

**Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya
Terhadap *Employee Engagement*
(Studi pada Koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban)**

Oleh

M. Alfi Faisal Rizza*)

Hadi Sunaryo)**

Muhammad Ridwan Basalamah*)**

Email : faisal.rizza5@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Engagement of members and administrators of KP-RI Sumber Mulyo Tuban. The population in the study were all members and administrators of KP-RI Sumber Mulyo Tuban. The sample used was all members and employees of KP-RI Sumber Mulyo Tuban. As for the sampling technique, if less than 100 is better taken all then this research is a census research. Based on the research results, it is known that the independent variables simultaneously affect the dependent variable, the value is known with a sig value below 0.05, then H_1 is accepted, This means that the variables of Organizational Culture and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Employee Engagement. Like the Organizational Culture variable, which is known to have a sig value below 0.05, it means that Organizational Culture has a partial effect on Employee Engagement. Organizational Commitment variable is known to have a sig value below 0.05, which means that the Job Satisfaction variable has a partial effect on Employee Engagement.

Latar Belakang

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

Pengelolaan sumber daya manusia yang *engaged* kepada organisasi tentu bukan hal yang mudah dilakukan, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi misalnya budaya organisasi dan komitmen organisasi, dengan harapan sumber daya manusia yang ada dapat memberikan performa terbaiknya untuk organisasi. Pembinaan SDM harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Peranan sangat penting dipegang oleh sumber daya manusia (SDM)

disebuah organisasi sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi, serta berperan sebagai penggerak segala aktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM yang terarah akan meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus mencari dan mempertahankan SDM yang tepat, serta membangun budaya serta komitmen organisasi yang mampu menjaga dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga akan menciptakan *employee engagement* terhadap pekerjaan dan organisasi.

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

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Albrecht (2009:312) mengemukakan bahwa “*Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*”. Artinya Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

Budaya organisasi menjadi salah satu yang penting untuk diperhatikan organisasi agar SDM yang ada mampu *engaged* dengan organisasi. Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Budaya organisasi merupakan salah satu faktor karyawan mampu *engaged* terhadap perusahaan, budaya yang baik dan nyaman bagi karyawan tentu menjadi mempengaruhi karyawan untuk bisa memberikan potensi terbaik yang dimiliki untuk ikut serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tepat dengan karyawan akan membuat karyawan semakin loyal dan bersedia bekerja untuk organisasi.

Selain itu untuk membentuk ikatan yang baik antara organisasi dan karyawan, organisasi juga harus memperhatikan komitmen organisasional. Hal ini juga dipertegas oleh Lee and Olshfski (2002: 109) bahwa komitmen merupakan sebuah konstruk multidimensional yang berhubungan dengan berbagai cara individu untuk menuju pada sesuatu yang superior, kelompok kerja, organisasi, dan akhirnya melayani masyarakat. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Menurut Burr and Girardi (2002: 80) komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang men-cerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada organisasi secara khusus. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik

dan psikologi dari hasil kerja.

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

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

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

Rumusan Masalah

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

Tujuan Penelitian

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

Manfaat Penelitian

1. Praktisi
Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharap mampu memberikan konrtibusi yang bermanfaat bagi KP-RI Sumber Mulyo Tuban
2. Teoritis
Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan deskripsi dan informasi yang bermanfaat pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Tinjauan Teori *Employee Engagement*

Auliaranty (2011:43) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja mereka dan mengekspresikan diri mereka secara kognitif, fisik, dan emosional dalam mejalankan peran mereka. Thomas (2009:38) menggambarkan *employee engagement* dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manejemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Aspek-aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufel & Baker (2004:295), setidaknya ada 3 aspek pembentuk *employee engagement* dan menjadi aspek yang paling sering didengandr dan digunakan. Ketiga aspek itu yaitu :

- 1) Semangat (*Vigor*)
Semangat dilihat dari semangat dan resiliensi mental saat bekerja, kegigihan, ketekunan, dan kemampuan untuk mengupayakan keberhasilan tujuan organisasi.
- 2) Dedikasi (*Dedication*)
Dedikasi dirinjau dari antusiasme, memiliki ikatan perasaan, pengorbanan tenaga dan pikiran, kebanggaan, dan tantangan.
- 3) Penyerapan (*Absorbtion*)
Penyerapan ditinjau dari seberapa penuh konsentrasi anggota saat menjalankan perintah, keseriusan, menikmati jam kerja sehingga waktu terasa cepat dan anggota tidak merasa berat saat harus menjalankan tugas

Tinjauan Teori Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.

