

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN ALFAMART  
DI MAGELANG DAN TEMANGGUNG**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**Putri Uswatun Khasanah (19.0801.0007)**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

**2023**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Usaha ritel sekarang ini mengalami perkembangan secara pesat sampai tersebar di seluruh Indonesia. Perkembangan usaha ritel tahun 2022 diprediksikan bertumbuh menjadi 5,5- 6 %, maka pertumbuhan ritel meningkat tahun ini lebih baik dari tahun lalu yang hanya 3-3,5% (Isnawati, 2022). Meski adanya kenaikan harga barang, namun industri ini memiliki masa depan yang baik. Perkembangan ritel mampu meningkatkan lapangan kerja bagi tenaga kerja potensial, dimana hal ini mampu mengurangi taraf pengangguran. Industri ritel modern mampu menggeser industri ritel tradisional untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga masyarakat. Saat ini banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang berkecimpung di bidang ritel mulai dari skala kecil hingga skala besar, sebagai akibatnya persaingan bisnis ritel semakin ketat. Oleh karena itu tidak sedikit para pebisnis tertarik untuk menjalankan usaha ritel khususnya usaha minimarket. Menjalankan usaha ritel dalam persaingan yang semakin ketat ini wajib memiliki keunggulan dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing dapat berupa sarana dan prasarana yang modern juga kelengkapan produk serta lokasi yang strategis.

Salah satu nama perusahaan yang bergerak di bidang ritel yaitu Alfamart. Alfamart dimiliki oleh PT Alfaria Trijaya sebagai perusahaan dalam

industri ritel yang berupa minimarket serta termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan rumah tangga. Alfamart pada 2022 akhir memiliki 17.173 gerai tersebar di seluruh Indonesia. Berdasarkan data jumlah gerai tahun 2021 yang menunjukkan angka 16.856 gerai, artinya perkembangan Alfamart sangat pesat. Hal ini membuktikan bahwa alfamart menunjukkan ekspansinya dilihat dari banyaknya gerai ritel di Indonesia. Alfamart memiliki saingan bisnis di bidang ritel yaitu Indomart. Alfamart dan Indomart lokasinya selalu dalam jarak yang tidak berjauhan, rata-rata di jalan yang dilalui pemudik, tata ruang diantara keduanya tidak jauh berbeda demikian pula jenis barang yang ditawarkan tidak jauh berbeda. Persaingan ini tidak hanya berdampak pada perusahaan, akan tetapi juga memberikan dampak pada internal karyawan yang ada di Alfamart. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan daya saing dalam bisnis ritel.

Sumber daya manusia atau karyawan memegang peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM. Pengelolaan sumber daya manusia yang sukses dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran pelaksanaan program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap sebagai peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan

karyawan telah dianggap sebagai pendorong kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan peneliti pada Oktober 2022 yang diberikan kepada 15 karyawan Alfamart, 11 dari 15 karyawan Alfamart menunjukkan bahwa pada saat pertama kali melamar pekerjaan, karyawan sangat antusias dan tidak merasa pekerjaan menjadi beban. Kenyataannya setelah karyawan menjadi bagian dari suatu organisasi dan menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan, karyawan menunjukkan perilaku-perilaku seperti melanggar aturan yang telah disepakati, membolos ketika bekerja, kehilangan gairah ketika bekerja, memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja karena kurang memiliki rasa nyaman serta komitmen dengan perusahaan. Kurangnya komitmen dengan perusahaan mengakibatkan selama bekerja karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaan. Contohnya ketika ada kendala server malah meminta temannya untuk mengatasinya padahal karyawan tersebut bisa mengatasinya sendiri. Kurangnya antusiasme karyawan dalam bekerja dimana karyawan tidak berinisiatif saat di tempat kerja dan tidak memiliki kemauan untuk belajar hal-hal baru di tempat kerja. Kurangnya inspirasi karyawan terhadap pekerjaan, contohnya saat rapat karyawan tidak memberikan masukan atau saran kepada atasan sehingga tidak ada kemajuan untuk karyawan maupun perusahaan. Kurangnya konsentrasi di tempat kerja di mana karyawan bermain media sosial dan kurang tidur sehingga pada saat bekerja karyawan tidak konsentrasi dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kurangnya komitmen pada karyawan terhadap perusahaan

