

Studi Kinerja Karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor

A Study of Employee Performance at PT. Sumber Bintang Rejeki, Semarang Regency, with Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Engagement as Predictors

Aprillia Kusuma Dewi, Bambang Guritno* & Andhi Supriyadi

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-07-03; Direview: 2025-07-31; Disetujui: 2025-08-16

*Corresponding Email: bambang.guritno@stiepari.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai targetnya. Budaya organisasi berperan penting dalam menentukan perkembangan suatu organisasi, sementara komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat employee engagement yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas serta mendukung profitabilitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 122 karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki, Kabupaten Semarang, sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian. Selain itu, dilakukan uji hipotesis untuk mengonfirmasi diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat, menjaga tingkat komitmen yang tinggi, serta mendorong keterlibatan karyawan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Employee Engagement; Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are a vital component for any company in achieving its targets. Organizational culture plays a crucial role in determining the development of an organization, while organizational commitment has a positive impact on employee performance. High employee engagement can further enhance productivity and support company profitability. This study employs a quantitative approach with a sample of 122 employees at PT. Sumber Bintang Rejeki, Semarang Regency. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to respondents. The data were processed using SPSS software, including validity and reliability tests to examine the research instruments. Hypothesis testing was also carried out to confirm whether the proposed hypotheses were accepted or rejected. The results of the data analysis lead to several conclusions: organizational culture, organizational commitment, and employee engagement have a significant influence on employee performance. These findings highlight the importance of fostering a strong organizational culture, maintaining high levels of commitment, and encouraging employee engagement as strategic efforts to enhance workforce productivity and organizational success.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Engagement; Employee Performance

How to Cite: Dewi, A.K., Guritno, B. & Supriyadi, A. (2025). Studi Kinerja Karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* sebagai Prediktor. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8(1): 437-445.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting secara persorangan ataupun didalam kelompok, dan menjadi faktor utama kesuksesan bisnis serta perkembangan perusahaan. Oleh karenanya, tiap perusahaan harus memusatkan perhatian dan mengorientasikan pada keberadaannya sebagai motivasi guna menambah kinerja menjadi lebih baik (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai permasalahan konvensional terkait tindakan kerja karyawan yang dapat diambil dari setiap hasil aktivitas organisasi, meskipun relevansinya dalam menjaga keberlangsungan organisasi masih belum pernah disorot dalam dunia industry (Supriyadi et al., 2024).

PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang pakaian jadi. Dengan tujuan ekspor ke negara-negara yang mempekerjakan sekitar 543 orang. PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang menerima banyak tenaga kerja dari penduduk sekitarnya. Sumber Daya Manusia yang memberikan kontribusi penting bagi perkembangan perusahaan dengan meningkatkan kualitas produktivitas melalui tanggung jawab, tujuan yang jelas, pelatihan komprehensif, dan kesiapan menghadapi risiko, sehingga produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.

Bersama-sama memiliki kesadaran dan kemauan untuk mengubah mindset, sikap, dan tindakan akan menghasilkan perubahan budaya. Kepentingan budaya organisasi dalam menentukan perkembangan organisasi sangatlah signifikan. Organisasi bisa berkembang karena budaya yang ada di dalamnya bisa memotivasi karyawan, hingga kinerja organisasi makin bertambah. Ini sudah sejalan dengan studi sebelumnya oleh (Setiono, 2018), dimana menemukan bila budaya tempat kerja sangat memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja..

Penelitian terdahulu menunjukkan bila budaya perusahaan berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Khalique et al., 2015); (Azizah, 2017); (Moeljahwati et al., 2020). Tetapi hasil dari Mandri, Komara & David (2018) menyimpulkan bila meskipun budaya organisasi berdampak positif, namun tidak signifikan, hingga peningkatan budaya organisasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Studi oleh Mandri, (Leli, 2023).

Komitmen yang jelas adalah penting dalam mencapai kinerja yang berkualitas dalam setiap organisasi. Makin kuat komitmen karyawan pada organisasi, semakin baik kinerja karyawan akan menjadi (Supriyadi et al., 2017).