Aspek-aspek Budaya Organisasi

Robbins dalam Nawawi (2017:9) mengemukakan tujuh indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil, sejauh mana manajemen berfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil.
4. Berorientasi individu, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu dalam organisasi.
5. Berorientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
6. Agresif, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar sebagai Stabil, sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Tinjauan Teori Komitmen Organisasi

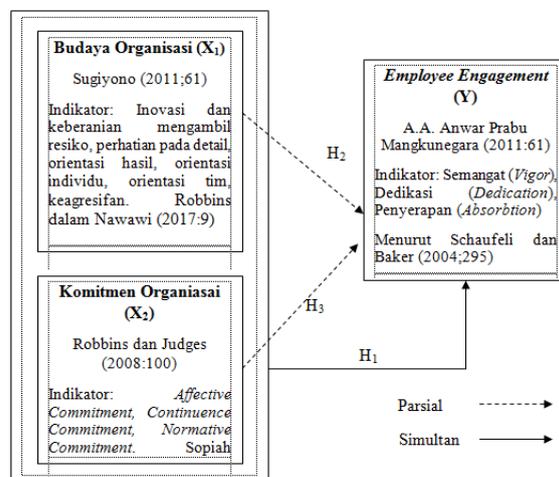
Menurut Luthans (2002: 236) bahwa sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:157) menyebutkan bahwa ada 3 komponen komitmen organisasional yaitu:

1. *Affective Commitment*, ditunjukkan dengan karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuence Commitment*, ditunjukkan apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaimana dibawah ini:

H₁: Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pengurus dan anggota KP-RI Sumber Mulyo Tuban yang berjumlah 34 orang.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	Y1	0,744	0,329	VALID
	Y2	0,724	0,329	
	Y3	0,645	0,329	
	Y4	0,580	0,329	
	Y5	0,574	0,329	
	Y6	0,804	0,329	
	Y7	0,741	0,329	
	Y8	0,820	0,329	
	Y9	0,834	0,329	
	Y10	0,744	0,329	
	Y11	0,774	0,329	
	Y12	0,854	0,329	
	Y13	0,670	0,329	
Budaya Organisasi	X1.1	0,756	0,329	VALID
	X1.2	0,765	0,329	
	X1.3	0,591	0,329	
	X1.4	0,866	0,329	
	X1.5	0,567	0,329	
Komitmen Organisasi	X2.1	0,554	0,329	VALID
	X2.2	0,678	0,329	
	X2.3	0,578	0,329	
	X2.4	0,440	0,329	
	X2.5	0,575	0,329	
	X2.6	0,750	0,329	

Berdasarkan R hitung dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hasil > 0,329 maka dapat diartikan variabel tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0.927	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0.752	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0.644	Reliabel

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki hasil $> 0,6$ dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73016977
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.060
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.449
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian normalitas memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $> 0,05$ artinya variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-4.301	5.171		-.832	.412		
BUDAYA ORGANISASI (X1)	2.406	.191	.876	12.602	.000	.919	1.089
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.440	.210	.146	2.098	.044	.919	1.089

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* = 0,919 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* = 1,089 untuk variabel budaya organisasi (X1) dan nilai *tolerance* = 0,919 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* = 1,089 untuk variabel komitmen organisasi (X2). Dari kedua variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$

dan nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.465	2.905		-.504	.618
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	-.008	.107	-.014	-.076	.940
	KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.170	.118	.261	1.443	.159

