

# Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Engagement Karyawan

*by Windi Ayu Meliana*

---

**Submission date:** 08-Oct-2024 10:45AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2478718621

**File name:** ARTIKEL\_WINDI.docx (879.03K)

**Word count:** 4853

**Character count:** 32971

# **Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Engagement Karyawan**

**(Studi pada Karyawan DC. Yogya Group Cabang Cikoneng)**

**Windi Ayu Meliana**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan, Indonesia

Jl. Pembela Tanah Air (PETA) No. 177, Tasikmalaya

[windiayumeliana@gmail.com](mailto:windiayumeliana@gmail.com)

***Abstract.** This study aims to determine the effect of commitment and organizational culture on employee engagement at DC Yogya Group Cikoneng Branch, Tasikmalaya. The method used is a case study, data obtained through questionnaires to the number of employees working at DC Yogya Group Cikoneng Branch. Sampling using saturated sample technique and the method of analysis used is multiple linear regression analysis method. From the results of the study indicate that commitment, organizational culture and employee engagement are included in the low classification. Simultaneously commitment and organizational culture have a significant effect on employee engagement at DC Yogya Group Cikoneng Branch. Partially, the commitment variable has a significant effect on employee engagement at the DC Yogya Group Cikoneng Branch, and the organizational culture variable has a significant effect on employee engagement at the DC Yogya Group Cikoneng Branch.*

***Keywords:** Commitment, organizational culture, Employee Engagement*

**Abstrak.** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap engagement karyawan di Dc Yogya Group Cabanng Cikoneng, Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah studi kasus, data diperoleh melalui kuesioner kepada jumlah karyawan yang bekerja di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, budaya organisasi dan engagement karyawan termasuk pada klasifikasi rendah. Secara

simultan komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap engagement karyawan di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng. Secara parsial variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap engagement karyawan di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng, dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap engagement karyawan di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng.

**Kata kunci:** Komitmen, Budaya Organisasi, *Engagement* Karyawan.

## 1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Istiantara 2019).

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini terbukti karena semua kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tersebut bergantung pada individu yang mengelola organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah organisasi yang mampu bersaing dan mendorong pengembangan organisasi.

Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya maka hal tersebut akan menciptakan keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi (Anggraini and Astuti 2016)

Beberapa faktor memengaruhi *employee engagement*, dengan budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang signifikan. Ketika karyawan mengalami tingkat engagement yang tinggi, mereka cenderung berkinerja secara efektif di dalam perusahaan. Mereka yang mempunyai keterikatan yang kuat dengan organisasi diharapkan mampu berdedikasi secara emosional dan intelektual, juga sering kali melampaui harapan dalam upaya kerja mereka. Employee engagement bukan sekadar sikap seperti keterlibatan organisasi saja, tetapi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berfokus dan terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugasnya.

Begitu pula untuk Dc Yogya Group Cabang Cikoneng yang akan penulis jadikan sebagai subjek penelitian kali ini. Dc Yogya Group Cabang Cikoneng yang berlokasi di Jl. Nasional III No.333-409, Margaluyu, Kec. Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46261. DC Yogya Group merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pergudangan untuk

pendistribusian barang ke setiap Ritel Yogya. Dengan begitu DC Yogya<sup>2</sup> memiliki gudang penyimpanan bahan baku guna mengatasi permintaan pelanggan yang sewaktu-waktu meningkat. Dalam mengatasi permintaan tentunya terdapat proses pendistribusian. DC Yogya melaksanakan proses pendistribusian barang yang sudah terjadwal dan melalui prosedur yang jelas. Jadwal pendistribusian DC Yogya dilakukan setiap hari karena adanya permintaan retail yang rutin. Retail yang dimaksud adalah toko setiap pelanggannya. Produk yang didistribusikan DC Yogya sangat-sangat beragam seperti beras, minyak, pakaian, buah-buahan, makanan ringan dan lain sebagainya atau yang disebut multi produk.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada DC Yogya Group Cikoneng diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai *engagement* karyawan. Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh karyawan mengenai *engagement* karyawan penulis membagikan kuesioner pra survei mengenai *engagement* karyawan kepada 50 responden yaitu karyawan DC Yogya Group Cabang Cikoneng.

Berdasarkan simpulan hasil pra survei menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak selalu antusias dalam menerima tugas yang diberikan oleh pimpinan, karyawan merasa tidak selalu memiliki kekuatan untuk tetap fokus sampai pekerjaan selesai, karyawan merasa tidak selalu tekun dalam bekerja pada saat menghadapi pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak selalu antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih ada karyawan yang merasa kurang bangga dengan pekerjaannya saat ini, karyawan merasa tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak selalu dapat memberikan ide baru untuk meningkatkan kinerja, karyawan merasa kurang betah pada saat menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan tidak selalu totalitas dan senang pada saat melaksanakan tugas.

Adapun data hasil kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa kedisiplin karyawan dan komitmen memiliki keterkaitan yang cukup tinggi, hal ini dapat di indikasikan bahwa tingkat komitmen karyawan di perusahaan Dc Yogya Group Cikoneng cukup rendah, karna terdapat cukup banyak pelanggaran yang dilakukan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan di DC Yogya Group Cikoneng cukup rendah. Oleh karena itu program disiplin kerja akan sangat baik untuk di lakukan tidak hanya akan meningkatkan komitmen karyawan, namun disiplin kerja dapat menjadikan pegawai berkualitas dan perusahaan akan mengalami peningkatan dalam produksi produk sehingga target akan lebih cepat terselesaikan.

Selain itu, budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi *engagement* karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, sikap,

perilaku, dan praktik-praktik yang dianut oleh organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan tingkat *engagement* karyawan dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi.

Adapun hasil data dari budaya organisasi ialah menjelaskan bahwa budaya organisasi yang ada pada perusahaan Dc Yogya Group Cikoneng masih belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya karyawan yang memilih untuk pindah bekerja dengan alasan kurangnya apresiasi terhadap kerja keras karyawan yang menjadi salah satu aspek dalam budaya organisasi yaitu komitmen, masih kurang efesienya pengendalian karyawan oleh atasan yang menjadi salah satu aspek budaya organisasi yaitu gaya manajemen dan kepemimpinan, kurangnya keterbukaan atas pimpinan dan karyawannya yang menjadi salah satu aspek budaya organisasi yaitu nilai yang dianut individu, lalu masih kurangnya intensasi komunikasi antar karyawan yang menjadi aspek budaya organisasi yaitu komunikasi.

Berdasarkan data-data yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa komitmen yang baik akan meningkatkan tingkat *engagement* karyawan di perusahaan tersebut. Dan budaya organisasi yang positif dan adaptif dapat meningkatkan tingkat *engagement* karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Hal ini akan membantu organisasi meningkatkan kinerja mereka dan meraih kesuksesan dalam jangka panjang.

Bersumber pada pemikiran di atas penulis memandang penting untuk melakukan penelitian tentang kasus di atas di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng sehingga judul penelitian ini sebagai berikut :

“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ENGAGEMENT* KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng)”.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Komitmen**

Menurut (Robbins and Judge 2015) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Menurut (Yusuf and Syarif 2017) mengatakan <sup>14</sup> komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam

organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Dari uraian para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen ialah rasa loyalitas terhadap organisasi atau pekerjaan mereka, mereka akan cenderung engaged terhadap tugasnya dan membiarkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja**

Menurut (Gulo 2013) merangkum dari beberapa ahli menerangkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja diantaranya adalah :

#### 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

#### 2. Pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah.

#### 3. Stress kerja

Stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan.

#### 4. Komitmen organisasi

komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi tersebut.

### **Dimensi-Dimensi Komitmen**

Menurut (Robbins and Judge 2015) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen organisasi, antara lain:

#### 1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

#### 2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan kemungkinan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena individu dibayar

atau diberi gaji tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari kantor dan instansi akan menghancurkan keluarganya.

### 3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen *normative* adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seseorang yang memberi kerja karena individu merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit bila individu pergi.

