

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MUJUR
INDO PERFORMA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

NADIA ROSITA PANDIANGAN

NIM: 19612298



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MUJUR
INDO PERFORMA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

NADIA ROSITA PANDIANGAN

NIM: 19612298

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MUJUR
INDO PERFORMA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NADIA ROSITA PANDIANGAN

NIM : 19612298

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302/Lektor

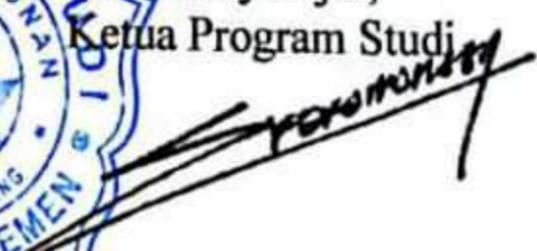
Pembimbing Kedua,



Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102/Lektor



Menyetujui,
Ketua Program Studi


Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/ Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MUJUR INDO PERFORMA TANJUNGPINANG

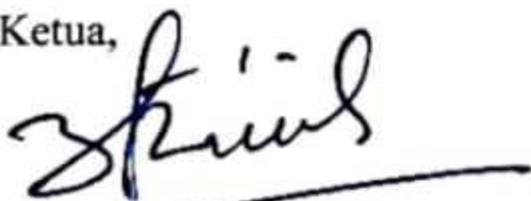
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NADIA ROSITA PANDIANGAN
NIM : 19612298

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Hari Senin Tanggal Lima Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302/ Lektor

Sekretaris,

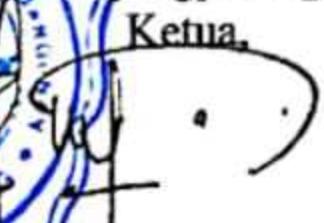


Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903/Lektor

Anggota,



Imran Ilyas., M.M.
NIDN. 1007036603/ Lektor

Tanjungpinang, 15 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nadia Rosita Pandiangan
NIM : 19612298
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.35
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini yaitu hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Januari 2024

Penyusun,



Nadia Rosita Pandiangan
NIM. 19612298

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik

- KEDUA ORANGTUAKU -

Kepada Ayahku & Ibuku, Skripsi Ini Kupersembahkan Sepenuhnya Kepada Dua Orang Hebat Dalam Hidupku. Keduanya Lah Yang Membuat Segalanya Menjadi Mungkin Sehingga Saya Bisa Sampai Pada Tahap di Mana Skripsi Ini Akhirnya Selesai. Terima Kasih Atas Segala Pengorbanan, Nasihat Dan Doa Baik Yang Tidak Pernah Berhenti Kalian Berikan kepadaku. Aku Selamanya Bersyukur Dengan Keberadaan Kalian Sebagai Orangtuaku Yang Senantiasa Memberikan Motivasi, Doa, Serta Dukungan. 😊😊😊

- Saudara-Saudariku -

Skripsi ini kupersembahkan kepada adik-adikku terimakasih sudah mendengarkan setiap permasalahan selama menjalani kehidupan.

- Orang Terdekat -

Skripsi ini kupersembahkan untuk yang menjadi orang kedua paling istimewa setelah orangtuaku dalam hidupku saat ini. Kamu yaitu sosok terbaik, yang selalu menjadi penguat disampingku hingga skripsi ini selesai. Betapa beruntungnya aku bertemu denganmu di jalan hidupku.

HALAMAN MOTTO

Rahasia kesuksesan yaitu mengetahui yang orang lain tidak ketahui.

- Aristotle Onassis

*Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang,
kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya
pikiran.*

- Albert Einstein

***HANYA PENDIDIKAN YANG BISA MENYELAMATKAN
MASA DEPAN, TANPA PENDIDIKAN INDONESIA TAK
MUNGKIN BERTAHAN.***

- NAJWA SHIHAB

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang”** yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi penelitian ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu penyusunan skripsi penelitian ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak.CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Dr. Muhammad Rizki, M,HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. dosen pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya.
7. Ibu Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya.
8. Untuk keluarga besar PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini
9. Untuk keluargaku terima kasih yang tak terhingga yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan semangatnya guna penyelesaian skripsi hingga selesai.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat dalam penerapannya dilapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 15 Januari 2024
Penulis

Nadia Rosita Pandiangan
NIM. 19612298

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Kegunaan Penelitian	10
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	10
1.5.2 Kegunaan Praktis	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.4 Budaya Organisasi	27
2.1.5 Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	31
2.1.6 Loyalitas Karyawan	37

2.2	Kerangka Pemikiran	40
2.3	Hipotesis	41
2.4	Penelitian Terdahulu	41
2.4.1	Jurnal Nasional	42
2.4.2	Jurnal Internasional	45
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	Jenis Penelitian	46
3.2	Jenis Data	46
3.3	Teknik Pengumpulan Data	47
3.4	Populasi Dan Sampel	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Sampel	48
3.5	Definisi Operasional	48
3.6	Teknik Pengolahan Data	50
3.7	Teknik Analisi Data	52
3.7.1	Uji Kualitas Data	52
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	53
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.7.4	Uji Hipotesis	56
3.8	Jadwal Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Hasil Penelitian	59
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.2	Karakteristik Responden	61
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden	62
4.1.4	Uji Kualitas Data	75
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	80
4.1.6	Analisis Regresi Linear Berganda	84
4.1.7	Uji Hipotesis	86
4.2	Hasil Pembahasan	89

BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Jumlah Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tahun 2018-2022	6
2.	Jumlah Karyawan Perbidang PT. Mujur Indo Performa	7
3.	Tingkat Persentase Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa 2022....	8
4.	Definisi Operasional.....	49
5.	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert.....	51
6.	Jadwal Penelitian Tahun 2024.....	58
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan	61
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
10.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	63
11.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterikatan Karyawan	68
12.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan ...	71
13.	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	76
14.	Hasil Uji Validitas Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....	77
15.	Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	77
16.	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	78
17.	Hasil Uji Reliabilitas Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	79
18.	Hasil Uji Realibilitas Loyalitas Karyawan.....	79
19.	Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov-Smirnov Test.....	82
20.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
21.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	85
22.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	86
23.	Hasil Uji Simultan.....	87
24.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	40
2.	Struktur Organisasi PT. Mujur Indo Performa	60
3.	Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram	80
4.	Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot	81
5.	Hasil Uji Heteroskedasitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	: Karakteristik Responden
Lampiran 4	: Deskriptif Variabel Penelitian
Lampiran 5	: Hasil Pengujian Kuesioner
Lampiran 6	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 7	: Presentase Plagiat
Lampiran 8	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 9	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MUJUR INDO PERFORMA TANJUNGPINANG

Nadia Rosita Pandiangan. 19612298. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang, nadiapandi04@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 karyawan responden dengan ketentuan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Objek karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Alat yang digunakan dalam melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis yaitu SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai koefisien 0,698 diperoleh nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,368 > t_{tabel} 1,676$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Pada variabel Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,326. Diketahui nilai *Sig.* yang diperoleh $0,083 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,769 > t_{tabel} 1,676$ maka dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan akan tetapi variabel Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keterikatan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,444 yang artinya bahwa Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, Loyalitas Karyawan

Dosen Pembimbing I : Armansyah, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. MUJUR INDO PERFORMA TANJUNGPINANG

Nadia Rosita Pandiangan. 19612298. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang, nadiapandi04@gmail.com

The purpose of this research is to determine Organizational Culture and Employee Engagement on PT Employee Loyalty. Lucky Indo Performa Tanjungpinang. This research used a sample of 53 employee respondents, provided that the employees had worked for more than 5 years

The method used in this research is a quantitative method. PT employee objects. Lucky Indo Performa Tanjungpinang. Data collection uses questionnaires and literature study. The tools used to carry out data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing are SPSS (Statistical Package for Social Science) version 26.