Employee engagement sebagai bentuk komitmen dari pegawai kepada organisasi dan tujuan organisasi. Komitmen ini menunjukkan bahwa pegawai sungguh-sungguh memperhatikan pekerjaan dan perusahaannya. Mereka bukan hanya bekerja demi uang, tetapi juga bekerja untuk kepentingan organisasi (Sucahyowati et al. 2020). Employee engagement dengan pekerjaannya mendorong mereka untuk memberikan usaha maksimal demi mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Tingginya keterlibatan karyawan bisa menambah kinerja karyawan dan mendukung profitabilitas, sementara bila keterlibatan karyawan rendah bisa mendapatkan hasil kerja yang kurang memuaskan.

Penelitian oleh Ramadhan & Sembiring (2014) menyimpulkan bila employee engagement berdampak penting pada kinerja mereka, contohnya di industri telekomunikasi. Didukung oleh sebuah penelitian kasus oleh Handoyo & Setiawan (2017) di bidang industri pembuatan air minum kemasan. Penelitian oleh Joushan et al. (2015) pada studi di PT. PLN wilayah Bekasi, didapat hasil beda bila employee engagement tidak berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut memberikan dukungan pada penelitian Kumaladewi & Rahardja (2016) PT. Penelitian di area Semarang memperlihatkan bila tingkat employee engagement yang rendah tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja bisa dianggap sebagai proses ataupun output dari pekerjaan. Kinerja melibatkan proses bagaimana hasil kerja dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan. Tetapi hasil kerja tersebut menunjukkan performa (Fauzi & Nugroho, 2020). Kinerja adalah bagaimana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada mereka (Syamsul Hadi & Andhi Supriyadi, 2021). Prestasi organisasi bergantung pada prestasi individu karyawan, organisasi

tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran tanpa memperhatikan kinerja individu karyawan terlebih dahulu (Herawati et al., 2016).

Menurut (Handoko, 2020), kinerja adalah metode yang dipakai guna menilai bila karyawan telah menyelesaikan tugasnya dengan menyeluruh, yang merupakan gabungan atas hasil kerja dan kompetensi.

Peningkatan hasil baik untuk orang per orang ataupun kelompok adalah titik pusat utama didalam berusaha menambah hasil organisasi, sebagaimana yang disebutkan oleh Maltis dalam (Rafiq et al., 2020). (Robbins, S. P., & Judge, 2021) mengungkapkan bahwa kinerja dapat disebut sebagai hasil terdiri interaksi diantara kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan keinginan (obsetion), atau kinerja = f (AxMxO). Kinerja sebagai hasil dari tugas atau aktivitas individu didalam sebuah Agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, manajemen sumber daya manusia perlu fokus pada kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Supriyadi et al., 2022).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai tindakan khas dari norma, nilai, keyakinan, dan perilaku individu dimana menentukan bagaimana individu dan kelompok menyelesaikan tugas. Dunggio (2020) Budaya organisasi memuat nilai dimana dapat dimengerti, direnungkan, dan diamankan bersama-sama semua anggota yang terlibat didalam organisasi.

Menurut penelitian oleh (Setyorini et al., 2021), Budaya organisasi berperan sebagai kekuatan individu yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi adalah landasan filosofi organisas, terdiri dari keyakinan bersama, norma-norma, dan nilai-nilai, ditunjukkan dalam tindakan didalam organisasi. (Nugraha, 2021) mengemukakan bila budaya perusahaan merupakan kebiasaan lama dimana diterapkan didalam tugas kerja guna menambah kualitas kinerja karyawan.

Untuk menambah kinerja karyawan, perusahaan harus membentuk budaya organisasi yang positif agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Penelitian (Rijanto & Mukaram, 2018) menemukan bila hubungan positif signifikan diantara budaya organisasi dan kinerja karyawan terbukti. Maka diajukanlah sebuah hipotesa sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (Robbins, S. P., & Judge, 2017) menyatakan bila komitmen merupakan seberapa kuatnya keterikatan seorang pekerja dengan organisasi, tujuan, dan keinginannya untuk tetap bekerja di sana. Dalam penelitiannya, (Hidayah et al., 2023) menyatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga jenis, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berterusan menurut Allen Meyer. Semua tiga jenis komitmen akan berdampak pada tindakan yang dilakukan oleh para karyawan di tempat kerja. Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Nelfianti et al., 2018), komitmen organisasional adalah ketika individu merasa menjadi bagian atas organisasi, aktif dalam kegiatan organisasi, dan setia didalam menggapai tujuannya. Kesetiaan organisasi adalah tingkat dedikasi karyawan terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif mereka dalam mencapai sasaran organisasi.