#### Indikator-indikator Komitmen

Menurut (Busro 2018) indikator yang dapat mempengaruhi komitmen adalah :

##### 1. *Affective commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator :

- a. Identifikasi dengan organisasi dan
- b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

##### 2. *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator :

- a. Loyalitas dalam organisasi, dan
- b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

##### 3. *Normative commitment*

Mengambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator :

- a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan, dan
- b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

#### Budaya Organisasi

Menurut (Robbins and Judge 2015) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut (Busro 2018) mendefinisikan budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Berdasarkan teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan atau nilai bersama yang dianut oleh organisasi yang ingin meningkatkan

kualitas organisasi. Jelas, budaya organisasi adalah salah satu faktor yang berkontribusi sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tergantung baik tidaknya suatu organisasi di suatu perusahaan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Observed Behavioral Regularities (Keteraturan perilaku yang Diamati)
2. Norms (Norma)
3. Dominant values (Nilai Dominan)
4. Philosophy (Filosofi)
5. Rules (Aturan)
6. Organization climate (Iklim Organisasi)

### **Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Sulaksono 2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
  - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. berorientasi pada hasil, seperti :
  - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
  - a. Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan
  - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
  - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b. Keakuratan hasil kerja

### **Engagement Karyawan**

Menurut (Kartono, Hilmiana, and Muizu 2017) menjelaskan engagement merupakan kondisi kehadiran individu dalam bentuk psikologis yang melibatkan dua komponen esensial yaitu; perhatian dan penyerapan. Perhatian mengacu pada ketersediaan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sedangkan penyerapan berarti perasaan karyawan

menyatu dengan tanggung jawab sehingga dia memiliki fokus intensif pada pekerjaan. Dia tidak merasa berat dalam melakukan tugas.

Menurut (Hewitt 2015) menjelaskan engagement didefinisikan sebagai keadaan psikis dan hasil perilaku yang memandu untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.

Dari uraian para ahli dapat disimpulkan bahwa employee engagement adalah suatu keadaan atau sikap perilaku positif yang secara sadar dilakukan karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dan perusahaan. Pekerjaan mereka dilakukan semata-mata untuk perusahaan dan mereka berkontribusi pada tujuan perusahaan dengan berpartisipasi dalam proses pengembangan perusahaan.

### **Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut (Aprilliani 2022) terdapat 5 faktor *employee engagement* yaitu :

#### 1. Kekuatan kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk secara otentik membangun hubungan dengan anggota tim, tingkat *self-awareness* mereka, rasa tanggung jawab mereka, serta kesehatan dan kesejahteraan mereka, semuanya dapat berdampak signifikan pada *employee engagement*.

#### 2. Budaya peduli dan saling mendukung

Aspek sosial pekerjaan sangat penting bagi saya. Manusia tidak bisa benar-benar bekerja sendiri. Memiliki lingkungan yang mendukung dan rekan kerja yang ramah, mudah diajak bicara yang suka bertukar ide atau pendapat sangat membantu saya.

#### 3. Kejelasan visi misi perusahaan

Ketika karyawan merasakan tujuan yang sama dengan rekan kerja mereka dan memiliki komitmen yang kuat terhadap misi, visi, dan nilai-nilai perusahaan, maka *employee engagement* akan terbangun kuat. Hal ini juga akan kinerja, kepercayaan, moral, kepuasan kerja, hingga persentase retensi secara menyeluruh.

#### 4. Umpan balik dan penghargaan

Dalam proses pemberian feedback, ada komponen penghargaan yang juga memegang peranan penting. Untuk membuatnya efektif, penghargaan diberikan atas pencapaian spesifik sehingga karyawan mengetahui peran individu mereka turut berkontribusi atas kesuksesan perusahaan dan membuat mereka merasa dihargai.

#### 5. Peluang pengembangan karir

Saat Anda memberikan peluang untuk karyawan fokus pada pengembangan karier mereka, perusahaan akan memetik tren positif pada *employee engagement*.

Adanya peluang ini akan membuat karyawan tetap berada di organisasi karena mereka dapat mengembangkan karier dan mendorong mereka memberikan kinerja di tingkat yang lebih tinggi.

### **Indikator *Engagement* Karyawan**

Menurut (Erwina and Amri 2020) terdapat indikator karyawan yaitu :

3  
1. *Vigor*

Merupakan energi yang cukup tinggi dengan memiliki kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestasi, dan tidak mudah lelah.

2. *Dedication*

Adalah keterlibatan seseorang dengan adanya antusiasme, rasa bangga, serta menginspirasi.

3. *Absorption*

Adalah keadaan para karyawan yang memiliki ciri waktu akan berjalan secara cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode penelitian survey dan populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng dengan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan yang ada di Dc Yogya Group Cikoneng.

Indikator komitmennya yaitu: kedisiplinan yang baik, produktivitas yang baik dan rendahnya ketidakhadiran. Indikator budaya organisasi merujuk pada (Sulaksono 2015) yaitu: inovatif, memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas. Indikator *engagement* karyawan merujuk pada (Erwina and Amri 2020) yaitu: vigor, dedication dan absorption.