The results of this research show that the Organizational Culture variable obtained a coefficient value of 0.698, obtained a Sig value. $0.000 < 0.05$ and t^{count} value $5.368 > t^{\text{table}} 1.676$ then H_a is accepted and H_0 is rejected. From these results, the conclusion is that the first hypothesis is accepted, which means that there is a partial influence of Organizational Culture on Employee Loyalty. For the Employee Engagement variable, a coefficient value of 0.326 was obtained. It is known that the Sig value. The result obtained is $0.083 > 0.05$ and the value of t^{count} is $1.769 > t^{\text{table}} 1.676$, so from these results the conclusion is that the second hypothesis is rejected, which means that there is a partial influence of Employee Attachment on Employee Loyalty, but the Employee Attachment variable does not have a significant effect on Employee Loyalty, meaning that every time it occurs Changes in increasing indicators on employee engagement do not significantly affect work loyalty. The Adjusted R Square value was obtained at 0.444, which means that Organizational Culture and Employee Engagement influence Employee Loyalty (Employee Engagement) by 44.4%, while the remainder is influenced by other independent variables which were not included in this research.

Keywords: Organizational Culture, Employee Engagement, Employee Loyalty

Lecturer I : Armansyah, S.E., M.M.

Lecturer II : Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk meningkatkan keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup. Untuk memperkuat kualitas hidup perusahaan, dunia usaha harus mengembangkan potensi sumber daya yang ada dalam perusahaan secara berkelanjutan. Sumber daya ini dapat mencakup bahan mentah, barang-barang manufaktur, teknologi, dan yang paling penting pengolahan sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk membawa perusahaan ke tingkat keberhasilan dan mencapai tujuan. Organisasi yang tumbuh dan berkembang tidak akan lepas dari pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan mampu secara teknis, teoritis, dan konseptual, untuk mendorong perusahaan agar maju di segala bidang dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menghasilkan satu tujuan yang sama Tanjung *et al* (2021)

Manajemen sumber daya manusia atau retensi tenaga kerja merupakan faktor penting dalam setiap bisnis. Ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia yaitu aset yang harus diperhatikan dan selalu dikembangkan. Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya hingga menghasilkan tingkat loyalitas karyawan yang baik dan menyebabkan produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas Rahmadalena & Asmanita (2020).

Menurut Sopyan & Ahman, (2015) Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tentunya haruslah mempunyai kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan yaitu sikap mental karyawan yang setia terhadap perusahaan mereka, tidak peduli bagaimana keadaan perusahaan.

Pengertian loyalitas karyawan menurut Rizky (2020) yaitu kuantitas dan atau kualitas hasil kerja *individu* atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dengan mengukur loyalitas karyawan, kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Adapun menurut Hasibuan (2017), bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk melindungi organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dari gangguan *individu* yang tidak bertanggung jawab. Setiap perusahaan membutuhkan loyalitas karyawan namun, loyalitas karyawan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi, karena mereka memungkinkan karyawan untuk memenuhi standar perusahaan dan meningkatkan produktivitas.

Agar karyawan setia, mereka membutuhkan keinginan yang besar, keterampilan, dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Athoillah, (2017) Loyalitas

karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung. Suatu perusahaan harus mempertimbangkan atau merenungkan alasan mengapa karyawannya mempunyai loyalitas yang rendah atau menurun. Karena karyawan yang loyal mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan, mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke masa depan, menghormati pimpinan, dan mudah bekerja sama dengan rekan kerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti yang dikemukakan Fahmi *et al.*, (2018) yaitu suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prinsip utama budaya organisasi yaitu penerapan budaya disiplin, budaya berprestasi, budaya kekeluargaan dan budaya ketertiban. komponen yang paling dasar ialah penerapan budaya disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas, karena dengan begitu akan cepat tercapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan mempekerjakan karyawan yang mengerti tentang perusahaannya dan tahu bagaimana perusahaan dapat mempertahankannya. Ini akan berdampak pada budaya dan kebiasaan organisasi di perusahaan serta tingkat kinerja karyawan.

Terciptanya budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan yaitu salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan Sulastri, (2014). Sebuah organisasi yang mempunyai budaya yang berorientasi pada tindakan, berfokus pada kompetensi inti, dan merampingkan organisasi dapat memperkuat

komitmen karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Semua upaya diharapkan menghasilkan *output* terbaik. Selain budaya organisasi, Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) yaitu komponen tambahan yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Keterikatan Karyawan yaitu ketika seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya di tempat kerja, dan mereka akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional sebagai tanggapan atas kinerja mereka.

Perusahaan yang mempunyai karyawan yang *engaged* mempunyai retensi karyawan yang tinggi, yang berarti lebih sedikit *turnover*, yang berarti lebih banyak kinerja karyawan dan kurangnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, karyawan yang *engaged* lebih setia kepada perusahaan mereka, sehingga mereka kurang ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *engagement*. Karena mereka mempunyai perasaan positif dan tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban, karyawan yang sangat terlibat cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik. Ini karena mereka mencurahkan energi mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Definisi dari *employee engagement* itu sendiri menurut Kruse dalam Tahir (2014) yaitu komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Karena banyak karyawan yang tidak tahu atau tidak peduli dengan perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang tidak memperlihatkan sikap *engage*

dari karyawannya. Karena karyawan masih mengharapkan gaji semata-mata daripada bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini dapat menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan. Ini juga disebabkan oleh budaya organisasi yang buruk di perusahaan, yang menyebabkan karyawan tidak peduli dengan perusahaan dan tidak berempati satu sama lain. Oleh karena itu, keterikatan karyawan sangat penting di dalam suatu perusahaan.

Selama beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan besar telah menghadapi masalah terkait Budaya Organisasi perusahaan dan Keterikatan Karyawan. (*employee engage*), Satu masalah yang terjadi di PT. Mujur Indo Performa yaitu Budaya Organisasi yang kurang disiplin, seperti terlambat, melanggar aturan pakaian, dan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan karena merupakan salah satu indikator budaya organisasi, dan sikap mental karyawan yaitu kuncinya.

Dalam PT. Mujur Indo Performa, ada masalah Keterikatan Karyawan, yang berarti bahwa karyawan tidak mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan mereka. hal ini ditemui dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, dan melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan, kemudian masih ada beberapa karyawan yang belum mengetahui sejarah tentang perusahaan PT. Mujur Indo Performa dan melaksanakan pekerjaan tidak sesuai bidang atau jabatannya.

PT. Mujur Indo Performa berlokasi di kompleks pergudangan baru, Blok 2 No.4 Jl. RE Martadinata RT 002/RW 03, Tanjungpinang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor barang-barang produk *Unilever* dan tisu merek *Joly, Pasio*

dan merek *Nice*. Perusahaan sudah mulai beroperasi pada 27 Februari 2013. PT. Mujur Indo Performa merupakan salah satu perusahaan distributor yang berkembang pesat beberapa tahun belakangan. Perusahaan ini mendistribusikan produk *Unilever* dan tisu merek *Joly*, *Pasio* dan merk *Nice* keseluruh swalayan kota Tanjungpinang. Berikut jumlah karyawan PT. Mujur Indo Performa.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Laki-laki	Perempuan	
1	2018	30	23	53
2	2019	30	23	53
3	2020	31	25	56
4	2021	31	25	56
5	2022	35	24	59

Sumber: PT. Mujur Indo Performa (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 yaitu pada akhir tahun 2018 jumlah karyawan laki-laki 30 orang dan perempuan 23 orang dengan total karyawan 53 orang, kemudian pada akhir tahun 2019 mempunyai jumlah karyawan yang sama yaitu karyawan laki-laki 30 orang dan perempuan 23 orang dengan total karyawan 53 orang, namun pada akhir tahun 2020 berhasil menambah kuantitas karyawan sebanyak 3 orang yaitu jumlah karyawan laki-laki 31 orang dan perempuan 25 orang dengan total karyawan 56 orang, pada akhir tahun 2021 sama dengan tahun sebelumnya yaitu jumlah karyawan laki-laki 31 orang dan perempuan 25 orang dengan total karyawan 56 orang, dan pada akhir tahun 2022 kembali berhasil menambah kuantitas karyawan sebanyak 3 orang yaitu jumlah karyawan laki-laki 35 orang dan perempuan 24 orang dengan total karyawan 59 orang. Berdasarkan data karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang dari tahun 2019 hingga 2022 maka dapat diketahui karyawan yang sudah bekerja dan bertahan di perusahaan PT.