Komitmen organisasi ada saat para karyawan merasa tertarik sekali dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran dari perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi merupakan lebih dari sekadar menjadi anggota formal, melainkan juga mencakup rasa suka terhadap organisasi dan kesiapan guna bekerja keras demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut (Daulay et al., 2023), kesetiaan tinggi pada perusahaan bisa menolong menambah kinerja dan produktivitas perusahaan dengan melibatkan kesetiaan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kapuy & Raymanu, 2021) memperlihatkan bila kinerja kerja karyawan di PT diberikan dampak signifikan oleh komitmen organisasi. Mitra Permata Sari. Oleh karena itu, komitmen organisasi secara parsial berdampak positif signifikan pada kinerja kerja karyawan di perusahaan. Maka sebuah asumsi diajukan sebagai berikut:

H2: Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang.

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, anggota menghubungkan diri dengan pekerjaan mereka sesuai dengan (Djari, 2016) yang mengatakan bahwa work engagement melibatkan sikap dan perilaku karyawan yang mengekspresikan diri mereka sepenuhnya dalam aspek fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Menurut (Noviardy & Aliya, 2020), karyawan akan sepenuhnya terlibat dan antusias dalam pekerjaan mereka. Bagi karyawan yang berkomitmen pada perusahaan dan siap berupaya maksimal demi kesuksesan organisasi tempat bekerjanya.

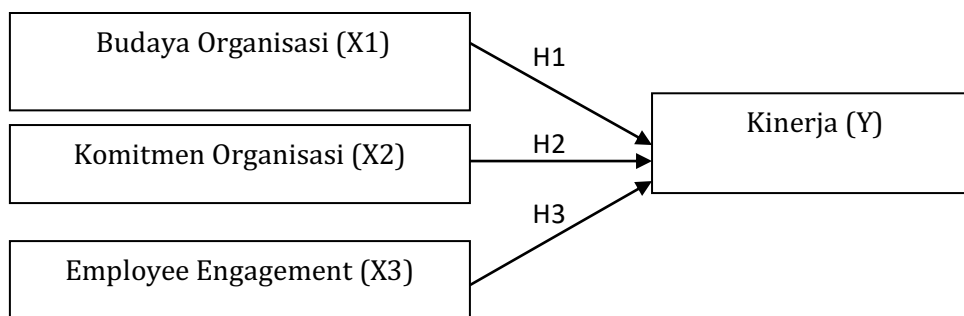
Vigor merupakan kondisi dimana ditandai dengan energi tinggi, ketangguhan, motivasi guna berusaha, dan keteguhan didalam menghadapi rintangan. Dedication dicirikan oleh perasaan penting, semangat, motivasi, berharga, dan menantang, sedangkan absorption dicirikan oleh fokus penuh pada pekerjaan.

Meningkatkan keterlibatan karyawan dan loyalitas perusahaan di tempat kerja bisa berdampak positif pada kinerja dan efisiensi karyawan dengan menyeluruh. Maka diajukanlah hipotesa seperti berikut ini:

H3: Diduga ada pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian memakai pendekatan kuantitatif guna menguji teori dan hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yang memproses data mulai dari pengumpulan hingga penafsiran serta penyajiannya dalam format angka-angka berdasarkan hasil olahan statistik (Arikunto, 2012).



Populasi merupakan kumpulan elemen-elemen yang mempunyai kesamaan karakteristik dimana jadi fokus penelitian, karena dipertimbangkan sebagai subjek utama penelitian (Thies et al., 2018). Populasi didalam penelitian merupakan pekerja yang bekerja secara tetap di PT. Sumber Bintang Rejeki di Kabupaten Semarang sebanyak 543 karyawan.