Metode analisis data yang digunakan adalah statistik parametrik dengan uji regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan komputer program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 10.0 for Windows*.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukkan gambaran dan kondisi pada Dc Yogya Group Cabang Cikoneng yang meliputi komitmen, budaya organisasi dan *engagement*

karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh komitmen, budaya organisasi, dan *engagement* karyawan pada karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Sesuai dengan ukuran sampel karena penelitian ini menggunakan penelitian survei dan tanggapan atas kuesioner dapat diterima seluruhnya. Lokasi penelitian ini telah dilaksanakan di Perusahaan DC Yogya Group Cikoneng, <sup>13</sup> Jl. Nasional III No.333-409, Margaluyu, Kec. Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46261. Penelitian ini telah berlangsung selama 5 bulan dari bulan Maret 2023 sampai bulan Agustus 2023.

#### 4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.1.2. Uji Validitas

##### 1. Variabel X1 (Komitmen)

Pernyataan	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
X1.1	0,731	>	0,2787	Valid
X1.2	0,795	>	0,2787	Valid
X1.3	0,684	>	0,2787	Valid
X1.4	0,756	>	0,2787	Valid
X1.5	0,722	>	0,2787	Valid
X1.6	0,798	>	0,2787	Valid

##### 2. Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Pernyataan	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
X2.1	0,793	>	0,2787	Valid
X2.2	0,853	>	0,2787	Valid
X2.3	0,717	>	0,2787	Valid
X2.4	0,780	>	0,2787	Valid
X2.5	0,798	>	0,2787	Valid
X2.6	0,786	>	0,2787	Valid
X2.7	0,832	>	0,2787	Valid
X2.8	0,755	>	0,2787	Valid

##### 3. Variabel Y (Engagement Karyawan)

Pernyataan	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,677	>	0,2787	Valid
Y1.2	0,713	>	0,2787	Valid
Y1.3	0,746	>	0,2787	Valid
Y1.4	0,743	>	0,2787	Valid
Y1.5	0,852	>	0,2787	Valid
Y1.6	0,760	>	0,2787	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa variabel penelitian untuk komitmen (X1), budaya organisasi (X2) dan engagement karyawan (Y) hasil pengujian dengan menggunakan SPSS untuk semua variabel menunjukkan hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung > 0,2787 menunjukkan bahwa setiap instrumen pernyataan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk lolos uji validitas pada model regresi.

### 4.1.3. Uji Reliabilitas

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komitmen	0,841	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,915	Reliabel
3	Engagement Karyawan	0,843	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas perhitungan dengan SPSS, diketahui bahwa seluruh pernyataan komitmen (X1), budaya organisasi (X2) dan engagement karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Komitmen (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Engagement Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

### 4.1.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Komitmen	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
N	50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.72	.0000000
	Std. Deviation	6.946	2.18902798
Most Extreme Differences	Absolute	.232	.045
	Positive	.232	.045
	Negative	-.099	-.045
Test Statistic	.153	.232	.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004	.000	.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Dasar keputusan data berdistribusi normal atau tidak yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, kemudian jika nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai residual data tersebut berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi sebesar 0,2.

#### 2. Multikolinearitas

##### 2. Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.794	1.151		2.427	.019		
Komitmen	.143	.145	.145	.966	.329	.215	4.651
Budaya Organisasi	.509	.099	.754	5.133	.000	.215	4.651

a. Dependent Variable: Engagement Karyawan

Hasil uji multikolinearitas (lampiran 6, 111) menunjukkan bahwa nilai VIF 4,651 < 10,000 dan nilai tolerance 0,215 > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

### 3. Heteroskedastisitas

#### 3. Heteroskedastisitas

Correlations					
Spearman's rho	Komitmen	Correlation Coefficient	1,000	,818	,018
		Sig. (2-tailed)		,000	,899
		N	50	50	50
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,818	1,000	,072
		Sig. (2-tailed)	,000		,617
		N	50	50	50
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,018	,072	1,000
		Sig. (2-tailed)	,899	,617	
		N	50	50	50

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

Dasar keputusan data terbebas dari heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , kemudian jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Rank Spearman (lampiran 6, halaman 112) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Komitmen ( $X_1$ ) sebesar 0,899 dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,617 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### 4. Autokorelasi

