

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT PERTAMINA MARINE SOLUTIONS

Adinda Juwita Pebrianti¹⁾, Dewi Susita²⁾, Despinur Dara³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: adindaajuwita@gmail.com		No. Telp:
Submitted : 28 June 2025	Accepted : 08 July 2025	Published : 09 July 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT Pertamina Marine Solutions. Keterikatan karyawan menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas sumber daya manusia, terutama di sektor maritim yang menuntut profesionalisme dan kolaborasi tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan Teknik survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 112 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi fisik dan sosial di tempat kerja serta nilai – nilai budaya organisasi yang dipahami dan dihayati oleh karyawan, mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan keterikatan karyawan melalui perbaikan lingkungan dan penguatan budaya organisasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Keterikatan Karyawan; PT Pertamina Marine Solutions.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and organizational culture on work engagement at PT Pertamina Marine Solutions. Work engagement plays a crucial role in enhancing performance and loyalty, particularly in the maritime sector that demands high levels of professionalism and collaboration. The research employed a quantitative approach using a survey method, distributing questionnaires to 112 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The findings indicate that both the work environment and organizational culture have a positive and significant effect on work engagement, both partially and simultaneously. These results highlight that physical and social workplace conditions, along with internalized organizational values, significantly contribute

to increasing employees' vigor, dedecation, and absorption in their work. This research provides partical implications for management in developing strategies to improve work engagement through better work environment and stronger organizational culture.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Work Engagement, PT Pertamina Marine Solutions.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis. Salah satu elemen penting dalam menciptakan organisasi yang unggul adalah keterikatan karyawan. Keterikatan ini berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Khan, 1990 dalam Albrecht et al., 2015). Menurut Gunawan et al. (2024), Keterikatan karyawan yang tinggi dapat mendorong motivasi, komitmen, serta kontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang inklusif dan mendukung menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan dua faktor utama yang sangat memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sementara budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat nilai – nilai perusahaan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun psikologis memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung kebutuhan sosial dan profesional karyawan (Demerouti et al., 2001). Disisi lain, budaya organisasi yang kuat membentuk rasa memiliki dan identitas bersama, serta menjadi pedoman nilai dan perilaku di tempat kerja (Schein, 2010). Kedua elemen ini berperan penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang menyeluruh dan membentuk keterikatan secara emosional maupun kognitif.

PT Pertamina Marine Solutions, sebagai anak perusahaan PT Pertamina Transkontinental, memiliki peran strategis dalam mendukung keberlanjutan energi nasional melalui layanan logistik maritim yang andal dan efisien. Dalam rangka meningkatkan daya saing di pasar global, PT Pertamina Marine Solutions terus berinovasi dan menerapkan teknologi terkini dalam operasionalnya. Perusahaan ini juga mengedepankan penerapan

budaya organisasi yang kuat serta menyediakan sumber daya manusia yang professional, terutama dalam layanan kru dan inspeksi kapal.

PT Pertamina Marine Solutions menerapkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan keterikatan karyawan, antara lain melalui pengembangan individu dan tim, peningkatan kesejahteraan, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Selain itu, perusahaan membangun sistem komunikasi yang transparan dan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan demikian, keterikatan karyawan menjadi fondasi penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan loyalitas berkelanjutan terhadap perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Tingkat Keterikatan Karyawan di PT Pertamina Marine Solutions

Divisi	Rata-rata Semangat	Rata-rata Dedikasi	Rata-rata Penyerapan	Nilai Akhir
<i>Legal & Relation</i>	6%	7%	0%	8%
<i>General Trade & Service</i>	5%	5%	5%	5%
<i>CBO</i>	5%	5%	3%	4%
<i>Finance & Bussiness Support</i>	4%	5%	2%	4%
<i>HSSE</i>	8%	5%	2%	5%
<i>Procurement</i>	5%	5%	3%	4%
<i>Veetting Inspection</i>	6%	0%	3%	6%
<i>Crewing Marine Offshore & Support</i>	7%	6%	2%	5%
<i>Crewing Tanker</i>	3%	5%	2%	3%
<i>Persentase Seluruh Divisi</i>	75%			

Sumber: Data Diperoleh Dari PT Pertamina Marine Solutions

Berdasarkan data penilaian keterikatan karyawan di PT Pertamina Marine Solutions, terlihat bahwa sebagian besar divisi menunjukkan tingkat keterikatan yang masih belum mencapai kondisi ideal. Hal ini relevan dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala *Human Capital* di PT Pertamina Marine Solutions, yang mengungkapkan bahwa rendahnya tingkat keterikatan karyawan dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman terhadap nilai – nilai budaya organisasi, komunikasi internal yang belum optimal, serta terbatasnya dukungan lingkungan

kerja yang kondusif. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat *turnover*, serta melemahkan penerapan budaya kerja yang konstruktif dan berkelanjutan.