Sampel adalah bagian atas jumlah dan karakteristik didalam populasi (Sugiyono, 2013). Terdapat 122 responden dalam penelitian ini, dimabil dengan teknik *Accidental Sampling*.

Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas konstruk dinyatakan terpenuhi saat semua item pernyataan didalam instrumen mengukur semua aspek berpikir ditetapkan didalam tujuan evaluasi (Arikunto, 2014). Validitas konstruk dapat dibuktikan melalui EFA dan CFA. Studi ini memanfaatkan pendekatan EFA untuk menunjukkan kevalidan konstruk alat ukur dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0.

Validitas dalam penelitian juga dapat mencakup akurasi data yang akan dianalisis. Validitas instrumen penelitian dapat dipastikan setelah melakukan uji pernyataan dan pengukuran menggunakan rumus yang disebutkan di atas, dengan aturan bahwa jika nilai r hitung > r tabel, sehingga instrumen itu dinyatakan valid (Ghozali, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel bila respon seseorang pada semua pernyataan kuesioner adalah tetap konsisten di setiap waktu. Dalam studi ini, reliabilitas diukur hanya sekali. Suatu konstruk dinyatakan berkualitas bila nilai *Cronbach Alfa* (α) lebih besar dari 0,70..

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dipakai guna mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen. Model Matematis yang diberikan sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Model

a. Uji F (Anova Test)

Pada dasarnya, uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau besar dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen atau terikat.

Guna menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Quick look: Semua variabel independen berdampak secara bersamaan dan signifikan pada variabel dependen jika nilai signifikansi F kurang dari tingkat kepercayaan 0,05.
- Dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dengan nilai F dalam tabel, bisa disimpulkan bila setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan dan signifikan.

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menentukan sebesar proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan *employee engagement* pada kinerja karyawan di PT. Sumber Kemakmuran Bintang Kabupaten Semarang. Makin tinggi nilai R^2 , makin besar kemampuan variabel dependen didalam menjelaskan variasi variabel independen.

c. Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dengan mendasar memperlihatkan sejauh apa dampak variabel independen secara individual didalam memberikan penjelasan variasi variabel dependen. Pengujian dikerjakan secara membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t dalam tabel pada level signifikansi 5% (0,05) dengan metode pengujian sebagai berikut:

Dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf nyata 0,05
- Saat P value < 0,05, hipotesis diterima.
- Saat P value > 0,05, hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan guna memastikan keabsahan indikator atau kuesioner sebagai pengukur variabel yang akurat. Pengujian dikerjakana dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Diperoleh nilai r tabel dengan menggunakan tabel r product moment, kemudian df ditentukan sebagai n (sampel) - 2, yaitu 122 - 2 = 120, dengan signifikansi 0,05 dan uji dua sisi, maka nilai r tabel adalah 0,178.

Nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel memperlihatkan bila indikator atau kuesioner variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, *employee engagement*, dan kinerja dianggap valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai sebagai metode guna menilai seberapa dapat diandalkannya kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika respon oleh responden tetap konsisten ketika ditanyakan hal yang sama dari waktu ke waktu. Dalam studi ini, reliabilitas diuji melalui satu tahap, yaitu penggunaan *cronbach's alpha*. Bila nilai *cronbach's alpha* suatu variabel lebih 0,70, hingga kuesioner yang digunakan dianggap reliabel.

Penilaian reliabilitas menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* tiap variabel di atas 0,70, hingga bisa dinyatakan bila kuesioner mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, employee engagement, dan kinerja dianggap reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil analisis Regresi Berganda Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.725	4.504		.161	.872
	Budaya Organisasi (X ₁)	.103	.059	.242	1.945	.044
	Komitmen Organisasi (X ₂)	.481	.091	.454	5.307	.000
	<i>Employee Engagement</i> (X ₃)	.454	.110	.389	4.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar atas hasil koefisien regresi dapat dibuat persamaan:

$$Y = 0,242 X_1 + 0,454 X_2 + 0,389 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi budaya organisasi (b₁) = 0,242 hasil positif memperlihatkan setiap kenaikan budaya organisasi akan menambah kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi (b₂) = 0,454 hasil positif memperlihatkan bila tiap penambahan komitmen organisasi akan menambah kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi *employee engagement* (b₃) = 0,389 hasil positif memperlihatkan bila tiap kenaikan *employee engagement* akan menambah kinerja karyawan.