Mujur Indo Performa yaitu 53 orang karyawan. *Departement* atau bidang pada PT. Mujur Indo Performa terbagi menjadi 3 bidang, yakni bidang Penyimpanan, bidang penjualan, dan bidang pengiriman. Berikut jumlah karyawan dan pimpinan perbidang pada PT. Mujur Indo Performa.

Tabel 1. 2
Jumlah Karyawan Perbidang PT. Mujur Indo Performa

No	Nama Bidang	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan
		Ketua/ <i>Supervisor</i>	Karyawan	
1	Pimpinan	1	-	1
2	Finance	1	-	1
3	Bidang Penyimpanan	1	9	10
4	Bidang Penjualan	2	27	29
5	Bidang Pengiriman	2	16	18
Total		7	52	59

Sumber: PT. Mujur Indo Performa (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 terdapat jumlah karyawan sesuai posisi bidangnya masing-masing yaitu pada posisi pimpinan utama atau direktur terdapat 1 orang, pada posisi finance terdapat 1 ketua/supervisor, pada posisi bidang penyimpanan terdapat 1 ketua/supervisor dan 9 karyawan karyawan yang terdiri dari 7 karyawan bagian gudang dan 2 karyawan bagian *Quality Control*, pada posisi bidang penjualan terdapat 2 ketua/supervisor dan 27 karyawan terdiri dari sales 6 karyawan, Sales Promotion Girl (SPG) 18 karyawan dan Merchandise Display 3 karyawan, kemudian pada posisi bidang pengiriman terdapat 2 ketua/supervisor dan 20 karyawan terdiri dari 10 driver dan 10 asisten driver.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, PT. Mujur Indo Performa mengukur tingkat loyalitas terhadap semua karyawan yang ada di dalam perusahaan. Penilaian loyalitas yang dilakukan terhadap karyawan didasari atas penilaian perilaku dan sikap, tingkat kehadiran, penilaian atasan, kuantitas atau

kualitas kerja, dan lain sebagainya. Loyalitas karyawan PT. Mujur Indo Performa dapat dilihat dari persentase nilai yang direkap dari nilai seluruh karyawan perusahaan selama satu tahun masa kerja di tahun 2022. Berikut tingkat kinerja karyawan tahun 2022 :

Tabel 1. 3
Tingkat Persentase Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa 2022

No	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase Pencapaian
1	900-100	A	47	79,7 %
2	80-89	B	12	20,3 %
3	70-79	C	0	0%
4	50-69	D	0	0%
5	40-49	E	0	0%
Total			59	100%

Sumber: PT. Mujur Indo Performa (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui jumlah karyawan yang memperoleh nilai A sebanyak 47 karyawan dan yang mendapat nilai B ialah sebanyak 12 karyawan dengan persentase masing masing 79,7 % dan 20,3 %. Perhitungan persentase loyalitas karyawan berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan setiap akhir tahun untuk memberikan bonus akhir tahun kepada karyawan, persentase loyalitas dihitung dari penjualan tahunan perusahaan kemudian dilihat juga dari kesukarelaan karyawan bekerja diluar jam kerja tanpa diberikan upah dan ketaatan karyawan terhadap pimpinannya.

Berdasarkan permasalahan perusahaan yang terjadi di PT. Mujur Indo Performa mengenai Budaya organisasi dan Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) akan tetapi mempunyai Loyalitas karyawan yang tinggi, diukur dari tingkat presentase Loyalitas karyawan PT. Mujur Indo Performa pada tahun 2022 dan dilihat dari karyawan yang selalu setia hingga 5 tahun bekerja di PT. Mujur Indo Performa dari tahun 2018 sampai 2022 maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian tentang bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang mengenai Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang yang disebutkan di atas, maka dapat diusulkan bahwa peneliti ingin melakukan penelitian ini secara khusus dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?
2. Apakah terdapat pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini, karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang sudah bekerja lamanya lebih dari 5 tahun di PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan perspektif baru dalam penelitian tentang budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan Loyalitas karyawan Budaya Organisasi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mujur Indo Performa. Selain itu, penelitian ini akan memberikan referensi untuk peneliti yang akan datang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan persaingan bisnis yang semakin meningkat, diharapkan penelitian ini bermanfaat dan membantu perusahaan memahami pengaruh kompetensi, Budaya Organisasi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Manfaat Bagi Pembaca

Ada kemungkinan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas pemahaman tentang bagaimana Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang pengaruh Budaya Organisasi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan. Penemuan ini juga dapat digunakan untuk membandingkan dengan penelitian sebelumnya dan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, batasan operasional variabel, teknik analisis data, teknik pengeolahan data, populasi dan sampel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola dikatakan oleh John M. Echols & Hasan Shadily dalam Badrudin (2015). Menurut Hasibuan (2015) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Athoillah (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan bantuan dari sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya Ricky W. Griffin (Sulastri, 2014) mendefinisikan Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai jadwal.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen

Manajemen adalah bidang yang mempelajari bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian individu dan mekanisme kerja

dilakukan dengan cara yang bermanfaat bagi manusia. Tujuan manajemen menurut Siswanto (2017) yaitu sesuatu yang dilakukan, yang menjelaskan bidang tertentu, dan menawarkan arahan untuk upaya manajer. Mengoptimalkan dan mengefisienkan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu adalah salah satu tujuan manajemen.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan (2015) Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian adalah semua fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Amirullah (2018) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Seorang manajemen harus mendapatkan gambaran yang diinginkan tentang cara melaksanakan proses melalui proses perencanaan, yang merupakan proses di mana sasaran dan tujuan ditetapkan dan dicapai melalui tindakan strategis yang diputuskan untuk mencapai tujuan dan visi saat ini.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan setiap sumber daya, termasuk individu atau kelompok, untuk menerapkan rencana yang telah dibuat dan mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok untuk kegiatan yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan untuk tetap semangat dalam pekerjaan mereka dan melakukan tugas secara efisien dan efektif untuk mengurangi kesalahan manusia yang sering terjadi dikenal sebagai pengarahan.

4. Pengawasan

Pengendalian berarti mengawasi kegiatan untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Ini juga berarti menjaga standar atau kualitas kinerja karyawan dan melakukan koreksi jika diperlukan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen

Menurut Badrudin, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen di bagi menjadi 2 (dua), yaitu faktor lingkungan internal dan faktor lingkungan eksternal.

1. Faktor Lingkungan Internal (*Internal Environment*)

Faktor lingkungan internal yaitu pekerja dan pemimpin manajemen termasuk dalam faktor lingkungan organisasi tersebut.

2. Faktor Lingkungan Eksternal (*Eksternal Environment*)

Faktor lingkungan eksternal mengacu pada hal-hal yang terjadi di luar batas organisasi itu sendiri; variabel-variabel ini memiliki dampak langsung maupun tidak langsung.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015), Sumber daya manusia (SDM) adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat..

Menurut Mangkunegara Sutrisno (2017), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut dari Sonny Sumarsono Handa Gustiawan (2019), Sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai jasa atau usaha kerja yang dapat dilakukan selama proses produksi; dalam istilah lain, SDM dapat didefinisikan sebagai kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.