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa tingkat signifikan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,940 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,159. Kedua variabel tersebut memiliki nilai tingkat signifikan > 0,05 jadi dapat dikatakan kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan kedua variabel tersebut > 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.301	5.171		-.832	.412
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	2.406	.191	.876	12.602	.000
	KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.440	.210	.146	2.098	.044

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)

Berdasarkan tabel diatas untu linier berganda dirumuskan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -4,301 + 2,406X_1 + 0,440X_2 + e$$

Dari model persamaan regresi linier berganda maka disimpulkan seperti dibawah ini:

1. Konstanta adalah nilai yang diperoleh *Employee Engagement* tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas atau Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.
2. Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* berdasarkan hasil koefisien regresi 2,406. Ini berarti apabila budaya organisasi meningkat maka *employee engagement* juga akan meningkat
3. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien regresi 0,440. Ini berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka *employee engagement* juga akan meningkat

Uji Hipotesis

a. Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1540.141	2	770.071	97.051	.000 ^a
	Residual	245.976	31	7.935		
	Total	1786.118	33			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

b. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji nilai F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian, Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).

b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.301	5.171		-.832	.412
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	2.406	.191	.876	12.602	.000
	KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.440	.210	.146	2.098	.044

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)

a. Hipotesis 2

Berdasarkan nilai signifikansi total X1 yang diperoleh sebesar 0,000 yang memiliki lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_2 diterima, maka budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*.

b. Hipotesis 3

Berdasarkan nilai signifikansi total X2 yang diperoleh sebesar 0,044 yang memiliki lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_3 diterima, maka komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.853	2.817

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,862 atau sebesar 86,2% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan KP-RI Sumber Mulyo Tuban sebesar 86,2% sedangkan 13,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Penutup Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan memiliki tujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak dari variabel penelitian yaitu: Budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *employee engagement*. Berdasarkan data yang telah diuji dan terkumpul dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat kesimpulan bahwa:

1. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara simultan dimana kedua variabel bebas pada penelitian ini yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi secara simultan terhadap *Employee Engagement* KP-RI Sumber Mulyo Tuban. Sehingga melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi, KP-RI Sumber Mulyo Tuban dapat meningkatkan *Employee Engagement*, dengan demikian H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Dapat disimpulkan bahwa dengan menanamkan budaya organisasi, KP-RI Sumber Mulyo Tuban dapat mempengaruhi keterlibatan kerja atau *employee engagement*.
3. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh pada keterlibatan kerja atau *employee engagement* KP-RI Sumber Mulyo Tuban.

Keterbatasan Penelitian

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

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada KP-RI Sumber Mulyo Tuban
 - a. Agar koperasi lebih memperhatikan dan melibatkan anggota dalam pengelolaan organisasi dengan harapan organisasi dapat mencapai tujuan dengan harapan tujuan organisasi tercapai dengan baik.
 - b. agar koperasi lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan dengan gaji demi kenyamanan bersama.
 - c. agar koperasi lebih mampu mencari cara agar anggota dan pengurus koperasi lebih memiliki ikatan emosional dengan pekerjaannya serta agar koperasi mampu memperhatikan pekerjaan anggota dan pengurus sehingga pekerjaan mampu

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

2. Kepada peneliti

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

Daftar Pustaka

Auliaranty, Nadira. 2011. Hubungan antara kesesuaian Peran Kerja (Work-Role Fit) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) pada Karyawan Operator Produksi PT. Delta Surya Tekstil. Skripsi. Malang: Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Brawijaya.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2004). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* 9th ed. New York: McGraw-Hill.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior (5th ed.)*. New York: Irwing/McGraw-Hill.

Lee, S. H., & Olshfski, D. (2002). *Employee commitment and firefighters: It's my job*. *Public Administration Review*, 62, 108–114.

Burr and Girardi. 2002. Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence & Commitment. *Australian Journal of Management Sydney*, p.77-78.

Adenk Sudarwanto. 2013. *Akuntansi koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wyman, Oliver. 2008. Engaging People to Drive Execution, Strategic employee Engagement Delta Organization & Leadership.

M. Alfi Faisal Rizza*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Ridwan Basalamah *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma