

**BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**(Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh :**

**M. ALFI FAISAL RIZZA**

**NPM. 21601081356**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN**

**2021**

## ABSTRAKSI

M. Alfi Faisal Rizza.SKRIPSI.2021.Judul”Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement” (Studi pada KP-RI Sumber Mulyo Tuban)

Pembimbing :Dr. H. Hadi Sunaryo, SE.,MM &Dr. M. Ridwan Basalamah, SE.,MM

Kata Kunci :Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,*Employee Engagement*

---

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* anggota dan pengurus KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Populasi dalam penelitian seluruh anggota dan pengurus KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Sampel yang digunakan Seluruh anggota dan karyawan KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Adapun Teknik Pengambilan Sampel yang jika kurang dari 100 lebih baik diambil semua maka penelitian ini adalah penelitian sensus.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui 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*. Seperti halnya variabel Budaya Organisasi, yang diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, itu berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Variabel Komitmen Organisasi diketahui dengan nilai sig di bawah 0,05, berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*.

## **ABSTRACT**

*M. Alfi Faisal Rizza.THESIS.2021.Title"Organizational Culture and Organizational Commitment Affect Employee Engagement(Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban)*

*Lecture :Dr. H. Hadi Sunaryo, SE, MM &Dr. M. Ridwan Basalamah, SE.,MM*

*Keyword :Orgaizational Culture, Organizational Commitment, Employee Engagement.*

---

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Engagement of members and administrators of KP-RI Sumber Mulyo Tuban. The population in the study were all members and administrators of KP-RI Sumber Mulyo Tuban. The sample used was all members and employees of KP-RI Sumber Mulyo Tuban. As for the sampling technique, if less than 100 is better taken all then this research is a census research.*

*Based on the research results, it is known that the independent variables simultaneously affect the dependent variable, the value is known with a sig value below 0.05, then  $H_1$  is accepted, This means that the variables of Organizational Culture and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Employee Engagement. Like the Organizational Culture variable, which is known to have a sig value below 0.05, it means that Organizational Culture has a partial effect on Employee Engagement. Organizational Commitment variable is known to have a sig value below 0.05, which means that the Job Satisfaction variable has a partial effect on Employee Engagement.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan dan manajemen organisasi sangat dibutuhkan di era revolusi industri 4.0, organisasi dituntut untuk tanggap, tepat dan cepat dalam mengambil keputusan. Tak terkecuali organisasi *profit oriented* yang juga dituntut untuk tanggap, cepat, dan tepat dalam pengambilan keputusan untuk bisa memenangkan persaingan yang semakin hari semakin ketat. Hal yang tidak boleh dilupakan adalah sumber daya yang ada di organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memanajemen sumber daya manusia tentu bukan perkara yang mudah bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berintegritas dan loyal begitu penting dimiliki oleh sebuah organisasi guna organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia menjadi instrument yang khas dan penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berdaya saing kompetitif dan perusahaan perlu memperhatikan perilaku (moral), sikap, mental, dan pengetahuan sumber daya manusia itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia yang *engaged* kepada organisasi tentu bukan hal yang mudah dilakukan, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi misalnya budaya organisasi dan komitmen organisasi, dengan harapan sumber daya manusia yang ada dapat

memberikan performa terbaiknya untuk organisasi. Pembinaan SDM harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Peranan sangat penting dipegang oleh sumber daya manusia (SDM) disebuah organisasi sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi, serta berperan sebagai penggerak segala aktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM yang terarah akan meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus mencari dan mempertahankan SDM yang tepat, serta membangun budaya serta komitmen organisasi yang mampu menjaga dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga akan menciptakan *employeeengagement* terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pada dua dekade ini *employee engagement* menjadi salah satu isu penting yang dibahas oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan sumber daya perusahaan. *Employee engagement* merupakan investasi atas fisik, pemikiran dan energi emosional karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Pertimbangan kinerja karyawan yang baik dan produktivitas perusahaan menjadi pemicu para praktisi dan perusahaan konsultasi menjadikan *employee engagement* suatu hal yang penting untuk dibahas. *Employee engagement* merupakan gagasan yang penting dalam perilaku organisasi yang banyak ditulis oleh para praktisi dan perusahaan konsultasi. *Employee engagement* memang sudah menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia.