Menurut Mathis dan Jackson Sulastri (2014), Untuk memastikan bahwa bakat dan potensi manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, sistem-sistem formal dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM).

Menurut dari Sofyandi Ashghar et al (2020), Sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai strategi untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian. Sumber daya manusia terlibat dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia, mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan,

serta promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja

2.1.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Abdullah, (2017) yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau karyawan untuk organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia seharusnya menyeimbangkan kepentingan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan mereka yang terpengaruh, selain mengikuti keinginan manajemen puncak. Kegagalan dalam menyelesaikan tugas-tugas ini dapat membahayakan produktivitas, keuntungan, dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Menurut Mahapatro (2010) manajemen sumber daya manusia mempunyai dua tujuan penting yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utama memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas untuk membantu operasi organisasi. Tujuan khusus terdiri dari empat hal, tujuan sosial atau, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan tujuan pribadi.

2.1.2.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Bagi organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat penting, baik di tingkat manajemen maupun operasional. Nafi' Utama & Sagala (2018) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut mempunyai landasan kuat untuk bahan pijakan pada penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi-fungsi dimaksud diuraikan sebagai berikut:

Secara garis besar fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan, sebagai berikut:

a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yaitu tugas utama dari perencanaan SDM secara strategis. Selain itu, juga bertujuan untuk mengembangkan program-program dalam rangka meminimalisir penyimpangan-penyimpangan atas dasar kepentingan individu dan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, analisis pekerjaan yaitu proses pencatatan dan pendeskripsian pekerjaan. Analisis ini dimulai dengan uraian pekerjaan (*job description*), yang mencakup hal-hal seperti tugas-tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan karakteristiknya. Selanjutnya, spesifikasi pekerjaan dibuat, yang mencakup uraian keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk posisi tersebut, pengadaan staf sumber daya manusia / rekrutmen.

Setelah perencanaan kebutuhan, perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, jumlah, dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Ayodya, (2019) menyatakan, aktifitas pokok fungsi pengadaan antara lain pelaksanaan rekrutmen calon tenaga (*job applicants*), pelaksanaan seleksi calon tenaga sesuai dengan pekerjaan dan karakteristik tenaga yang diperlukan dan penempatan penugasan/penguasaan staf. Rekrutmen yaitu proses mencari dan mengamankan kandidat yang potensial dalam jumlah dan kualitas sehingga perusahaan dapat memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini. Proses penyaringan data

digunakan untuk mengevaluasi dan menetapkan secara hukum siapa yang dapat diangkat sebagai pejabat berdasarkan kepentingan individu dan organisasi.

b. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), menurut Rowland and Ferris dalam Winata (2022) yaitu cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik sekaligus.

Fungsi dari kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Pengembangan manajemen.
2. Pengukuran dan peningkatan prestasi.
3. Membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi.
4. Membantu fungsi perencanaan MSDM ke depan.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan dari fungsi ini yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai saat ini dan yang akan datang melalui kegiatan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan belajar mereka. Kegiatan pelatihan dan pengembangan harus didasarkan pada prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, seperti: motivasi individu, pengakuan bahwa setiap orang berbeda,

kesempatan untuk berlatih, kinerja kegiatan praktis, penguatan situasi dan tujuan pembelajaran, dan keinginan untuk belajar.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan yaitu manusia. Manusia bertanggung jawab untuk mengelola dan menerapkan sumber daya bisnis lainnya, seperti dana, mesin, dan lingkungan dalam dunia bisnis. Dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien adalah satu-satunya cara suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen adalah cara untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan merek Hasibuan (2017).

Sumber daya manusia yaitu individu yang terlibat dalam suatu organisasi dan melakukan berbagai tugas untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud yaitu ide-ide dan upaya mereka dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Semua tenaga kerja yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya dimasukkan dalam definisi sumber daya manusia, bukan hanya tenaga kerja yang berpendidikan tinggi atau berpengalaman.

Manajemn sumber daya manusia (MSDM) yaitu cabang dari ilmu manajemen yang juga dikenal dengan istilah lain seperti administrasi personalia atau manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), kualitas organisasi atau perusahaan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu tugas manajemen sumber daya

manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian, yang mencakup masalah kinerja dan strategi penjadwalan. Meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan adalah tujuan manajemen sumber daya manusia.

Untuk keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, manajemen sangat penting untuk mencapai tujuannya. Kata "manajemen" berasal dari kata "mengurus", yang berarti "mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola." Manajemen biasanya dianggap sebagai suatu proses untuk mencapai sesuatu. Sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga reputasi perusahaan atau organisasi. Tanpa mereka, perusahaan atau organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut Marwansyah dalam Samsuni (2017) Perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan kesejahteraan, dan hubungan industrial adalah semua cara organisasi memanfaatkan sumber daya manusia.

Kinerja dan produktivitas yang tinggi adalah salah satu cara untuk menunjukkan bahwa sumber daya berkualitas tinggi Handa Gustiawan (2019). Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian hanya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan dan pemerintah, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin mereka capai dalam mengatur setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia Sutrisno (2017). Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat beragam, dan sulit untuk menentukan tujuan yang tepat.

Tujuan-tujuan ini meliputi:

1. Dalam proses membuat kebijakan sumber daya manusia, manajemen harus mempertimbangkan hal-hal berikut: memastikan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang termotivasi dan berprestasi tinggi, karyawan yang selalu siap untuk berubah, dan bahwa perusahaan secara legal memenuhi kewajiban pekerjaan mereka.
2. Mengadopsi dan mempertahankan kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakini bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan sebelumnya, maka aktifitas pengelolaan sumber daya Manusia di dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi beberapa fungsi, dan fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua kategori (Hasibuan, 2017), yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan ialah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sinkron menggunakan kebutuhan perusahaan dalam menghasilkan terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan juga dibutuhkan untuk melakukan perencanaan beban kerja sebagai akibatnya tidak terjadi kelebihan beban kerja.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu proses mengorganisasikan semua pekerja dengan membuat bagan organisasi yang menunjukkan pembahagian kinerja, hubungan kinerja, delegasi wewenang, dan koordinasi.

c. Pengarahan

Mengarahkan karyawan dalam bekerja sama dengan efektif dan efisien yaitu cara untuk membuat tujuan perusahaan lebih mudah dicapai.

d. Pengendalian

Mengawasi seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana dikenal sebagai pengendalian..

2. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan yaitu proses pengambilan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

2. Pengembangan

Pengembangan yaitu proses meningkatkan kemampuan karyawan secara teoritis, teknis, moral, dan konseptual melalui pelatihan dan pendidikan.

3. Kompensasi

Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada mereka. Balas jasa dapat berupa uang atau bahan bakar.

4. Pengintegrasian

Untuk menciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai harus diintegrasikan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan loyalitas karyawan sehingga mereka dapat terus bekerja sama.

6. Kedisiplinan

Fungsi manajemen SDM yang paling penting dan penting untuk mencapai tujuan yaitu kedisiplinan. Tanpa disiplin yang baik, sulit mencapai tujuan yang maksimal.

Fungsi manajemen dan operasional tersebut dapat membantu perusahaan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengetahui apa saja tujuan dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawannya untuk mencegah beban kerja berlebihan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen SDM

Berdasarkan pengertian dan tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan sebelumnya, ada dua komponen yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2017), yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal dalam manajemen sumber daya manusia mencakup semua aspek kehidupan dalam organisasi, yang dapat dikendalikan baik oleh organisasi yang bersangkutan maupun oleh pimpinan.