membuat karyawan menjadi belum maksimal saat bekerja dan berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Menurut Kahn (1990) menyatakan bahwa *employee engagement* sebagai keterikatan karyawan dengan organisasi bukan hanya sekedar fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional saat bekerja. *Employee engagement* yang tinggi dicirikan dengan karyawan yang memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi. *Employee engagement* penting karena mengikat karyawan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Dampak positif tersebut yaitu menyelesaikan tugas secara efisien, berkontribusi pada tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi, menekan keinginan untuk keluar dari organisasi, produktivitas meningkat, meminimalkan kemangkiran, dan kualitas kerja yang baik (Luthans, 2006; Suryani, 2018).

*Employee engagement* menurut Anggraini (2016) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (1) *job resources* (sumber daya kerja), (2) *personal resources* (sumber daya pribadi), (3) *job demands* (tuntutan pekerjaan), (4) *peers* (teman sebaya). Sedangkan menurut Rizza (2021) faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Membangun sebuah *employee engagement* yang baik dibutuhkan kualitas kehidupan kerja yang baik, salah satu aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan *employee engagement* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dengan perusahaan

mempengaruhi *employee engagement*. Menjaga dan meningkatkan kualitas komitmen dalam organisasi akan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan untuk aktif berpartisipasi dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan organisasi (Yuliana, 2018).

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen sering kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap visi misi organisasi, kesediaan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk terus bekerja di perusahaan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi dicirikan dengan (1) kesediaan untuk melakukan upaya yang tulus atas nama organisasi; (2) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Pace, 2015). Komitmen organisasi penting bagi organisasi untuk memprediksi dan mengharapkan loyalitas dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Komitmen sangat penting karena mengikat karyawan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan (Suryani, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Dampak positif tersebut dengan menyelesaikan tugas secara efisien, berkontribusi pada tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi, menekan keinginan untuk keluar dari organisasi, meningkatkan produktivitas, meminimalkan kemangkiran, dan meningkatkan kualitas kerja (Luthans, 2006; Suryani, 2018). Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan

keanggotaannya dalam organisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizza (2021) menunjukkan bahwa meningkatkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang cukup kuat antara komitmen organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Artinya semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi *employee engagement* dan sebaliknya jika komitmen organisasi tidak baik, maka *employee engagement* akan menurun. Selanjutnya menurut (Putri, 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang, artinya tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan memberikan pengaruh untuk peningkatan *employee engagement*. Sedangkan menurut Ruslan (2019) menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sedangkan komitmen berkelanjutan tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart di Magelang dan Temanggung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart di Magelang dan Temanggung.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart.

### 2. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan Alfamart, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan *employee engagement* pada organisasi.

b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait komitmen organisasi dan *employee engagement* dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk mendalami mengenai komitmen organisasi dan *employee engagement*.

### 3. Mafaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk menciptakan kebijakan yang menunjang keberlangsungan perusahaan dengan meningkatkan *employee engagement* karyawan.

## E. Keaslian Penelitian

**Tabel 1.** Penelitian-penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data Penelitian	Hasil
1.	M. Alfi Faisal Rizza, Hadi Sunaryo, Muhammad Ridwan Basalamah (2021)	Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi pada Koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian baik secara simultan dan parsial Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> .
2.	Juwita Dwi Putri (2021)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Perusahaan Pembiayaan <i>Federal Internasional Finance (FIF Group)</i> Unit II Tulang Bawang	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.
3.	Endy Pungkas Priambodo, Marcham Darokah, RR. Erita Yuliasesti Diah Sari (2019)	Peran <i>Self Efficacy</i> dan Iklim Organisasi dalam membentuk <i>Employee Engagement</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat menjadi mediasi pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan iklim organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> .