Uji Model

a. Uji - F

Uji - F dipakai guna menguji dampak variabel independen pada dependen secara bersama-sama, bila nilai sig. ≤ 0,05, dinyatakan terdapat dampak bersama dan model regresi dianggap fit atau baik.

Tabel 3. Hasil Uji – F Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.356	3	240.452	25.877	.000b
	Residual	1793.365	118	9.292		
	Total	2514.721	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), *Employee Engagement* (X₃)

Dengan hasil uji F sebesar 25.877 dan signifikansi 0,000 < 0,05, bisa disimpulkan bila budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *employee engagement* berdampak secara bersamaan pada kinerja karyawan dan model regresi dapat dianggap baik.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau *adjusted R square* berguna dalam menilai berapa besar dampak variabel bebas pada variabel terikat. Dari analisis, ditemukan nilai koefisien determinasi:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.523	3.367

a. Predictors: (Constant): Budaya Organisasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Employee Engagement (X₃)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dapat mengecek hasil koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* yang menunjukkan nilai 0,523. Artinya bahwa budaya perusahaan, loyalitas perusahaan, dan keterlibatan karyawan dapat menjelaskan lebih dari separuh (52,3%) dari kinerja karyawan. Adapun sebesar 47,7% dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh faktor-faktor diluar budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *employee engagement*.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dikerjakan dengan uji - t guna menilai efek variabel independen terhadap dependen secara individual. bila nilai sig. ≤ 0.05 , hipotesis akan diterima.

Berdasar hasil uji - t maka bisa dikerjakan pembuktian hipotesis sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan hasil uji - t sebesar 1,945 terhadap hubungan diantara budaya organisasi dan kinerja karyawan, signifikansi $0,044 < 0,05$, hingga hipotesis memperlihatkan adanya dampak budaya organisasi pada kinerja karyawan PT Sumber Rejeki Kabupaten Semarang diterima diterima.
- Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pengujian ujii-t sebesar 5,307 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ hubungan diantara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, hingga hipotesis komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang diterima.
- Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan hasil uji -t 4,109 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis yang menyatakan bila ada dampak *employee engagement* pada kinerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang diterima.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan sangat besar, makin kuat budaya organisasi, makin tinggi kinerja karyawan akan bertambah. Kekuatan budaya organisasi mendorong pertumbuhan kinerja karyawan dan memberi motivasi bagi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Akhirnya, perilaku karyawan akan terbentuk menuju arah yang diinginkan oleh organisasi. Untuk meningkatkan performa karyawan, perusahaan harus membangun budaya organisasi yang positif guna mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen terhadap organisasi berdampak positif dan signifikan pada karyawan, hingga makin tinggi komitmen pada organisasi akan menambah kinerja karyawan. Komitmen adalah sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta akan tetap loyal atau tidak meninggalkan perusahaan. Pegawai yang menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan akan melaksanakan tugasnya serta membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, kinerja sangat dipengaruhi oleh komitmen kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan pada organisasi, hingga kinerja organisasi publik yang dihasilkan juga akan makin baik. Pelaksanaan pekerja akan naik sejalan dengan tingkat komitmen pada perusahaan, dan akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan.