- a. Misi dan tujuan organisasi—setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan yang tepat diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Pelaksanaan tugas atau program organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan ini, dan manajemen sumber daya manusia organisasi yaitu satu-satunya cara untuk mencapainya. Tujuan suatu organisasi mungkin sama dengan tujuan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapainya berbeda. Karena itu, setiap organisasi mempunyai strategi yang berbeda. Karena itu, kemampuan karyawan untuk memperkirakan dan mengantisipasi situasi eksternal yang dapat mempengaruhi perusahaan diperlukan. Strategi yang dibuat harus mempertimbangkan efek yang akan terjadi di dalam perusahaan..

b. Sudah menjadi rahasia umum bahwa setiap organisasi telah menggunakan berbagai jenis teknologi, mulai dengan paling dasar hingga yang paling canggih. Ini harus dimasukkan ke dalam program manajemen sumber daya manusia organisasi. Untuk menangani situasi ini, Manajemen sumber daya manusia membantu tenaga kerja menangani, menyiapkan teknologi, atau bahkan otomatisasi tugas yang semula dilakukan manusia.

2. Faktor Eksternal

Organisasi harus mempertimbangkan faktor eksternal dalam lingkungannya saat menjalankan tujuannya, antara lain:

- a. Kebijakan pemerintah, yaitu kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti yang tercantum undang-undang, peraturan, keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan lainnya harus diperhatikan.
- b. Faktor sosial dan budaya dalam masyarakat tidak boleh diabaikan oleh suatu organisasi karena organisasi apapun yang didirikan untuk kepentingan masyarakat harus mempertimbangkan faktor sosial budaya tersebut.
- c. Di luar organisasi ini, ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang dengan sangat cepat. Untuk alasan ini, perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk memilih teknologi yang tepat untuk bisnisnya, dan kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan situasi tersebut.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang sering didengar di dalam organisasi, baik organisasi *profit* maupun organisasi sosial. Setiap organisasi memiliki sikap dan perilaku karyawan yang berbeda-beda, tergantung dari ciri perusahaan itu sendiri, begitu juga dengan kebiasaan-kebiasaan yang biasa dilakukan di dalam perusahaan akan berbeda di setiap perusahaan. Hal inilah yang secara sederhananya disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk organisasi yang awet dan mempunyai daur hidup yang lebih lama, karena pada dasarnya cerminan dari perilaku karyawan, kebijakan perusahaan, dan peraturan-peraturan di perusahaan akan membentuk budaya organisasi.

Kebudayaan sendiri didefinisikan oleh Reynecke (Hidayat et al., 2022) sebagai catatan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Budaya organisasi didefinisikan oleh Purwianti & Tio, (2017) melalui 3 aspek yakni menurutnya Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang terdiri dari aspek keyakinan, norma, dan sistem. Ini dianggap sebagai ciri utama dan memberikan dasar bagi individu atau kelompok untuk berpartisipasi dalam organisasi.

Menurut Sutrisno, (2017) Budaya organisasi terdiri dari sistem nilai-nilai (values), norma-norma (believes), asumsi-asumsi (assumptions), dan norma-norma

yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan memecahkan masalah organisasi.

Sedangkan budaya organisasi yang diterangkan oleh Robbin and Judge dalam Hsia et al (2015) ialah sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi dan persepsi yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Jadi, kesimpulan secara luas seperti yang dikatakan Feresiana (2021) Budaya organisasi terdiri dari kepercayaan, kebiasaan, nilai, dan sistem yang membentuk dan mempengaruhi perilaku anggota dan pimpinan organisasi sehingga sulit untuk diubah menjadi kebiasaan.

2.1.4.2 Jenis Budaya Organisasi

Menurut Jeff Cartwright Cahyani et al., (2020) membagi bentuk budaya menjadi 4 bagian, yakni:

1. *Monoculture*

Individu atau kelompok yang memiliki pandangan budaya yang seragam dikenal sebagai ekstremis dan fundamentalis.

2. *Superordinate culture*

Subkultur terorganisasi: Setiap orang memiliki nilai, ide, dan perspektif unik, tetapi mereka bekerja sama dalam satu organisasi dan termotivasi.

3. *Divisive culture*

Semua orang memiliki agenda dan tujuan mereka sendiri, jadi bentuk ini memecah belah.

4. *Disjunctive culture*

Ini menunjukkan bahwa organisasi dipecahkan secara eksplosif atau berubah menjadi entitas budaya tersendiri.

2.1.4.3 Fungsi Budaya Organisasi

Perusahaan mengutamakan budaya organisasi, bukan hanya ia sebagai ciri khas, namun ia juga sebagai pedoman perilaku karyawan dalam perusahaan, tentunya budaya organisasi mempunyai fungsi-fungsi dan peran di dalam perusahaann.

Menurut Mondy dan Noy Tinggi et al., (2018) Untuk membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, budaya organisasi membantu menumbuhkan komitmen, hal ini berguna agar karyawan dan para manajer mau melaksanakan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluation*, dan sebagainya. Adapun fungsinya sebagai berikut :

1. Budaya organisasi menghasilkan “pembeda” yang jelas antar organisasi.
2. Memiliki rasa identitas dalam suatu perusahaan.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kebanggaan pribadi.
4. Mereka adalah perekat sosial yang membantu organisasi bersatu dengan menetapkan standar kerja yang baik untuk karyawan.
5. Mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali uang.

Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem dan kerangka kerja yang membantu pembuat keputusan dan tingkah laku organisasi mencapai tujuan. Ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi baik dari perspektif penting maupun pragmatis.

2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Manikotama *et al.*, (2022), yakni :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

Karyawan dianjurkan untuk mengembangkan ide baru dan mengambil risiko.

2. Perhatian pada hal hal rinci

Karyawan diharapkan untuk menganalisis, presisi, dan memperhatikan detail kecil.

3. Orientasi Hasil kerja

Fokus manajemen adalah hasil dibandingkan dengan metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

4. Orientasi pada anggota organisasi

Dibandingkan dengan individu, manajemen mempertimbangkan bagaimana hasil berdampak pada orang lain di dalam organisasi. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan di dalam organisasi. Perusahaan diharapkan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan, memperhatikan pengendali stress karyawan seperti mengadakan rekreasi dan liburan, hingga memperhatikan keperluan pribadi karyawan apakah telah mencukupi atau tidak.

5. Orientasi tim

Mengutamakan kegiatan yang dirancang oleh tim daripada kegiatan yang dirancang oleh individu.

6. Keagresifan

Melihat seberapa agresif dan kompetitif karyawan dibandingkan dengan karyawan yang santai dan diam.

Sedangkan di dalam Rose, (2019) memaparkan adanya 13 indikator dalam budaya organisasi, yakni :

1. *Style of leadership* (gaya kepemimpinan)
2. *Communication partner* (mitra komunikasi)
3. *Style of decision making* (gaya pengambilan keputusan)
4. *Use of information* (penggunaan informasi)
5. *Use of communication* (pengguna komunikasi)
6. Strata dan keistimewaan
7. Standar kinerja dan *expectation* / harapan
8. *Consequence of failure* (konsekuensi dari kegagalan)
9. *Space / layout* (ruang / tata ruang)
10. *Norm and behavior* (norma dan perilaku)
11. *Stories, myths, traditions, and rituals.* (cerita, mitos, tradisional, ritual)
12. *Heroes* (Tokoh/pahlawan)
13. *Symbol brand, logo, motto, language, relics.*(simbol brand, logo, motto, bahasa, peninggalan)

2.1.5 Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

2.1.5.1 Pengertian Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) menurut Soedharto, (2015) merupakan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan; keterlibatan karyawan juga dikenal sebagai "*engagement Employee*". Kata *Employee* artinya yaitu karyawan. Sedangkan *engagement* berarti keterikatan. Aspek *engagement* organisasi

didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Dengan kata lain, *engagement* organisasi terjadi ketika pegawai melakukan identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja.

Ketika seseorang terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan mengalami suasana hati yang positif, bahkan bergairah dengan pekerjaan mereka, berperilaku secara sukarela, dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Istilah "*engagement*" dapat digunakan dalam konteks pekerjaan.