- melalui  
Komitmen  
Organisasi
4. Kurniawati, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang Analisis Regresi Linear Berganda Ada hubungan positif yang cukup kuat antara *Employee Engagement* dan Komitmen, Budaya Organisasi serta Kepemimpinan Transformasional karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang
  5. Ruswahida Ibnu Ruslan, Md. Aminul Islam, Idris Mohd Noor, Norsiah Mat, Aina Afiqah Amiruddin (2019) *Organizational Commitment And Employee Engagement Among Administrators In Public Universities In Malaysia* Partial Least Square (PLS) and Structural Equation Modeling (SEM). komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sedangkan komitmen berkelanjutan tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.
  6. Ari Anggraini & Winadi Prasetyoning Tyas (2020) *Effect Of Organizational Culture, Employee Competency On Self Efficacy And Employee Engagement In Human Resources Development Agency (BPSDM) Ministry Of Law And Human Rights Republic Of Indonesia* Analisis Regresi Linear Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* dan *employee engagement*, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* dan *employee engagement*. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. *Employee Engagement*

##### 1. Pengertian *Employee Engagement*

*Employee engagement* pertama kali di cetuskan oleh Kahn yang meyakini bahwa seseorang dapat menggunakan berbagai tingkat dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional pada peran atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Bahkan seseorang dapat mempertahankan keutuhan batasan antara peran yang sedang dijalankan dan memperlihatkan siapa diri mereka sebenarnya. *Employee engagement* merupakan ekspresi seseorang yang ditunjukkan melalui fisik, kognitif, dan emosional. Aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup beberapa hal seperti keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai perusahaan, pemimpin, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap perusahaan dan pemimpinnya (Kahn; Siahaan, 2018) .

Menurut Muthuveloo (2013) *Employee Engagement* adalah kondisi emosional karyawan yang terikat dengan pekerjaan, organisasi, bahkan kepada manajer. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keterikatan serta antusiasme karyawan terhadap pekerjaan, *employee engagement* merupakan keterikatan emosional karyawan yang positif.

Menurut Truss (dalam Nurfajar, 2018), *engagement* adalah sikap positif seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Senada dengan definisi di atas, karyawan yang *engaged* akan berusaha mewujudkan tujuan organisasi, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas, menjaga perilaku di tempat kerja, memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. *Employee engagement* adalah keterikatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, kepuasannya serta antusiasme dalam mengikatkan diri sesuai perannya di suatu organisasi

## 2. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli (dalam Rustono, 2015) terdapat tiga dimensi *employee engagement*, diantaranya yaitu :

### a. *Vigor* (kekuatan)

Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh untuk bekerja dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Karyawan dengan skor tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki lebih banyak energi dan stamina tinggi serta

bersemangat saat bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki skor rendah memiliki tingkat energi, antusiasme, dan ketekunan yang lebih rendah dalam pekerjaan mereka

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Karyawan yang memiliki skor dedikasi tinggi sangat terikat dengan pekerjaan, karena memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi, dan bermanfaat. Juga, karyawan selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Di sisi lain, karyawan dengan skor dedikasi rendah tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menarik, bermanfaat, dan kurang memiliki empati terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (keasyikan),

Gambaran perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan. Biasanya karyawan dengan nilai absorption tinggi akan tertarik dengan pekerjaannya dan sulit meninggalkan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Anggraini (2016) keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. *Job Resources* (Sumber Daya Kerja) Diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, dan sosial serta organisasi yang mampu mengurangi

tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pengorbanan psikologis yang diberikan karyawan kepada organisasi.

- b. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) Dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental dan kecerdasan emosional individu.
- c. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) Diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan rasa puas pada pekerjaan.
- d. *Peers* (Teman Sebaya) Karyawan yang memiliki hubungan pertemanan sebaya yang positif yang mendukung satu sama lain dapat membuat karyawan menjadi betah dan ikhlas dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Rizza (2021) menyebutkan bahwa faktor yang memperengaruhi *employee engagement* adalah:

- a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan organisasi agar SDM yang ada mampu *engaged* dengan organisasi tersebut. Menurut Robbins (dalam Rizza Akbar, 2013), budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya.

- b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kerelaan seseorang dalam bentuk keterlibatan karyawan 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.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (dalam Anggi, 2016), komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi, keberhasilannya, serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat peduli dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi dalam kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan ( Porter; Pambudi, 2019).