#### 4. Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 <sup>a</sup>	,782	,773	2,235	1,837

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen  
b. Dependent Variable: Engagement Karyawan

Hasil uji autokorelasi (lampiran 6, halaman 112) menunjukkan nilai DW  $1,837 > -2$  dan DW  $1,837 < +2$ , yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi antara variabel bebas sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

#### 4.1.3. Analisis Regresi Linear Berganda

##### 1. Regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,794	1,151		2,427	,019
	Komitmen	,143	,145	,145	,986	,329
	Budaya Organisasi	,509	,099	,754	5,133	,000

a. Dependent Variable: Engagement Karyawan

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai koefisien X1 dan X2 memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh yang positif terhadap Engagement Karyawan.

#### 4.1.4. Analisis Koefisien Korelasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	843.200	2	421.600	84.392	.000 <sup>b</sup>
Residual	234.800	47	4.996		
Total	1078.000	49			

a. Dependent Variable: Engagement Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen

Berdasarkan hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi secara simuliutan berpengaruh signifikan terhadap engagement karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng.

#### 4.1.5. Analisis Koefisien Dterminasi

3. Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.794	1.151		2.427	.019			
Komitmen	.143	.145	.145	.986	.329	.812	.142	.067
Budaya Organisasi	.509	.099	.754	5.133	.000	.882	.599	.349

a. Dependent Variable: Engagement Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa komitmen (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,329 > 0,05. Maka menurut kaidah penetapan hipotesis operasional Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti komitmen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap engagement karyawan. Karena, meskipun komitmen karyawan di perusahaan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng menurun tetapi engagement karyawan di Dc Yogya Group tidak terpengaruh secara signifikan.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka menurut kaidah hipotesis operasional Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap engagement karyawan.

#### 4.2. Pembahasan

#### **4.2.1 Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap *Engagement* Karyawan secara Simultan pada Dc Yogya Group Cabang Cikoneng**

Selanjutnya dilakukan pengujian analisis data regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS, dapat diketahui dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,794 + 0,143X_1 + 0,059X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Komitmen ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmen ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Engagement* Karyawan ( $Y$ ) pada Karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng.

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS mengenai Koefisien Korelasi ( $R$ ) yang diperoleh yaitu sebesar 0,884 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara komitmen dan budaya organisasi secara simultan terhadap *engagement* karena berada diantara 0,80 – 1,00. Dimana jika komitmen dan budaya organisasi meningkat maka tingkat *engagement* karyawan pun akan mengalami kenaikan yang sangat tinggi, hal ini disebabkan karyawan yang merasa terikat dan berkomitmen pada tujuan dan nilai-nilai organisasi cenderung lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung kerjasama, inovasi, dan keterbukaan juga dapat meningkatkan tingkat *engagement* karyawan.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besar pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap *engagement* karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng sebesar 0,782 atau 78,2%. Hal ini berarti 78,2% variabilitas *engagement* karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng dipengaruhi oleh komitmen dan budaya organisasi, sedangkan sisanya (100% - 78,2%) yaitu 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, diperoleh hasil uji hipotesis dengan Uji Signifikansi (Simultan) dapat dilihat pada Tabel ANOVA. Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ .

Sehingga berdasarkan data yang diperoleh pada pengujian ini nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  menurut kaidah uji hipotesis operasional yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *engagement* karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng.

Secara keseluruhan, kombinasi antara komitmen karyawan yang kuat terhadap organisasi dan budaya yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang merangsang engagement, mengarah pada karyawan yang lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M. Alfi Faisal Rizza, Hadi Sunaryo, Muhammad Ridwan Basalamah. 2021) Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* (Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban), yang menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, nilainya diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, maka H1 diterima, artinya variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* Pengaruh Komitmen secara Parsial terhadap *Engagement* Karyawan.