Karyawan yang terikat (*engaged*) dikatakan oleh Robinson dalam Rahmadalena & Asmanita (2020) bahwa ia memahami konteks bisnis perusahaan dan bekerja sama dengan koleganya untuk meningkatkan kinerjanya untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan harus bekerja untuk membangun hubungan dua arah antara perusahaan dan karyawannya. Kesadaran bisnis ini membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Hsia *et al.*, (2015) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Secara sederhana, *engagement* berarti merasa positif terhadap pekerjaan. Selanjutnya mereka menjelaskan, pegawai yang *engaged* yaitu pegawai yang semangat, pegawai yang secara total tenggelam dalam pekerjaannya, energik, komitmen dan berdedikasi penuh. Dengan kata lain, *engagement* pekerjaan terjadi ketika pegawai melakukan usaha-*Organizational Engagement* (Keterikatan Organisasi) *Engagement* organisasi berfokus pada keterkaitan atau identifikasi dengan organisasi secara keseluruhan.

Istilah *employee engagement* yang paling sering dikutip ialah pendapat Schaufeli dalam Sopyan & Ahman (2015) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. *Employee engagement* sangat penting dikarenakan ia merupakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan.

Employee engagement yang didefinisikan Tahir (2019) berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. *Employee engagement* juga didefinisikan oleh Kahn dalam Kencana & Noviansyah (2020) sebagai : “*harnessing of organization members’ selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances*” ,

Hal ini berarti *employee engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Bakker dan Demerouti Meita & Santi (2021) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. *Job resources* (sumber daya kerja)

Job resource diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, dan sosial serta organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan mengorbankan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. *Personal resources* (sumber daya pribadi)

Personal Resource dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental individu serta mengacu pada pola kecerdasan emosional individu.

3. *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

Job demands mempengaruhi *employee engagement* karena dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi bekerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

4. *Peers* (teman sebaya)

Teman sebaya yang mendukung pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasa betah dalam bekerja dan meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.5.3 Indikator Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterikatan dapat ditingkatkan apabila karyawan merasa aman untuk menunjukkan dan memberdayakan dirinya, merasa dirinya bermanfaat dan

berharga bagi perusahaan serta mempunyai *resources* yang cukup untuk melaksanakan perannya.

Menurut Imawati, (2014) mendefinisikan *employee engagement* sebagai: “*positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*” Dapat diartikan sebagai keadaan motivasional yang positif yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut Sakuco *et al.*, (2020) terdapat 3 karakteristik dalam *employee engagement*, yang dikategorikan sebagai indikatornya, diantaranya yaitu :

1. *Vigor*

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang ditimbulkan melalui kekuatan mental dan fisik ketika sedang bekerja. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resistensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, dan keberanian untuk melakukan usaha semaksimal mungkin, keinginan, kemauan, dan kesediaan dengan bersungguh sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Tetap gigih, tidak mudah putus asa, tidak mudah menyerah, semangat, dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Vigor secara sederhana diartikan dengan semangat bekerja.

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication.*

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan yang sangat antusias karyawan dalam melakukan pekerjaannya., merasa termotivasi, terinspirasi, dan tetap tekun hingga akhir kepada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi, juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya dan perusahaan tempat ia bekerja.

Dengan semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan, orang yang berdedikasi mengidentifikasi pekerjaannya secara kuat sebagai pengalaman, menginspirasi, dan menantang.

3. *Absorption.*

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Ia menggambarkan karyawan yang merasa bahagia tenggelam dalam pekerjaan, memiliki fokus yang tinggi, serius, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja.

Absorption dikarakteristikkan dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Menurut Agnes Wahyu Handoyo, (2017) menyebutkan beberapa indikator dari keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan

3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan kerja

2.1.6 Loyalitas Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan yaitu kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan *non* fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Tumundo *et al.*, (2022) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Steers dan Porter (Astuti *et al.*, 2022) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan. Menurut Hasibuan Kunto (2022) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjajanya, jabatan, dan organisasi.

Menurut Reinheld, (Kunto, 2022) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Qorfianalda & Wulandari, (2021) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

2. Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru akan dapat terpenuhi apabila karyawan mempunyai karakteristik, seperti telah diharapkan.

Sedangkan menurut Imawati, (2014) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya yaitu;

1. Keputusan terhadap pekerjaan
2. Pemberian kompensasi yang sesuai
3. Hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan
4. Motivasi yang diberikan perusahaan
5. Lingkungan kerja nyaman dan penyiapan sarana kerja yang lengkap
6. Pengembangan karir
7. Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan
8. Partisipasi dalam pekerjaan
9. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1.6.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Rahmah Muthia (2018) antara lain:

1. Taat Pada Peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa mempunyai terhadap perusahaan

5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

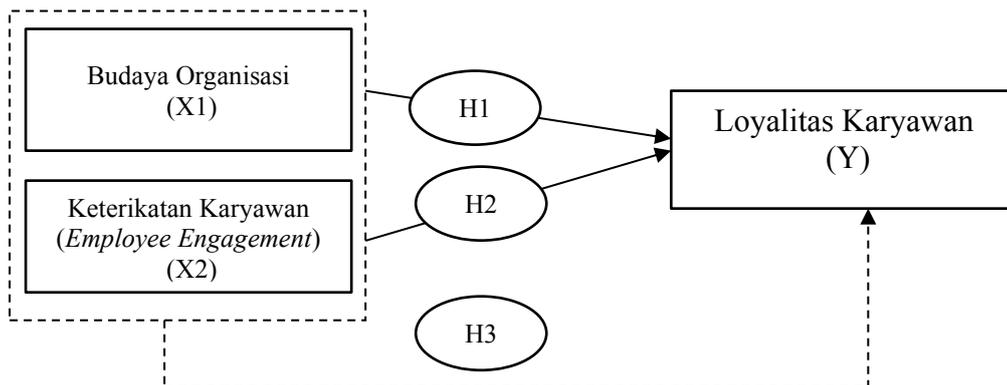
Sedangkan indikator-indikator loyalitas menurut Tamba *et al.*, (2018) antara lain:

1. Kesehatan dan kepatuhan,
2. Tanggungjawab
3. Pengabdian.
4. kejujuran

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel dependen yakni Loyalitas karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yang dalam hal ini ialah Budaya Organisasi (X1) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) di PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber; Data Diolah (2024)

Keterangan:

————— Pengaruh variabel (X1, X2) terhadap variabel
dependen (Y independent) secara parsial

----- Pengaruh *independent* (X1, X2) terhadap variabel *dependen* (Y) secara simultan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara didalam sebuah penelitian. Sifatnya yaitu praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dan dugaan itu akan dibuktikan dengan data yang dikumpulkan.

Dari kerangka berpikir menggambarkan bahwa adanya pengaruh dari beberapa faktor, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

H2: Diduga Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini dijelaskan hasil-hasil penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan dalam topik penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan mampu menjelaskan maupun memberikan referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian oleh Rose, (2019) Jurnal *Management and Business Review*, 3(2) 2019, 104-115 yang berjudul Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai *variable intervening*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, dan pengaruh budaya organisasional terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional. Penelitian dilakukan pada UKM Oyisam *clothing*, dengan menggunakan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dalam *Skala Likert 5 point*. Variabel budaya organisasi menggunakan indikator inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Loyalitas karyawan diukur dengan indikator ketaatan, tanggungjawab, memberikan sumbangan pemikiran, dan jujur. Komitmen diukur menggunakan indikator pesonal, karakteristik pekerjaan, struktur, dan pengalaman kerja. Teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi (X) dan komitmen organisasional (Y1) terhadap loyalitas karyawan(Y2) $Y2 = 0,552 X + 0,290 Y1$ dan pengaruh langsung variabel budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y1) $Y1 = 0,486$
2. Dalam penelitian Syaihu & Mona, (2019) Jurnal Media Kom, Vol. IX, No.2 dengan judul Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan bahwa loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti di Kota Kendari dipengaruhi secara parsial oleh pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan. Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, populasi penelitian ini yaitu karyawan di perusahaan property di Kota Kendari dengan sampel berjumlah 104 orang, data dianalisis menggunakan SEM berbasis Partial Least Square dengan bantuan Software Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan property di Kota Kendari, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada pengaturan kerja yang fleksibel tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerjakaryawan. (2) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan property di Kota Kendari, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, semakin baik intervensi perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka secara signifikan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. (3) Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keterikatan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja. Berdasarkan hasil uji

korelasi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan budaya kerja dengan *employee engagement* dari olah data spss terlihat bahwa korelasi *pearson* adalah = 0,669. Kesimpulan ada hubungan budaya kerja dengan *employee engagement*, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan “Kuat”.