*Employee engagement* atau keterlibatan rasa individu tentang tujuan dan energi yang terfokus, terbukti dengan tampilan lain yang disisipkan dari inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, upaya, dan diarahkan ke tujuan organisasi (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009:7). Peneliti Ketenagakerjaan Global Perrin/Perrin's Global Workforce Study mendefinisikan *employee engagement* sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Menurut Conference Board dalam Vibrayani (2012:10) "*Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya". Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Albrecht (2009:312) mengemukakan bahwa "*Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*". Artinya Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

Budaya organisasi menjadi salah satu yang penting untuk diperhatikan organisasi agar SDM yang ada mampu *engaged* dengan organisasi. Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi

adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas, pengertian budaya organisasi adalah suatu perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sejak lama, keyakinan, kebiasaan, yang sukar diubah dan dijadikan persepsi bersama untuk mencapai tujuan organisasi serta menjadikan ciri khas atau pembeda dari organisasi lainnya. Budaya organisai merupakan salah satu faktor karyawan mampu *engaged* terhadap perusahaan, budaya yang baik dan nyaman bagi karyawan tentu menjadi mempengaruhi karyawan untuk bisa memberikan potensi terbaik yang dimiliki untuk ikut serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tepat dengan karyawan akan membuat karyawan semakin loyal dan bersedia bekerja untuk organisasi.

Selain itu untuk membentuk ikatan yang baik antara organisasi dan karyawan, organisasi juga harus memperhatikan komitmen organisasional. Hornby (2000: 242) mengatakan bahwa komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Hal ini juga dipertegas oleh Lee and Olshfski (2002: 109) bahwa komitmen merupakan sebuah konstruk multidimensional yang berhubungan dengan berbagai cara individu untuk menuju pada sesuatu yang superior, kelompok kerja, organisasi, dan akhirnya melayani masyarakat. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Menurut Burr and Girardi (2002: 80) komitmen merupakan suatu sikap kerja

(*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada organisasi secara khusus. Dari beberapa konsep di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen itu merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja.

Sama halnya dengan organisasi lainnya, kebutuhan akan SDM yang kompeten dan berintegritas juga ada pada organisasi berbentuk koperasi. Menurut Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No.06/Per/Dep.6/IV/2016, pengertian koperasi yaitu badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Menurut Adenk (2013:4), Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan hukum koperasi yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya.

Namun perkembangan koperasi di Indonesia tidak mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah koperasi yang aktif mengalami banyak sekali penurunan di tiap tahunnya. Pada tahun 2017, tercatat jumlah

koperasi yang aktif adalah sebanyak 212.570 unit yang kemudian dipangkas menjadi 152.714. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah koperasi yang masih aktif beroperasi adalah sebesar 80.088 unit.

Di era digital saat ini, Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Sumber Mulyo yang berada di Dusun Nganget Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban dituntut untuk berkembang dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Teknologi saat ini menguasai hampir disemua sektor kehidupan termasuk ber-organisasi. KP-RI Sumber Mulyo dengan SDM yang mayoritas pengurus dan anggotanya sudah berumur tentu sulit untuk mengikuti atau memanfaatkan teknologi secara maksimal. Permasalahan ini sudah menjadi hal yang seharusnya segera diselesaikan KP-RI Sumber Mulyo. SDM dengan pengetahuan teknologi yang rendah akan mempersulit mereka untuk mencapai tujuan. Bapak Abdur Mustari selaku ketua KP-RI Sumber Mulyo mengatakan “dikarenakan pengurus dan anggota KP-RI Sumber Mulyo sebagian besar sudah berumur, maka organisasi mempunyai masalah serius dalam kaitannya dengan pemanfaatan teknologi. Permasalahan ini merembet hingga pada *job desk* yang berantakan, keterlibatan kerja (khususnya anggota berumur) menjadi kurang maksimal.” Dari pernyataan bapak Abdur Mustari dapat kita simpulkan bahwa kurangnya pemahaman terhadap teknologi menimbulkan masalah baru yaitu *job desk* menjadi berantakan dan keterlibatan kerja anggota kurang maksimal. Dengan kurang maksimalnya *personal resource* yang dimiliki, dikhawatirkan akan berdampak kurang baik pada *employee engagement*. Wyman (2008:8) *Engagement* menjadi ciri utama keberhasilan

