuhan tuntutan pelayanan publik, penyesuaian terhadap perubahan regulasi, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan melalui penerapan sistem kerja yang efektif, penguatan komitmen pegawai melalui kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung, serta peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier.

Pengaruh sistem kerja fleksibel terhadap work engagement

Variabel sistem kerja fleksibel memperoleh t hitung sebesar −2,374 dengan signifikansi 0,025. Nilai absolut t hitung lebih besar daripada t tabel (2,048) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Sistem kerja fleksibel terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, tetapi dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi penerapan sistem kerja fleksibel pada kondisi penelitian ini, *work engagement* pegawai cenderung menurun. Arah tersebut berlawanan dengan arah pengaruh positif yang dihipotesiskan pada H2.

Penelitian terdahulu umumnya menemukan pengaruh positif, terutama ketika implementasi fleksibilitas kerja didukung oleh komunikasi, pengawasan, dan dukungan atasan. Rahmasari (2026) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan pada saat WFA, sedangkan Rahmawati dan Pusparini (2023) serta Darmawan dan Alawiyah (2024) menempatkan dukungan atasan sebagai faktor yang menyertai pengaruh positif fleksibilitas kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan tersebut, dan perbedaan itu kemungkinan diakibatkan oleh implementasi fleksibilitas kerja yang belum maksimal karena belum didukung komunikasi yang baik, pemanfaatan teknologi, serta sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang memadai. Penjelasan ini sejalan dengan Willett et al. (2026) yang menekankan peran komunikasi dan kepemimpinan yang efektif, dengan Boccoli et al. (2024) yang menekankan pentingnya kendali karyawan atas pekerjaan dan batas antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dengan Gusnita et al. (2025) yang mencatat tantangan kerja hibrida berupa berkurangnya interaksi sosial dan hambatan komunikasi. Abbas (2022) juga menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel tidak selalu berpengaruh positif terhadap sikap kerja karyawan.

Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, penerapan sistem kerja fleksibel perlu mempertimbangkan karakteristik tugas yang sebagian besar berkaitan dengan pelayanan publik, koordinasi antarbidang, serta pelaksanaan program ketenagakerjaan dan transmigrasi. Fleksibilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan pengaturan waktu atau tempat kerja, tetapi juga harus didukung komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, pemanfaatan teknologi informasi, serta sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang jelas. Apabila aspek-aspek tersebut dapat diterapkan secara optimal melalui fleksibilitas waktu kerja, waktu mulai kerja, dan tempat kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sistem kerja fleksibel dapat menjadi strategi yang meningkatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Pengaruh komitmen kerja terhadap work engagement

Variabel komitmen kerja memiliki t hitung sebesar 4,686 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, artinya semakin tinggi komitmen kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki. Di antara ketiga variabel bebas, komitmen kerja memiliki koefisien Beta terbesar (0,584), diikuti pengembangan SDM (0,551) dan sistem kerja fleksibel (−0,298).

Hasil ini sejalan dengan Prasetya dan Khajar (2026) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, dengan Putri (2024) pada karyawan generasi milenial di Kota Makassar, serta dengan Rahmawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen, semakin kuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Komitmen kerja yang diukur melalui aspek afektif, berkelanjutan, dan normatif tercermin pada pegawai yang loyal, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan bersedia memberikan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, komitmen tersebut tampak dari kesungguhan pegawai melaksanakan tugas, menaati peraturan, dan mempertahankan loyalitas demi pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Komitmen ini menjadi penting karena pegawai menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, tingginya beban kerja, kebutuhan koordinasi antarbidang, serta jarak tempuh menuju kantor maupun lokasi kegiatan yang cukup jauh. Penguatan komitmen kerja melalui kepemimpinan yang efektif, pengembangan karier, dan budaya organisasi yang positif diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* pegawai.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap work engagement

Variabel pengembangan SDM memperoleh t hitung sebesar 4,634 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan SDM yang diberikan organisasi, semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Hasil ini diukur melalui komponen pelatihan dan pengembangan, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan karier, manajemen kinerja, dan pengembangan kepemimpinan.

Temuan ini diperkuat oleh Syahara dan Haribowo (2026) yang menjelaskan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, serta sejalan dengan Paul (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* melalui pelatihan, pengembangan karier, dan dukungan kepemimpinan. Maharani et al. (2026) dan Wahyuni et al. (2022) juga memperlihatkan peran pengembangan SDM dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan keterampilan dapat meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, serta motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, pengembangan SDM menjadi aspek penting untuk mendukung pelaksanaan tugas di bidang pelayanan publik, ketenagakerjaan, dan transmigrasi di tengah keterbatasan sumber daya manusia, tingginya tuntutan pekerjaan, kebutuhan koordinasi antarbidang, serta perkembangan regulasi dan teknologi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, serta peningkatan kapasitas pegawai perlu terus dilakukan agar pegawai bekerja secara profesional, adaptif, dan bertanggung jawab.

Koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,781	0,610	0,568	0,750

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

Nilai R Square sebesar 0,610 menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM berkontribusi sebesar 61,0% terhadap *work engagement* pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, sedangkan 39,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, sebagian besar variasi *work engagement* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, tetapi penelitian selanjutnya masih perlu mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja fleksibel, komitmen kerja, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, sehingga peningkatan *work engagement* tidak bergantung pada satu faktor, tetapi memerlukan sistem kerja yang tepat, komitmen kerja yang kuat, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Secara parsial, sistem kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan arah negatif, sehingga implementasinya perlu dievaluasi dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang berarti pegawai dengan loyalitas, rasa tanggung jawab, dan kesediaan berkontribusi yang tinggi cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang berarti upaya organisasi meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengembangan karier mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Ketiga variabel menjelaskan 61,0% variasi *work engagement*.

Berdasarkan simpulan tersebut, instansi disarankan untuk terus mengevaluasi dan mengoptimalkan penerapan sistem kerja fleksibel, khususnya pada indikator fleksibilitas waktu mulai kerja, agar sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Instansi juga perlu memperkuat komitmen kerja pegawai melalui kepemimpinan yang suportif, budaya organisasi yang positif, serta pemberian apresiasi atas kinerja untuk meningkatkan keterikatan emosional dan rasa memiliki pegawai, sehingga indikator komitmen afektif semakin kuat. Program pengembangan SDM perlu ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pengembangan karier, termasuk pengembangan kemampuan kepemimpinan setiap pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *work engagement*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau *work-life balance*, serta melakukan penelitian pada instansi pemerintah maupun sektor swasta dengan jumlah responden yang lebih besar atau metode yang berbeda, seperti metode campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bolaang Mongondow Timur beserta seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden, serta kepada dosen pembimbing, Dr. Irvan Trang, S.E., M.M. dan Ferdy Roring, S.E., M.M., Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, atas bimbingan dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

Abbas, B. (2022). Pengaruh pengaturan kerja yang flexibel, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti di Kota Kendari. Journal Publicuho.

Agustina, I. K., & Juliana, A. (2025). Pengaruh pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen organisasi di Inspektorat Kabupaten Malinau. Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan, 4(4), 2233–2248. http://jurnal-tmit.com/index.php/home/article/download/1412/434

Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh flexible working arrangement, work life balance, terhadap job satisfaction yang dimediasi oleh work engagement pada karyawan milenial

di PT Heintech Dwikarya Swapraja. Jurnal Global Ilmiah, 1(4), 259–271. https://jgi.internationaljournallabs.com/index.php/ji/article/download/47/79

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. PILAR, 14(1). https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624

Andries, K., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(4), 31–43. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51503/44200

Arminalifah, S., & Widawati, L. (2025, January). Pengaruh flexible working arrangement terhadap work engagement karyawan PT. Telkom Indonesia. In Bandung Conference Series: Psychology Science, 5(1), 805–812. https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/17345

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management (16th ed.). Kogan Page.

Boccoli, G., Tims, M., Gastaldi, L., & Corso, M. (2024). The psychological experience of flexibility in the workplace: How psychological job control and boundary control profiles relate to the wellbeing of flexible workers. Journal of Vocational Behavior, 155, 104059. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104059

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). Sage Publications.

Darmawan, S., & Alawiyah, L. M. (2024). The impact of flexible work arrangements and perceived supervisor support on employee performance: The mediating role of work engagement. Klabat Journal of Management, 5(2), 142–155. https://ejournal.unklab.ac.id/index.php/kjm/article/download/1168/914

Dessler, G. (2023). Human resource management (17th ed.). Pearson.

Dicky Wisnu, U. R., & Jihadi, M. (2025). Strategi MSDM di era kerja fleksibel: Dari hybrid work hingga employee wellbeing. UMMPress.

Gusnita, S., Putri, R. A., & Achyar, N. (2025). Dampak fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi di era kerja hybrid. Jurnal Media Akademik (JMA), 3(12). https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/download/3527/2776

Hafni, L., dkk. (2024). Pengembangan SDM dan evaluasi kinerja jilid 2. CV Literasi Nusantara Abadi.

Harahap, M. G., Radiansyah, A., Nurdin, Nur Ihsan, A. M., Sampe, F., Rusmalinda, S., Faridy, N., Sirojudin, H. A., Thoriq, M. R., Maulidizen, A., Marjuki, A., Devila, R., Kirana, N. K., Alimuddin, M., & Mukhlisiah, R. (2023). Pengembangan SDM. Sada Kurnia Pustaka. https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/42

Ibad, M. C., Mora, L., & Teti, A. (2023). Work engagement terhadap komitmen kerja buruh. Jurnal Multidisiplin Ibrahimy, 1(1), 109–118.

Kusumaningrum, S. D., Andjarwati, T., & Nugroho, R. (2025). The influence of organizational commitment, work flexibility and work load on employee performance with innovative work behavior as an intervening variable at PT. Ruang Raya Indonesia. Indonesian Journal Economic Review (IJER), 5(2), 152–166. https://journal.msti-indonesia.com/index.php/ijer/article/download/580/459

Maharani, N. P., Rohmana, F. A., Atmojo, D. H. S., Primasetya, M. A., & Bilhikmah, H. (2026). Model integratif pengembangan SDM dan budaya organisasi dalam penguatan kinerja karyawan. Journal of Organizational Performance and Analysis, 2(2), 295–304. https://athallahpublishing.com/index.php/optimanus/article/download/248/240

Nainggolan, J. C. M., & Purba, S. D. (2024). Enhancing Gen Z employees commitment through flexible work arrangements, work-life balance, and job satisfaction. Jurnal Manajemen, 21(2), 132–157. https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/download/6174/2980

Paul, T. (2025). Mapping research trends in human resource development and work engagement: A bibliometric analysis perspective. Advances in Consumer Research, 2, 3749–3761. https://acr-journal.com/article/mapping-research-trends-in-human-resource-development-and-work-engagement-a-bibliometric-analysis-perspective-1470/

Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of flexible working arrangement on employee performance: Mediating role of work engagement and supervisor support in Indonesia digital

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

startup. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 9(2). https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512

Pranogyo, A. B. (2023, Februari). Analisis pengaruh SDM, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Literatur review. 9, 10–18.

Prasetya, F. Y., & Khajar, I. (2026). Pengaruh work life balance dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel intervening pada PT. Inti Sukses Garmindo Semarang. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 4(3), 13662–13676. https://multidisipliner.org/ijim/article/view/2425

Putri, Z. A. (2024). Pengaruh komitmen terhadap work engagement pada karyawan generasi millenial di Kota Makassar. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(1), 960–967. https://al-haramjournal.id/index.php/J-CEKI/article/download/6578/5087/13225

Rahmasari, A. (2026). Pengaruh fleksibilitas kerja dan digital work environment terhadap work engagement karyawan pada saat WFA [Skripsi]. https://repository.pnj.ac.id/41447/1/Skripsi%20Ananda%20Rahmasari%20Bagian%20I.pdf

Rahmawati, D., Irawan, R., & Rifandi, Y. A. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi terhadap work engagement pada karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 24(11), 421–430. https://cibinstitute.id/index.php/musytari/article/view/429

Rahmawati, D., & Pusparini, E. S. (2023). Pengaruh flexible working arrangements dan perceived supervisor support terhadap work engagement dan employee performance: Studi empiris pada organisasi keuangan pemerintah di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(4).

Sasando, A., Harmastuti, P. P., & Faizal, A. M. B. A. (2025). Pengaruh flexible work dan work engagement terhadap job satisfaction dengan performance sebagai mediasi. Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK), 5(01), 56–78. https://ojs.udb.ac.id/BISMAK/article/download/5018/3287

Satria, P., Bakar, L. A., Rahmat, D., & Isworo, J. (2025). Studi kualitatif tentang persepsi karyawan terhadap fleksibilitas kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(1), 10–17.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). Work engagement: A critical assessment of the concept and its measurement. In W. Ruch, A. B. Bakker, L. Tay, & F. Gander (Eds.), Handbook of positive psychology assessment (pp. 273–295). Hogrefe. https://pure.eur.nl/en/publications/work-engagement-a-critical-assessment-of-the-concept-and-its-meas/

Sekaran, U., & Bougie, R. (2025). Research methods for business: A skill-building approach (9th ed.). Wiley.

Siagian, M. D. (2026). Komitmen kerja (sinergi tim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja). UMSU Press.

Syahara, N., & Haribowo, R. (2026). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap work engagement pada PT. Abadi Raya Commerce. Integrative Perspectives of Social and Science Journal, 3(04 April), 1746–1753. https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/1300

Taris, T. W. (2023). Workplace engagement and motivation. In Advances in Motivation Science (Vol. 10, pp. 179–213). https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215091922000165

Triyanto, A., Abduh, H., Warto, W., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan hidup dan komitmen generasi milenial serta gen Z. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(3), 3049–3056.

Tubagus, S. A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh locus of control, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura Support Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(1), 1178–1188. https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.47198

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Jurnal Ekobistek, 118–123. https://www.jman-upiyptk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/323/139

Wardhana, A. (2024). Komitmen organisasional. Dalam Teori organisasi di era digital (hlm. 208–222). Eureka Media Aksara. https://www.researchgate.net/publication/385619041_Komitmen_Organisasional

Willett, J. F., LaGree, D., Warner, B. R., Houston, J. B., & Duffy, M. (2026). Flourishing with flexibility: Leader communicative support of flexible work arrangements enhances employee engagement

and well-being. Management Communication Quarterly, 63(3), 1105–1128. https://doi.org/10.1177/23294884241291531

Zhixin, Q., Kele, A. T. A., & Loong, A. H. (2025). The impact of work-life integration flexibility and authentic leadership on work engagement: The mediating role of basic psychological needs among Malaysian academicians.

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)