Konsep komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan yang dimiliki karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki minat untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan tersebut dipertegas Colquitt (dalam Yulan , 2017) bahwa

komitmen organisasi merupakan keinginan sebagian karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi.

Berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan karyawan untuk memihak pada organisasi dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

## 2. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan dan loyalitas. Hal ini ada hubungannya dengan bagaimana karyawan berpikir tentang organisasi mereka. Allen dan Meyer (dalam Parwita, 2014) mengembangkan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

### a. Komitmen afektif

Komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi. Komitmen afektif ini mengacu pada hubungan emosional, identifikasi, dan partisipasi karyawan dalam organisasi. Komitmen afektif ini menunjukkan bahwa keberadaan seorang karyawan dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkan.

### b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian terkait dengan pemutusan hubungan kerja karyawan. karyawan akan mendapatkan kerugian jika keluar dari organisasi karena berkorban waktu, tenaga, dan usaha untuk organisasi.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi didasarkan atas alasan moral. Karyawan merasa mempunyai suatu kewajiban atas tugas yang memang sepatutnya dilakukan karena bagian dari tanggung jawab atas timbal balik berupa keuntungan yang diterima.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Acar (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi yaitu suatu keputusan apakah karyawan ingin tetap melanjutkan keanggotaannya di organisasi atau tidak. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap

pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

b. Pemberdayaan karyawan.

Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya.

c. Stres kerja.

Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan.

Sedangkan menurut Steers dan Porter (dalam Amaly, 2017) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pemilihan pekerjaan, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

- b. Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja, ruang lingkup, konsistensi tujuan organisasi. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Faktor non-organisasi, yang meliputi kesediaan alternatif pekerjaan. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan tersebut akan meninggalkan organisasi.

### **C. Kerangka Pikir Penelitian**

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur sumber daya manusia tidak mungkin dapat sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak dapat berdiri sendiri dalam upaya mencapai tujuan. Dengan demikian pentingnya karyawan bagi perusahaan guna membantu mewujudkan tujuan tersebut.

Guna menciptakan sumber daya manusia yang baik untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan kualitas komitmen organisasi. Pentingnya komitmen organisasi yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan. Karyawan jika memiliki komitmen kuat terhadap organisasi pasti memiliki pandangan positif tentang perusahaan dan memiliki pandangan positif tentang dirinya. Pandangan positif yang dimaksud setiap karyawan memiliki peran dan kedudukan yang

sama-sama penting di dalam perusahaan, dan setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan dan mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan berkomitmen akan cenderung menunjukkan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan, meningkatkan hasil kerja, membantu rekan kerja, lebih produktif ketika bekerja, serta memperjuangkan tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi baik akan menunjukkan rasa suka terhadap pekerjaannya, tanggung jawab, mampu berkonsentrasi saat bekerja, berantusias melakukan pekerjaannya, tidak melihat jam untuk segera pulang kerja, tetap memikirkan pekerjaan walaupun sedang tidak bekerja. Jika karyawan memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi perusahaan, dan keyakinan pada perusahaan maka karyawan tersebut memiliki komitmen yang baik atau berkomitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya ketika karyawan memiliki komitmen organisasi rendah akan menunjukkan hasil kerjanya cenderung menurun, tidak ada antusias saat bekerja, saat menyelesaikan pekerjaan hanya karena kewajiban bukan karena ketertarikan secara pribadi berkeinginan meninggalkan perusahaan, tidak berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, tidak ada ikatan emosional maupun perasaan wajib berkontribusi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dihipotesiskan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir Penelitian

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan pernyataan yang memberikan dugaan tentang apa saja yang akan diamati dalam hal untuk memahami usaha. Hipotesis merupakan jawaban dan masalah yang sedang dikaji. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian**

##### **1. Identitas Variabel**

Untuk menguji hipotesis penelitian maka, peneliti haruslah terlebih dahulu mengidentifikasi variabel sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (X) : Komitmen Organisasi
- b. Variabel Terikat (Y) : *Employee Engagement*

##### **2. Definisi Operasional Variabel**

###### a. *Employee engagement*

*Employee engagement* merupakan tingkat keterikatan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi melalui perilaku merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya.