perusahaan dalam menangani masalah sumberdaya manusia karyawan. Semakin tinggi *employee engagement* dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin baik. Adanya rasa *engagement* pada karyawan terhadap organisasi dikarenakan adanya rasa bangga yang karyawan miliki dari kepuasan karyawan pada organisasi dan dukungan yang diberikan dari perusahaan sehingga menimbulkan komitmen bagi karyawan untuk tetap bersama dengan perusahaan. Upaya dua belah pihak harus dilakukan secara simultan untuk mengembangkan dan memelihara sikap *engaged* anggota dan pengurus.

Penelitian ini akan fokus untuk memberikan gambaran mengenai *employee engagement* yang ada pada KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Dari uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul **"BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*" (Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan apa yang telah diuraikan mengenai penelitian, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Employee Engagement*?
2. Apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian mengenai penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Employee Engagement*
2. Mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
3. Mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
4. Mengeteahui dan menganalisis Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Praktisi

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi KP-RI Sumber Mulyo Tuban.

2. Teoritis

Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan deskripsi dan informasi yang bermanfaat pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Deskripsi Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, *Employee*

*Engagement*:

a. Budaya Organisasi

Hasil jawaban responden, budaya organisasi memperoleh rata-rata jawaban cenderung sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket sesuai dengan yang dirasakan.

b. Komitmen Organisasi

Hasil jawaban responden, budaya komitmen organisasi memperoleh rata-rata jawaban cenderung setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket sesuai dengan yang dirasakan.

c. *Employee Engagement*

Dilihat dari jawaban responden, *Employee Engagement* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket sesuai dengan yang dirasakan.

2. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara simultan dimana kedua variabel bebas pada penelitian ini yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi secara simultan terhadap *Employee Engagement* KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Sehingga melalui budaya

organisasi dan komitmen organisasi, KP-RI Sumber Mulyo Tubandapat meningkatkan *Employee Engagement*, dengan demikian H<sub>1</sub> dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Dapat disimpulkan bahwa dengan menanamkan budaya organisasi, KP-RI Sumber Mulyo Tuban dapat mempengaruhi keterlibatan kerja atau *employee engagement*.
4. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh pada keterlibatan kerja atau *employee engagement* KP-RI Sumber Mulyo Tuban.

## **5.2 Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya memiliki dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan responden sebanyak 34 responden.
3. Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada KP-RI Sumber Mulyo Tuban.
4. Dikarenakan selama waktu penelitian terjadi wabah Covid-19, maka dalam penyebaran kuesioner peneliti memerlukan waktu yang lebih lama.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan peneliti yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diajukan saran-saran peneliti sebagai berikut:

a. Bagi Koperasi

1. Dilihat dari jawaban responden, budaya organisasi memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta hasil rata-rata terendah pada item “Pengelolaan organisasi ini memperhatikan anggota dalam segala hal”, agar koperasi lebih memperhatikan dan melibatkan anggota dalam pengelolaan organisasi dengan harapan organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik.

2. Dilihat dari jawaban responden, komitmen organisasi memperoleh rata-rata yang mana responden cenderung. Serta hasil rata-rata terendah pada item “Saya memilih untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena gaji”, agar koperasi lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan dengan gaji demi kenyamanan bersama.

3. Dilihat dari jawaban responden, *Employee Engagement* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta hasil rata-rata terendah pada item “Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan pekerjaan saya” dan “Saya serius dalam menyelesaikan pekerjaan”, agar koperasi lebih mampu mencari cara agar anggota dan pengurus koperasi lebih memiliki ikatan emosional dengan pekerjaannya serta agar koperasi mampu memperhatikan pekerjaan anggota dan pengurus sehingga

pekerjaan mampu diselesaikan dengan serius dan menghasilkan *out put* yang sesuai tujuan koperasi.

b. Bagi Peneliti

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah responden yang dipakai.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan teori-teori yang terbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adenk Sudarwanto. 2013. *Akuntansi koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ahmad, N. E. A. (2017). *The Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Organizational Commitment in Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Sembilan*.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Anggreana, V., Hendriani, S., & Fitri, K. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap employee engagement pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum setda Kabupaten Siak (Doctoral dissertation, Riau University).
- Anugrah, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 100-107.
- Aprilia, Nila dan Robinson. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keprilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5 No. 1, Hal:23-34.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169-177.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (R. Cipta, Ed.). Jakarta.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, *Employee Engagement* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 518-528).
- Auliaranty, Nadira. 2011. Hubungan antara kesesuaian Peran Kerja (Work-Role Fit) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) pada Karyawan Operator Produksi PT. Delta Surya Tekstil. Skripsi. Malang: Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Brawijaya.