#### 4.2.2. Pengaruh Komitmen secara Parsial terhadap Engagement Karyawan

Hasil Koefisien Korelasi (R) untuk variabel komitmen secara parsial terhadap *engagement* karyawan yang diperoleh yaitu sebesar 0,142 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat rendah antara komitmen secara parsial terhadap *engagement* karena berada diantara 0,00 – 0,199. Dimana jika komitmen meningkat maka minat *engagement* karyawan pun akan mengalami kenaikan yang sangat rendah, hal ini disebabkan meskipun *engagement* di Dc Yoga Group Cabang Cikoneng berada di tingkat sedang hal ini kecil kemungkinannya dipengaruhi oleh tingkat komitmen di perusahaan tersebut.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besar pengaruh komitmen terhadap *engagement* karyawan di Dc Yoga Group Cabang Cikoneng dengan rumus koefisien determinasi (KD) =  $0,142^2 \times 100\% = 2\%$ . Hal ini berarti hanya 2% variabilitas *engagement* karyawan di Dc Yoga Group Cabang Cikoneng dipengaruhi oleh komitmen, sedangkan sisanya (100% - 2%) yaitu 98% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Adapun hasil Uji Parsial dapat dilihat pada Tabel Koefisien. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara komitmen dan budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi untuk komitmen sebesar 0,329. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa komitmen ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,329 > 0,05$ . Maka menurut kaidah penetapan hipotesis operasional  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti komitmen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *engagement* karyawan. Karena, meskipun komitmen karyawan di perusahaan Dc Yoga Group Cabang Cikoneng menurun tetapi

*engagement* karyawan di Dc Yogya Group tidak terpengaruh secara signifikan. Faktor yang menyebabkan komitmen di Dc Yogya Group cabang cikoneng tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *engagement* karyawan adalah karena *engagement* karyawan di Dc Yogya Group cabang cikoneng dipengaruhi oleh karyawan yang merasa bangga dengan pekerjaannya saat ini, hal tersebut dibuktikan dengan data pra survei yang dimana terdapat nilai pernyataan paling tinggi dengan nilai rata-rata 3,76 dalam pernyataan no 5 mengenai “saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini”.

<sup>12</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawati, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS 2019) dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pardede 2018) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

#### 4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial terhadap *Engagement* Karyawan

<sup>11</sup> Hasil Koefisien Korelasi (R) untuk variabel budaya organisasi secara parsial terhadap *engagement* karyawan yang diperoleh yaitu sebesar 0,599 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif yang cukup kuat antara budaya organisasi secara parsial terhadap *engagement* karena berada diantara 0,4 – 0,599. Dimana jika budaya organisasi baik maka tingkat *engagement* karyawan pun akan mengalami kenaikan yang cukup tinggi, hal ini disebabkan budaya organisasi di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng cukup baik sehingga menyebabkan tingkat *engagement* karyawan yang kurang memuaskan.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besar pengaruh komitmen terhadap *engagement* karyawan di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng dengan rumus koefisien determinasi (KD) =  $0,599^2 \times 100\% = 35,9\%$ . Hal ini berarti 35,9% variabilitas *engagement* karyawan di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya ( $100\% - 35,9\%$ ) yaitu 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara komitmen dan budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi untuk budaya organisasi sebesar 0,000. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka menurut kaidah hipotesis operasional  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang

berarti budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *engagement* karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawati, Sunaryo, and ABS 2019) dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. Yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap *engagement* karyawan yang dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen yang diberikan perusahaan berada pada tingkat sedang, budaya organisasi pada perusahaan berada pada tingkat sedang yang juga menghasilkan tingkat *engagement* karyawan di perusahaan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng berada pada tingkat sedang.

Komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *engagement* karyawan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen yang diberikan dan semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan maka semakin baik juga tingkat *engagement* karyawan.

Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *engagement* karyawan di Dc Yogya Group Cabang Cikoneng. Hal ini artinya meskipun komitmen yang diberikan oleh perusahaan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng baik maka *engagement* karyawan di Dc Yogya Group tidak terpengaruh secara signifikan