###### b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan emosional terhadap organisasi, kepercayaan, penerimaan akan nilai-nilai organisasi, kerugian akan waktu, usaha, dan tenaga jika meninggalkan organisasi, serta perasaan loyalitas dan kewajiban sebagai karyawan.

## **B. Lokasi dan Subjek Penelitian**

### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada toko ritel yaitu Alfamart. Alasan memilih Alfamart sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan preliminary menunjukkan bahwa karyawan mengalami permasalahan. Permasalahan tersebut perlu dilakukan penelitian terkait kurangnya keterlibatan karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan menjadi tidak antusias saat bekerja dan menjadi karyawan tidak berkembang. Berdasarkan preliminary tersebut yang mendasari peneliti melakukan penelitian di Alfamart.

### **2. Kriteria**

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Alfamart yang bekerja di toko mulai dari kepala toko sampai bawahannya yaitu kru toko. Minimal masa kerja yaitu 6 bulan, karena komitmen organisasi dan *employee engagement* karyawan membutuhkan waktu untuk tumbuh.

### **3. Sampel Penelitian**

Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *cluster sampling*. Menurut Sugiyono (dalam Marlina, 2020) menyatakan *cluster sampling* digunakan untuk

menentukan sampel bila objek yang diteliti sangat luas, dengan cara mengambil wakil dari setiap wilayah/kelompok yang ada. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan pada rumus Slovin (Supriyanto & Iswandari, 2017), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n: Jumlah sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Perhitungan jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{433}{1 + 433 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{433}{1 + 433 (0,0025)}$$

$$n = 208$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh jumlah sampel yaitu 208.

Pada penelitian ini digunakan metode Cluster Random Sampling sebagai teknik penentuan sampel, dikarenakan populasi yang cukup luas. Adapun rumus dalam penentuan Cluster Random Sampling ialah sebagai berikut:

$$fi = \frac{Ni}{N}$$

Kemudian di dapatkan besarnya sampel per cluster, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Ni = \frac{fi}{N} \times n$$

Dimana:

Fi = Sampel pecahan cluster

Ni = Banyaknya individu yang ada dalam cluster

N = banyaknya populasi seluruhnya

n = banyaknya anggota yang dimasukkan dalam sampel

**Tabel 2.** Jumlah Sampel

No.	Kecamatan	Populasi	Sampel
1.	Kecamatan Mungkid	36	17
2.	Kecamatan Borobudur	34	16
3.	Kecamatan Grabak	14	7
4.	Kecamatan Mertoyudan	23	12
5.	Kecamatan Secang	16	8
6.	Kecamatan Tempuran	16	8
7.	Kecamatan Salaman	17	8
8.	Kecamatan Ngablak	8	4
9.	Kecamatan Muntilan	11	5
10.	Kecamatan Salam	5	2
11.	Kecamatan Magelang Utara	36	17
12.	Kecamatan Magelang Selatan	32	15
13.	Kecamatan Magelang Tengah	5	2
14.	Kecamatan Kranggan	18	9
15.	Kecamatan Parakan	30	14
16.	Kecamatan Temanggung	66	32
17.	Kecamatan Kledung	13	6
18.	Kecamatan Bejen	6	3
19.	Kecamatan Pringsurat	8	4
20.	Kecamatan Kaloran	11	5
21.	Kecamatan Kandangan	6	3
22.	Kecamatan Tembarak	6	3
23.	Kecamatan Kedu	6	3
24.	Kecamatan Ngadirejo	10	5
<b>Jumlah</b>		<b>433</b>	<b>208</b>

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini menggunakan instrumen. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan tergantung jumlah variabel yang ditentukan. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2018). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala *employee engagement*. Skala pengukuran menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2015). Skala tersebut dibuat dengan *google form* dan kemudian disebarakan kepada karyawan Alfamart di Magelang dan Temanggung melalui pesan singkat atau aplikasi *whatsapp*.

Item dalam skala *employee engagement* dan komitmen organisasi berupa pernyataan dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Rentang skor dalam skala tersebut adalah 1-5.