Partisipasi karyawan yang tinggi mempunyai dampak positif dan penting terhadap kinerja mereka, hingga makin banyak karyawan yang terlibat akan berdampak pada penambahan kinerja mereka. Vigor ditunjukkan oleh tingkat energi tinggi, ketahanan, semangat guna mencoba, dan ketahanan saat menghadapi rintangan. Dedication adalah perasaan nilai, semangat, inspirasi, penting, dan menantang, sementara absorption adalah fokus penuh pada tugas, employee engagement adalah saat individu secara emosional dan intelektual berkomitmen kepada organisasi, diukur melalui tiga perilaku utama: 1). Memberikan dukungan bagi organisasi kepada rekan kerja dan pelanggan dengan pesan yang positif, 2). Karena semangat yang kuat untuk bergabung dengan organisasi, meskipun sebenarnya memiliki kesempatan kerja di tempat lain 3). Menunjukkan upaya dan perilaku tambahan yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Ini konsisten dengan studi yang dijalankan oleh Andrian Noviardy dan Sabeli Aliya pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa engagement karyawan dan memegang peranan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mencoba meningkatkan keterlibatan karyawan dan loyalitas perusahaan di tempat kerja bisa memberikan dampak positif pada efisiensi dan performa karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah didapat pada penelitian ini bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan, dimana makin baik budaya organisasi di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang akan makin menambah kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan, dimana makin tinggi komitmen organisasi di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang akan makin menambah kinerja karyawan.
3. *Employee Engagement* berdampak pada kinerja karyawan, dimana makin meningkat *employee engagement* di PT. Sumber Bintang Rejeki Kabupaten Semarang akan makin menambah kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). ojs.unud.ac.id. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>
- Daulay, A. S., Imsar, I., & Harahap, R. D. (2023). Strategi Pengembangan Pasar Digital dalam Mendukung Industri Fashion Halal Di Indonesia. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 1035–1042. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.2918>
- Djari, E. K. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Serta Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Resort Sanur. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 55–63. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/131>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 26*.
- Handoko, H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980.
- Hidayah, Z., Ayuni, D., Minrohayati, Andriyansah, & Wibowo, M. (2023). Antecedents of Deviant Behaviour in Higher Education Institutions and Its Effects on Lecturers' Performance. *Nigerian Journal of Economic and Social Studies*, 65(1), 1–17. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85170709214
- Kapuy & Raymanu. (2021). Issn: 2407-0548. *Prosiding Seminar Nasional, Call Papers & PKM*.
- Khalique, M., Bontis, N., bin Shaari, J. A. N., & Isa, A. H. M. (2015). Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1), 224–238. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2014-0014>



- Leli, K. (2023). *Pengorganisasian Lembaga Tour & Travel Dalam Menjaga Kualitas Layanan Di Biro Al Ma'Wa Nu Cilacap*. https://eprints.uinsaizu.ac.id/20164/1/Leli_Kurniatin_Pengorganisasian_Lembaga_Tour_%26_Travel_Dalam_Menjaga_Kualitas_Layanan_di_biro_Al_Ma%27wa_NU_Cilacap.pdf
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nugraha, Y. E. (2021). Dampak Pandemi Covid 19 Pada Unit Usaha Pariwisata Di Kawasan Pesisir Kota Kupang. *Jurnal Industri Pariwisata*, 3(2), 134–149. <https://doi.org/10.36441/pariwisata.v3i2.411>
- Rafiq, M., Zhang, X. P., Yuan, J., Naz, S., & Maqbool, S. (2020). Impact of a balanced scorecard as a strategic management system tool to improve sustainable development: Measuring the mediation of organizational performance through PLS-Smart. *Sustainability (Switzerland)*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/su12041365>
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. In *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* (Vol. 6, Issue 2, pp. 128–146). [download.garuda.kemdikbud.go.id](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=860745&val=13804&title=Pengaruh_Budaya_Organisasi_Karakteristik_Individu_Karakteristik_Pekerjaan_Terdahap_Kinerja_Karyawan_PT_Pelindo_III_Surabaya)
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. In *E-Jurnal Akuntansi* (Vol. 31, Issue 2, p. 427). [ojs.unud.ac.id](https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31i02.p13)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Supriyadi, A., Arifiyanti, M. P., Ananto, H., & Rahmawati, A. (2024). MEDIATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB): THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP (TL) AND MOTIVATION ON PERFORMANCE. *Tec Empresarial*, 16(1), 3317–3340.
- Supriyadi, A., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). A Study on the performance of manufacturing employees : Organizational culture, compensation, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 9(6), 32–43.
- Supriyadi, Andhi, & Aryaningtyas, A. T. (2022). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 16(no 2 agustus). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p07>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syamsul Hadi, & Andhi Supriyadi. (2021). Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 167–175. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.320>
- Thies, F., Wessel, M., & Benlian, A. (2018). Network effects on crowdfunding platforms: Exploring the implications of relaxing input control. In *Information Systems Journal* (Vol. 28, Issue 6, pp. 1239–1262). <https://doi.org/10.1111/isj.12194>