3. Dalam penelitian Zahrah & Fakhri (2019) jurnal *e-Proceeding of Management*, Vol.6, No.1 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Clan Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Di Purwa Caraka Music Studio Cabang Ujung Berung Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi clan dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Hipotesis penelitian dirumuskan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan maupun parsial terhadap Loyalitas Karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis tujuan penelitian deskriptif dan kausal. Jumlah sampel yang dilakukan untuk penelitian ini merupakan keseluruhan populasi atau seluruh karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil Analisis regresi pada penelitian ini yaitu $Y = 0,182 + 0,576 X_1 + 0,330 X_2 + e$. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan baik

secara parsial maupun simultan. Untuk meningkatkan Loyalitas, diharapkan karyawan tidak menuntut imbalan dalam mengikuti kegiatan..

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian Oleh Yusuf & Saragih, (2020) Jurnal *management and business* Vol. 4 No. 3/December 2020, ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online yang berjudul *The Effect Of Organizational Culture On Employee Loyalty* artinya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Tujuan penelitian Untuk mengatasi menurunnya loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang ada, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain lingkungan yang nyaman, organisasi juga harus membangun budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Taksi Tara Megah Muliatama atau biasa dikenal dengan Taksi Gemah Ripah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi pada perusahaan, bagaimana loyalitas karyawan khususnya pengemudi, dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tara Megah Muliatama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif -kausalitas. Sampel penelitian ini diambil secara acak sebanyak 78 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 78 pengemudi Taksi Gemah Ripah. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan nilai R square pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 16%, sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian oleh Hsia *et al.*, (2015) *Proceedings of the National Academy of Sciences* yang berjudul *Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty* artinya Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan. Tujuan penelitian Tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh perusahaan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Secara umum sumber daya manusia menciptakan, mengelola dan mengelola seluruh faktor pembangunan yang ada. Loyalitas pegawai ditentukan oleh faktor kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap karyawan loyalitas driver Gojek di Bali. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Itu Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu simple random sampling dengan rumus Slovin sebanyak 99 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan driver Gojek di Bali.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Karena digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono Wiranda & Purba (2020). Penelitian ini akan menguji Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

Metode kuantitatif juga disebut metode *positivistik* karena berlandaskan pada filsafat *positivisme* dan metode ini juga dikenal dengan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu *konkrit* atau berwujud, empiris atau pengamatan, objektif, terukur, rasional, dan sistematis sugiyono Rosita *et al* (2021).

3.2 Jenis Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner, atau wawancara langsung objek sampel. Data primer dalam penelitian ini dapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada Karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

2. Menurut Nugroho & Sari, (2016) data sekunder yaitu data yang didapat secara tidak langsung baik dari catatan, buku, artikel, majalah, dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari *website*, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang terkait akan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, ialah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk Dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan *skala Likert* dengan *interval* 1-5. Dalam paparan Sugiyono, (2017) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan terkait dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang teliti, selain itu kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian ini tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah Sugiyono (2018).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, dan subjek yang mempunyai kualitas dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang yang berjumlah 59 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling oleh Sugiyono, (2017) Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jadi, pengambilan sampel pada penelitian ini ialah 53 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada pada karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Suliyanto dalam Oktavia (2022) definisi operasional pengertian yang lengkap tentang suatu variabel yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama variabel itu. Pada penelitian ini variabel terikat yaitu Loyalitas karyawan (Y),

sedangkan variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2)

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
1	Budaya Organisasi (X1)	Suatu persepsi bersama yang dianut anggota-anggota organisasi itu atau sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi. Robbin and Judge (2015)	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada hal hal rinci 3. Orientasi Hasil kerja 4. Orientasi pada anggota organisasi 5. Orientasi tim 6. Keagresifan Robbin and Judge (2015)	1,2 3 4,5 6,7 8,9 10,11	<i>Skala Likert</i>
2	Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) (X2)	Sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Schaufeli(Hsia <i>et al.</i> , 2015)	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication.</i> 3. <i>Absorption</i> Schaufeli (Hsia <i>et al.</i> , 2015)	1,2 3,4 5,6	<i>Skala Likert</i>
3	Loyalitas karyawan (Y)	Salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjanya,	1. Taat Pada Peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama	1,2, 3,4 5,6 7,8 9	<i>Skala Likert</i>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
		jabatan, dan organisasi. Hasibuan(Sakdiyah <i>et al.</i> , 2019)	4. Rasa mempunyai terhadap perusahaan 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan Hasibuan(Sakdiyah <i>et al.</i> , 2019)	10,11	

Sumber; Data Diolah (2024)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Fatihudin (2015), teknik pengolahan data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan. Data-data yang siap diolah kemudian dihimpun dan diseleksi dengan ketat tentang kebenarannya, ketepatannya, dan kesahihannya sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dimana tahap yang akan dilakukan dalam pengelolaan data penelitian ini yaitu pemeriksaan data (*editing*), pengkodean (*coding*), pemberian skor (*scoring*), dan tabulasi (*tabulating*).

1. *Editing*

Editing merupakan proses dimana peneliti melakukan eksplanasi, keterbatasan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul dan cara mengatasi data yang tidak lengkap. Pengecekan atau pengoreksian data yang dapat dikumpulkan karena data yang masuk tidak valid dan meragukan.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk setelah itu dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan meringankan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring merupakan proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan mereka. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan *skala likert* maka variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini *scoring* yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Tanggapan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017)

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam table yang mudah dimengerti.

3.7 Teknik Analisi Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2017)

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas Iskandar (2010).

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2016) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kesioner tersebut. Apa bila nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai pembanding yang berupa r_{kritis} , maka item tersebut dinyatakan valid atau apabila nilai $sig < 0,05$, maka pernyataan tesebut dinyatakan valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n yaitu jumlah sampel dan $alpha = 0,05$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan

valid, sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah Janti (2014). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas hasil *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau dengan kata lain *alpha* nilainya lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa item-item tersebut *reliable* Ghozali (2016).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square*. Dalam *OLS* hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2016) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji *statistic* menjadi

tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara :

1. Nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusinya yaitu tidak normal.
2. Nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusinya yaitu normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) Ghazali (2016) Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X yaitu residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*.

Dasar analisisnya yaitu Ghazali, (2016) : 1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Variabel *ortogonal* yaitu variabel independen yang nilai korelasi antara variabel independen yaitu sama dengan nol. Untuk mengetahui apakah ada gejala multikolinieritas bisa dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Siregar dalam Feresiana *et al* (2021), Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Penerapan metode regresi linier berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Dalam penelitian ini Analisis Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

α = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

β_1 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien Regresi Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

e = *Residual*

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Andrew dalam Ahmad *et al* (2019) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara *individual* dalam menerangkan variasi-variasi terikat. Cara membuktikannya yaitu dengan membandingkan nilai uji t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun sebaliknya jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, terdapat juga signifikansi, jika signifikansi nilai $t < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika signifikansi nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05

1. $H_0: \beta_i < 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Loyalitas Karyawan.

2. $H_a: \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Loyalitas Karyawan.