#### 1. Skala *employee engagement*

Skala *employee engagement* merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli (dalam Rustono, 2015). Terdapat tiga

aspek *employee engagement* yaitu: (1) *Vigor*, (2) *dedication*, dan (3) *absorption*.

Skala *employee engagement* diberikan kepada responden melalui *Google Form*. Uraian isi pada rancangan skala *employee engagement* dapat dilihat pada *blueprint* dalam Tabel 2. berikut:

**Tabel 3.** Blueprint Skala Employee Engagement

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item	
			Fav	Unfav	Yang Disusun	Yang Diharapkan
1.	<i>Vigor</i>	a. Memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan	2	2	12	6
		b. Memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga saat bekerja	2	2		
		c. Tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam kondisi yang sulit	2	2		
2.	<i>Dedication</i>	a. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	1	8	4
		b. Merasa bangga dan tertantang dalam hal-hal baru dalam pekerjaan	3	3		
3.	<i>Absortion</i>	a. Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	3	3	6	3
<b>Total</b>			13	13	26	13

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Parwita, 2014). Terdapat tiga aspek komitmen organisasi yaitu: (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, dan (3) komitmen normatif.

Skala komitmen organisasi diberikan kepada responden melalui *Google Form*. Uraian isi pada rancangan skala komitmen organisasi dapat dilihat pada *blueprint* dalam Tabel 3. berikut:

**Tabel 4.** Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item	
			Fav	Unfav	Yang Disusun	Yang Diharapkan
1.	Komitmen afektif	a. Seberapa jauh karyawan terikat secara emosi.	2	2	8	4
		b. Mampu terlibat dalam organisasi.	2	2		
2.	Komitmen berkelanjutan	a. Kerugian karyawan jika berpindah dari perusahaan	3	3	6	3
3.	Komitmen normative	a. Loyalitas	2	2	8	4
		b. Memiliki perasaan positif dalam organisasi	2	2		
<b>Total</b>			11	11	22	11

## D. Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk menegaskan asumsi data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai probabilitas signifikan (*Asymp.Sig (2-tailed)*)  $> 0,05$ , sedangkan jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal (Khaeruman, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini dibantu dengan program komputerisasi SPSS 22 *for windows*.

#### b. Uji linearitas

Uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui linearitas data apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Syarat hubungan antara dua variabel dikatakan linear dinyatakan dengan nilai signifikansi pada *Linearity* yang nilainya  $< 0,05$ . Jika nilai *Sig linearity*  $> 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat (Suryanti, 2012). Uji linearitas dalam

penelitian ini dibantu dengan program komputerisasi SPSS 22 *for windows*.

## **2. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menguji atau dengan kata lain untuk memeriksa kekuatan variabel bebas yaitu komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu *employee engagement*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dibantu dengan teknik komputerisasi IBM SPSS *statistic 22 for windows*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Alfamart di Magelang dan Temanggung”, dengan jumlah responden sebanyak 242 orang yang telah sesuai dengan kriteria. Setelah dilakukan uji hipotesis, ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Namun pengaruhnya relatif kecil hanya 7,9%, sehingga ada variabel lain yang harus di pertimbangkan dipenelitian selanjutnya untuk memahami lebih jauh lagi mengenai *employee engagement*. Penelitian ini mendukung riset sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *employee engagement*.

#### **B. Saran**

1. Bagi karyawan

Untuk karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan keterikatan antar rekan kerja, atasan, dan perusahaan serta komitmen terhadap pekerjaan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas komitmen organisasi kepada karyawan dan perasaan memiliki yang kuat

terhadap perusahaan, misalnya mendengarkan masukan-masukan dari karyawan apabila terdapat masalah, dan melibatkan karyawan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