Menurut Andhika Banu Bismoko et al. (2023), keterikatan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, tetapi juga aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Lingkungan kerja yang positif mampu mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan rasa memiliki serta keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.

Untuk mengetahui Persepsi karyawan terhadap faktor - faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan, dilakukan *pra-survei* terhadap 20 responden di lingkungan di PT Pertamina Marine Solutions dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-survei persepsi karyawan terhadap faktor – faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan di PT Pertamina Marine Solutions

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban (%)	
			Ya	Tidak
1	Kerja	Lingkungan kerja di perusahaan tempat saya bekerja memotivasi saya dalam bekerja	45	55
2	Organisasi	Budaya Saya memahami sepenuhnya nilai - nilai organisasi di perusahaan tempat saya bekerja	30	70
3	Kepemimpinan	Pemimpin di perusahaan tempat saya bekerja selalu mendengarkan pendapat anggotanya	65	35
4	Kompensasi	Saya menilai (gaji, tunjangan, dan lainnya) yang saya terima sudah sebanding dengan kontribusi saya kepada perusahaan	55	45
5	Komunikasi	Komunikasi yang baik di perusahaan tempat saya bekerja membuat saya merasa dihargai	65	35
6	Pelatihan	Program pelatihan yang saya ikuti di perusahaan tempat saya bekerja membantu saya meningkatkan keterampilan saya	55	45
7	Teamwork	Kerja sama antar anggota tim mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	75	25

Sumber: Data Diperoleh Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil *pra-survei*, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan kepemimpinan yang responsif dinilai berkontribusi positif terhadap keterikatan karyawan. Sementara, pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuan yang menandakan bahwa kedua aspek ini perlu mendapatkan perhatian lebih dalam upaya peningkatan keterikatan karyawan.

Di sisi lain, budaya organisasi yang positif, yang mencakup nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan (Maulana et al., 2014). Fachrurazi et al. (2022) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi, dan keterlibatan karyawan. PT Pertamina Marine Solutions sendiri telah mengadopsi tata nilai

AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai fondasi budaya organisasinya. Namun, menurut pernyataan dari kepala Divisi *Human Capital*, penerapan nilai – nilai AKHLAK masih belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku keseharian karyawan. Ketidaksesuaian ini menurunkan efektivitas kerja, menghambat inovasi, dan mengurangi kualitas pelayanan perusahaan.

Menariknya, banyak organisasi telah menerapkan program peningkatan lingkungan kerja dan membangun budaya organisasi yang positif, namun tetap mengalami permasalahan keterikatan karyawan yang rendah. Albrecht et al. (2015) menegaskan bahwa keberadaan lingkungan dan budaya yang baik tidak serta merta menjamin keterikatan karyawan yang tinggi. Saks (2006) juga menyatakan bahwa meskipun organisasi telah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan menerapkan budaya yang kuat, tingkat keterikatan karyawan tetap bervariasi, yang menunjukkan bahwa terhdapat faktor lain yang dapat memoderasi hubungan tersebut seperti persepsi keadilan, kepemimpinan, dan makna pekerjaan.

Lebih lanjut, Schaufeli (2017) dan Gupta et al. (2016) menyoroti bahwa sebagian besar studi masih meneliti pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara terpisah. Padahal, dalam praktiknya, kedua faktor ini saling berinteraksi dan tidak dapat dipisahkan. Bahkan ketika budaya organisasi mendukung inovasi, keterikatan karyawan dapat tetap rendah apabila lingkungan kerja tidak memberikan ruang bagi otonomi dan partisipasi. Oleh karena itu, pendekatan integratif menjadi penting untuk memahami keterikatan karyawan secara holistik.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada perlunya pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan, khususnya di PT Pertamina Marine Solutions. Sebagai perusahaan strategis yang mendukung logistik maritim dalam industri energi nasional, keberhasilan operasional sangat ditentukan oleh keterlibatan dan loyalitas karyawannya. Rendahnya keterikatan karyawan yang terjadi saat ini dapat menjadi hamatan serius dalam menjaga efisiensi, keselamatan kerja, dan pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membangun hipotesis dan menguji secara empiris dimana hubungan antar variabel bersifat kausal. Penelitian ini didasarkan pada pendekatan filsafat *positivisme* rasionalistik, yang memandang realitas sebagai sesuatu yang parsial, dapat diukur, teramati, dan bersifat objektif.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data difokuskan pada data primer, yaitu data yang didapatkan secara langsung melalui sumber pertama, seperti individu, pelaksanaan wawancara atau pengisian kuesioner. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada suatu fenomena yang berkonsentrasi pada populasi atau sampel tertentu dengan metode pengumpulan data, dan memanfaatkan analisis statistik sebagai alat mengukur hipotesis yang sudah diputuskan (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif membutuhkan penggunaan data numerik, yang meliputi pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian temuan.