Berikut kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. H_0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig. t > \alpha (0,05)$.
2. H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig. t < \alpha (0,05)$.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui variabel Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Loyalitas Karyawan. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Andrew (2019). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan, sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya Budaya Organisasi (X1) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
2. H_a : minimal satu $\beta_i = 0$, artinya Budaya Organisasi (X1) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berikut kriteria pengujiannya yaitu:

1. H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig. f > \alpha (0,05)$.
2. H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig. f < \alpha (0,05)$.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (*R square*)

Menurut Ghozali (2018), Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu pengujian untuk mengukur sejauh mana variabel bebas menguraikan variasi variabel terikat secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini yaitu antara nol sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai r^2 yang kecil bermakna bahwa kemampuan variabel bebas dalam menguraikan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai r^2 yang hampir mendekati satu, bermakna bahwa variabel bebas menunjukkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel terikat.

3.8 Jadwal Penelitian

Kegiatan penelitian ini direncanakan berlangsung selama enam bulan dengan alokasi waktu seperti tercantum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. 3
Jadwal Penelitian Tahun 2023 - 2024

No	KEGIATAN	Mar	Apr- Agust	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Seminar Usulan Proposal							
4	Pengumpulan Data							
5	Analisis Data							
6	Penyusunan Skripsi							
7	Sidang Skripsi							

Sumber; Data Diolah, (2024)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 0(51).
- Agnes Wahyu Handoyo. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo*. 5(1).
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Ashghar, A., Nurlatifah, H., Studi, P., Pemasaran, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Analisis Pengaruh Perceived Ease of Use, Perceived Usefulness, dan Perceived Risk terhadap Keinginan Membeli Kembali melalui e-Trust dan s-Satisfaction (Studi Kasus Pengguna Gopay pada Transaksi UMKM). *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(1), 40–52. <https://doi.org/10.36722/JAISS.V1I1.459>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (Saebani (ed.); 3rd ed.). Pustaka Setia.
- Ayodya, W. (2019). *UMKM 4.0: Strategi UMKM Memasuki Era Digital*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/156860/slug/umkm-4-0-strategi-umkm-memasuki-era-digital.html>
- Badrudin. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen* (3rd ed.). Alfabeta.
- Cahyani, E., Masdaini, E., & Septiani, D. (2020). Kajian Kewirausahaan Dengan Kinerja Pemasaran Serta Desain Strategi Pemasaran Depot Air Minum Isi Ulang Gunung Salju. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2724>
- Feresiana, Siregar, I., Wiryateja, E., Theresia, S., & Jeffry. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Akuntabel*, 18(3), 2021–2427. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>

- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26*. <https://kin.perpusnas.go.id/404.aspx?aspxerrorpath=/DisplayData.aspx>
- Handa Gustiawan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Ayaa*, 8(5), 55.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (21st ed.). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, F., Vera, D., & Sitio, S. S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART) AREA RAWALUMBU, KOTA BEKASI. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Hsia, K.-C. C., Stavropoulos, P., Blobel, G., Hoelz, A., Sudha, G., Nussinov, R., Srinivasan, N., Taylor, P., Sawhney, B., Chopra, K., Saito, S., Yokokawa, T., Iizuka, G., Cigdem, S., Belgareh, N., Rabut, G., Bai, S. W., Van Overbeek, M., Beaudouin, J., ... Gupta, M. R. (2015). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–10. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEETR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.um>
- Imawati, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 1(1), 37. <https://doi.org/10.36722/sh.v1i1.22>
- Kencana Multi Lestari, S., & dan Noviansyah, C. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KENCANA MULTI LESTARI. *KOLEGIAL*, 8(1), 29–44. <https://doi.org/10.55744/KOLEGIAL.V8I1.116>
- Kunto, I. (2022). Editorial JPI Vol. 5 No. 2 Tahun 2022. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 5(2), 00. <https://doi.org/10.21009/jpi.052.00>
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7237>
- Meita Santi, T. R. (2021). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT. X | *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41184>

- Nafi' Utama, J. A., & Sagala, E. J. (n.d.). *INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study of Company In Telecommunication Sector PT. XYZ)*.
- Nugroho, A. K., & Sari, P. K. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Website Tokopedia Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Webqual 4.0. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 2930–2937.
- Oktavia, P. N. (2022). Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Kepuasan Nasabah terhadap PT Bank Sulselbar. *Kewirausahaan*, 8(4), 59–65. <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/download/144/106>
- Purwianti, L., & Tio, K. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEHAVIOURAL INTENTION. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 17(1), 15–32. <https://doi.org/10.28932/JMM.V17I1.415>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76. <https://doi.org/10.33557/JIBM.V3I2.1094>
- Rahmah Muthia, 2018. (2018). *LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BENGKULU*. 2, 1–26.
- Rose, V. (2019a). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/MBR.V3I2.4722>
- Rose, V. (2019b). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Rosita, E., Hidayat, W., Yuliani, W., & Studi Bimbingan dan Konseling, P. (2021). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER PERILAKU PROSOSIAL. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/FOKUS.V4I4.7413>
- Sakdiyah, L., Effendi, R., Sri, A., & Akuntansi, K. J. (2019). Analisis Penerimaan Penggunaan E-Learning dengan Pendekatan Theory of Planned Behavior (TPB) pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Jember. *E-Journal Ekonomi*

- Sakuco, I., Fu'adah, dian nur, & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. (113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Soedharto. (2015). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) Endah Mujiasih. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Sopyan, K., & Ahman, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. In *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis* (Vol. 6).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV ALFABETA.
- Sulastri, L. (2014). *Manajemen Berbasis Nilai , Studi Atas Penerapan Manajemen Berbasis Nilai*. 2(2), 89–108.
- Sutrisno, P. D. H. E. M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry (ed.)). KENCANA.
- Syaihu, A., & Mona, L. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Loyalitas Pegawai Pada Generasi Milenial. In *Jurnal Media Kom: Vol. IX* (Issue 2).
- Tahir, R. (2019). *Keterikatan Karyawan Dan Kontribusinya Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–41.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., Purba, B., Purba, S., & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen*.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Organisasi, P. B., Komitmen, D., Terhadap, O., Karyawan, K., Ras, M., Program, M., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis,

- D., Program, J. J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V1I1.7>
- Tumundo, B. B. R., Trang, I., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi*, 10(1), 373–382. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37973>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi*. Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=FgVjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sumber+daya+manusia+sebagai+salah+satu+faktor+penentu+keberhasilan+suatu+perusahaan+dalam+menjalankan+usahanya+tentunya+haruslah+memiliki+kemampuan+bekerja+yang+sesuai+dengan+bidang+yang+didalamnya+dan+memerlukan+kemampuan+khusus+dalam+mendalami,+agar+dap&ots=5A3RzWWD_a&sig=nBfn7pU1A_MHht6WGZ4Tfr0a4Bc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Yunita maudy rizky, -. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru*.
- Yusuf, Y. O., & Saragih, R. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Loyalty. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 380–387. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>
- Zahrah, A. N., & Mahendra Fakhri, S. E., M. B. . (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Di Purwa Caraka Music Studio Cabang Ujung Berung Bandung. *Brought to You by CORE Provided by Open Library E-Proceeding of Management* :, 6(1), 1013–1020.

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Nadia Rosita Pandiangan
Gender : Female
Place and Date of Birth : Pandiangan, 04 July 1998
Citizen : Indonesia
Age : 25 years old
Present Address : Jln.Karya Kp Lembah Perum.Pondok Gesya
Religion : Kristen
Email : nadiapandi04@gmail.com
Phone Number/WA : 082268415959

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

Type Of School	Name Of School & Location	No.Of Year Completed
Senior High School	Sma N-1 Lintongnihuta,Humbang Hasundutan	2016 Year
University	Stie Pembangunan, Tanjungpinang	2024 Year