- b. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan pengakuan serta apresiasi agar karyawan merasa di akui dan akan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan.
- c. Perusahaan perlu mempertahankan tingkat energi, ketahanan mental karyawan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lainnya dalam menguji variabel *employee engagement*, seperti budaya organisasi, tim kerja, dan lingkungan kerja yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti di perusahaan Alfamart saja, akan tetapi bisa ke jenjang perusahaan ritel yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). The impact of employee engagement toward employee performance dana pensiun Telkom. *EProceedings of Management*, 2(2), 7. [www.businessjournal.gallup.com](http://www.businessjournal.gallup.com)
- Amaly, Z. (2017). *Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status karyawan di UD. Satwa unggul*. 13–48.
- Anggi, I. G., Kesuma, W., & Supartha, I. W. G. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan mediasi organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3677–3705.
- Anggraini, L., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi Y (Studi pada karyawan PT Unilever Indonesia Tbk Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 183–191.
- Fauziah, F. (2016). *Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Inkabiz Indonesia)*. 147, 11–40.
- Ibnu Ruslan, R., Islam, M. A., Mohd Noor, I., Mat, N., & Amiruddin, A. A. (2019). Organizational commitment and employee engagement among administrators in public universities in Malaysia. *Sains Humanika*, 11(2–2), 1–7. <https://doi.org/10.11113/sh.v11n2-2.1648>
- Isnawati, S. I., Kom, S. I., Purwanto, A., Ekonomi, F., Humaniora, H., & Waluyo, U. N. (2022). Generation Z buying behaviour analysis of retail business opportunities. *JIBAKU: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 11–21.
- Keni, Rajendran Muthuveloo, Lee Pey Huey, T. A. P. (2013). The impact of retirement age on organizational international conference on entrepreneurship and business management ( ICEBM 2013 ). *Skripsi, Icebm*, 978–979.
- Khaeruman. (2018). Pengaruh pelayanan mm mart (mitra muslim) terhadap kepuasan konsumen di mm-mart Cipocok Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 46–71. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/655/783/>
- Kurniawati, Hadi Sunaryo, M. K. A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi terhadap employee engagement karyawan perusahaan daerah air minum Kota Malang. –*Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, 23–34.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja

- pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226.  
<https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i4.380>
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi. In S. Purwanti (Ed.), *Organizational Behavior* (Edisi 10). Penerbit Andi.
- M. ALfi Faisal Rizza. (2021). Budaya organisasi dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap employee engagement. *Skripsi*, 6.
- Marlina, S., Qolbi, Z., & Putera, R. F. (2020). Efektivitas kemerdekaan belajar melalui bermain terhadap karakter anak TK Baiturrida Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Imiah Potensia*, 5(2), 83–90.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh employee engagement dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang divisi Pci Serang, Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35.  
<https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (D. Mulyana (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.
- Pambudi, W. R. (2019). Hubungan antara perceived organizational support (Pos) dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV Seken Yogyakarta. *Skripsi*, 2001, 19.
- Parwita. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8.2(3), 91–101.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.  
<https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Putri, J. D. (2021). Pengaruh self efficacy dan komitmen organisasi terhadap employee engagement pada perusahaan pembiayaan federal international finance unit li tulang bawang. In *Pesquisa Veterinaria Brasileira* (Vol. 26, Issue 2). <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47.  
<https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rizza Akbar, M. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Siahaan, C. N. A. (2018). Hubungan antara emotional intelligence dan employee engagement karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Persero, Sumatera Utara. *Journal Information*, 10(3), 1–16.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan

- kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.  
<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Suryani, I. (2018). Factor affecting organizational commitment. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 9(1), 26–34.
- Tyas, A. A. W. P. (2020). Effect of organizational culture, employee competency on self efficacy and employee engagement in human resources development agency (BPSDM) ministry of law and human rights republic of indonesia. *Kresna Social Science and Humanities Research*, 1, 1–12.  
<https://doi.org/10.30874/ksshr.11>
- Utami, N. (2022). Kontribusi organizational based self esteem terhadap employee engagement pada Karyawan PT Pelindo Regional 4. *Journal Braz Dent.*, 33(1), 1–12.
- Yulan, & Bernanto, I. (2017). Pengaruh self-efficacy budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Universitas Pelita Harapan, Tangerang. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.
- Yuliana, Sulistiyorini, D., & Priyambodo, A. B. (2018). *Efektivitas Pelatihan Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Gerakan Pramuka Universitas Negeri Malang*. 1–19.