### 5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan ialah menyarankan perusahaan Dc Yogya Group Cabang Cikoneng agar selalu mengevaluasi kebijakan absensi, memberi pelatihan dan pengembangan jika diperlukan dan agar dapat memfasilitasi keseimbangan kerja hidup mereka. Contohnya dengan memastikan beban kerja yang wajar dan memberi ruang untuk kehidupan pribadi karyawan dengan cara memberikan cuti karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya penting untuk mereset kembali data permasalahan yang ada terkait penyebab variabel dependent maupun independen, dengan cara mengumpulkan lebih banyak data baik data sekunder maupun data primer, sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat memengaruhi *engagement* karyawan dengan lebih akurat, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan terkait.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, Muhammad Rizza. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement." *Journal of Social and Industrial Psychology* 2(1):10–18.
- Anggraini, Lia, and Endang Siti Astuti. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 37(2):183–91.
- Aprilliani, Meidiana. 2022. "5 Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement."
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Erwina, and Amri. 2020. "Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication Dan Absorption Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu." *Jurnal Of Economic, Manajement, and Accounting* 3:173–80.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, Yupiter. 2013. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 15:1–11.
- Habudin. 2020. "Budaya Organisasi." *Literasi Pendidikan Nusantara* 1(1):23–32.
- Hermawan, Hery, Evi Kurniasari Purwaningrum, Yoga Achmad Ramadhan, and Nuraida Wahyu Sulistyani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement." *E-Jurnal Motivasi* 5(1).
- Hewitt, Aon (2015). 2015. *2015 Trends in Global Employee Engagement: Making Engagement Happen*. Vol. 13.
- Hidayat, Anwar. 2022. "Uji F Dan Uji T." *Statistikian*. Retrieved (<https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>).
- Hiejaya, Andre. 2021. "Pengaruh Extrinsic Work Value Dan Job Characteristic Terhadap Employee Engagement." *Jurnal Institutional Repository* 22–52.
- Istiantara, Dedik Tri. 2019. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik

- Perkeretaapian Indonesia.” *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)* 3(2). doi: 10.37367/jpi.v3i2.89.
- Kartono, Hilmiana, and Wa Ode Zusnita Muizu. 2017. “The Influence Of Personality On Employee Engagement And Emotional Intelligence.” *South East Asia Journal of Contemporary Business* 12(2):54–66.
- Kurniawati, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement.” *E-Jurnal Riset Manajemen* 23–34.
- Lestari, Suci Putri, and Arga Sutrisna. 2020. “Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Engagement Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Perjuangan* 1(2):127–36. doi: 10.36423/jumper.v1i2.357.
- Noviana, Rintan. 2021. “Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Komitmen Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit Di Purwodadi.” 1–12.
- Nuswanto, Muryanto Agus. 2021. “Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas Kerja.” *Solusi* 19(2):102–11. doi: 10.26623/slsi.v19i2.3425.
- Pardede, Bernart Marihot. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Percived Supervisor Support, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Employee Engagement.”
- Priambodo, Endy Pungkas, Marcham Darokah, and RR Erita Yuliasesti Diah Sari. 2019. “Peran Self Efficacy Dan Iklim Organisasi Dalam Membentuk Employee Engagement Melalui Komitmen Organisasi.” *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi* 6(2):213–28. doi: 10.15575/psy.v6i2.4974.
- Puspita, Ayu. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement.” *E-Jurnal Garuda Kemendikbud*.
- Rais, Irfan Saefudin, and Parmin. 2020. “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” 2(5):813–33.
- Rizza, M. Alf. Faisal. 2021. “Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement.” *Frontiers in Neuroscience* 14(1):1–13.
- Rizza, M. Alf. Faisal, Hadi Sunaryo, and Muhammad Ridwan Basalamah. 2021. “Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement.” *E-Jurnal Riset Manajemen* 126–36.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. ketigabel. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Taniwut, Meilani. 2022. "Teknik Pengumpulan Data Dan Metode Penelitian." *Media Indonesia*. Retrieved (<https://mediaindonesia.com/humaniora/539107/teknik-pengumpulan-data-dan-metode-penelitian>).
- Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

# Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Engagement Karyawan

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.peneliti.net">jurnal.peneliti.net</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://cdn.repository.uisi.ac.id">cdn.repository.uisi.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://www.linovhr.com">www.linovhr.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://dirdosen.budiluhur.ac.id">dirdosen.budiluhur.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jurnal.polgan.ac.id">jurnal.polgan.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://vdocuments.net">vdocuments.net</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://satriyaindra46.wordpress.com">satriyaindra46.wordpress.com</a> Internet Source	1%

10	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1 %
11	<a href="http://www.ojs.cahayamandalika.com">www.ojs.cahayamandalika.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://dinastipub.org">dinastipub.org</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://www.bca.co.id">www.bca.co.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://fliphtml5.com">fliphtml5.com</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id">openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://jurnal.umt.ac.id">jurnal.umt.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://www.journals.segce.com">www.journals.segce.com</a> Internet Source	1 %
18	Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALINDO MANUNGGAL BERSAMA KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2018 Publication	1 %
19	<a href="http://unisbank.ac.id">unisbank.ac.id</a> Internet Source	

1 %

---

20

repository.utp.ac.id  
Internet Source

1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On