- Azeem, Hohammad S. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Scientific Research*, vol.1, pp295-299.
- Blau, G.J., dan Boal, K.B. 1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism, *Academy of Management Review*, Vol 12, No 2. hal. 288–300.
- Burr and Girardi. 2002. Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence & Commitment. *Australian Journal of Management Sydney*, p.77-78.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing*.
- Chandani, V., Wahono, R.S., Purwanto, Komparasi Algoritma Klasifikasi Machine Learning Dan Feature Selection pada Analisis Sentimen Review Film, *Journal of Intelligent Systems*, ISSN 2356-3982, Vol. 1, No. 1, February 2015.
- Darmawan Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta.
- Federman, B 2009. Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty. San Fransisco : Jossey–Bass A Wiley Imprint.
- Gibson. P. Jr. 2008. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grusky, D. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Hermawan, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi dan Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement*. *Motivasi*, 5(1), 51-67.
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-21.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan)* Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Kerlinger, F. (2006). *Asas-asas Penelitian Behavioral* (3rd ed.; L. M. Simatupang, Ed.). Yogyakarta: Salemba Empat.

- Khalid, A., & Khalid, S. (2015). *Relationship Between Organizational Commitments, Employee Engagement and Career Satisfaction a case of University of Gujrat, Pakistan. Journal of South Asian Studies*, 3(3), 323-330.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior (5th ed.)*. New York: Irwing/McGraw-Hill.
- Kurnia, S., & Kartika, L. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Bank Mandiri Region V Jakarta 3. *KOLEGIAL*, 5(2), 121-141.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118.
- Kurniawan, M. R. N. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Lee, S. H., & Olshfski, D. (2002). *Employee commitment and firefighters: It's my job. Public Administration Review*, 62, 108–114.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* 9<sup>th</sup>ed. New York: McGraw-Hill.
- Macey, William H., Schneider, Benyamin., Barbera, Karen M., Young, Scott A, (2009) *Employee Engagement, tools for analysis, Practice, and Competitive Advantage*, Wiley-Blackwell, Chichester, West Sussex, United Kingdom
- Mansur, A. T. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur) (*Doctoral dissertation*, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., & Stress, R. M. (2006). The measures of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 22(8), 90–6.
- Mowday, W. Porter dan Richard M. Steers. (2001). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-238.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2016). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310-324.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai perumPERUMNAS Jakarta) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pangestu, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Pardede, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Percieved Supervisor Support, dan Komitmen Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. ARGAPURA (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Priyono, Achmad A. (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Puspita, E., & Sembiring, J. (2016). Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Di Kantor Wilayah Pt Perusahaan Listrik Negara (persero) Kalimantan Barat. *Proceedings of Management*, 3(3).
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di *Human Capital Center* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sabar, R. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian* (F. U. M. Kudus, Ed.). Kudus.
- Saks, Alan, M., (2006), Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2002. Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*.

- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*. Vol.25. Page 295.
- Schaufeli, W.B Bakker and Salanova M. 2006. The measurement of work engagement with a short questionanary : a cross national study. Education and Psychological measurement.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement – Engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*.
- Singarimbun, Masri, dan E. (2009). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Steers, R. M, & Porter, L. M. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York : Mac Graw Hill Book Inc.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2015. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D)*”. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suwarto, F. X. dan Koeshartono, D.2009. Budaya Organisasi (KajianKonsep dan Implementasinya).Yog-yakarta: UAJY
- Thomas, Kenneth, W. 2009.*Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. California : Berrett-Kohler Publishers.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Wyman, Oliver. 2008. Engaging People to Drive Execution, Strategic employee Engagement Delta Organization & Leadership.

Zulkarnain, S. H. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Journal of Psychology*, 41(1).