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian asosiatif untuk memastikan hubungan antar variabel. Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang dilakukan untuk memastikan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Keterikatan karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini secara konsisten mendukung ketiga hipotesis yang diajukan, yakni bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Keterikatan Karyawan (Y) di PT Pertamina Marine Solutions.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,774, nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$) dan t-hitung sebesar 7,274. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antony S (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap keterikatan karyawan pada industri perhotelan di Batam. Selain itu, penelitian Lestary & Harmon (2017) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan. Hal ini memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam menciptakan engagement yang tinggi.

Namun demikian, beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja baik, keterikatan karyawan belum tentu optimal jika tidak disertai faktor pendukung lainnya seperti gaya kepemimpinan atau penghargaan. Saks (2006) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung perlu di damping oleh keadilan organisasi dan makna pekerjaan yang kuat agar keterikatan dapat tercipta secara maksimal.

Secara teoritis, hasil ini konsisten dengan pendapat Demerouti et al. (2001) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan kerja. Lebih lanjut teori Job Demands-resources (JD-R) model menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik termasuk dalam job resources yang mampu menumbuhkan energi positif dan memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Budaya organisasi (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,322 nilai signifikansi 0,008 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 2,712. Artinya, semakin kuat nilai – nilai organisasi ditanamkan dan dipahami oleh karyawan, maka keterikatan mereka terhadap perusahaan juga semakin tinggi.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Soeharso & Nurika (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap engagement karyawan, khususnya di kalangan generasi milenial. Demikian pula, hasil penelitian Prahara (2020) juga menunjukkan korelasi positif antara pemahaman budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas perusahaan.

Namun, terdapat juga pandangan yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak selalu menjamin keterikatan tinggi. Albrecht et al. (2015) dan Saks (2006) mengingatkan bahwa pengaruh budaya bisa di moderasi oleh faktor lain seperti persepsi keadilan atau kepemimpinan. Dalam konteks PT Pertamina Marien Solutions, temuan menunjukkan bahwa

nilai – nilai AKHLAK yang menjadi fondasi budaya belum sepenuhnya diinternalisasi dalam perilaku sehari – hari karyawan, yang berpotensi menurunkan efektivitas budaya tersebut.

Secara teoritis Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kerangka nilai yang menjadi pedoman perilaku dan Keputusan di tempat kerja. Ketika nilai ini dipahami dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi, maka akan tercipta rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan. Budaya yang selaras dengan aspirasi karyawan akan menciptakan rasa identitas dan keterlibatan yang mendalam.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Secara simultan, lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (Y). hal ini ditunjukkan oleh nilai f-hitung sebesar 30,151 dan signifikansi <0,001 (<0,05). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama – sama memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan di PT Pertamina Marine Solutions.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Surya (2022) dan Setiawan et al. (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki peran penting dalam membentuk keterlibatan kerja karyawan. Setiawan bahkan menambahkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat efek lingkungan kerja terhadap keterikatan, terutama jika didukung oleh sistem kerja tim dan kepemimpinan yang efektif.

Secara teoritis pendekatan integrasi yang dikemukakan oleh Schaufeli (2017) menekankan bahwa keterikatan karyawan perlu dilihat dalam hubungan yang saling terikat antara faktor internal (budaya organisasi) dan eksternal (lingkungan kerja). Model JD-R juga mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa interaksi antar job resources dari lingkungan fisik dan sosial serta nilai – nilai budaya yang mendorong engagement akan menciptakan keterlibatan kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT Pertamina Marine Solutions, dapat ditarik beberapa Kesimpulan, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan di

PT Pertamina Marine Solutions. Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerja, mereka menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, keterlibatan yang aktif, serta loyalitas terhadap perusahaan. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang menyenangkan memberikan dampak positif terhadap partisipasi dan dedikasi karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan dipahami dengan baik oleh karyawan turut berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Nilai-nilai budaya seperti kepatuhan, inisiatif, kerja sama, dan inovasi perlu diinternalisasikan secara konsisten dalam keseharian kerja. Karyawan yang merasa selaras dengan nilai-nilai organisasi akan lebih antusias dalam bekerja dan lebih terikat secara emosional terhadap perusahaan. Namun, ketika nilai budaya hanya sebatas formalitas tanpa penerapan nyata, pengaruh positif terhadap keterikatan menjadi terbatas.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama menciptakan fondasi yang kuat dalam membentuk keterikatan karyawan. Kombinasi antara kondisi kerja yang nyaman dengan budaya kerja yang terarah dan mendukung menjadikan karyawan merasa dihargai, didukung, dan menjadi bagian penting dari organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan perusahaan. Keterikatan ini tidak hanya muncul dari satu sisi, melainkan dari sinergi antara ekosistem kerja dan nilai-nilai bersama yang diterapkan dalam organisasi.

REFERENSI

- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(1). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Albrecht, S., Gruman, J., Macey, W., & Saks, A. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. *Journal of*

- Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7–35.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179.
<https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Amin Nur Fadilah, Garancang Sabaruddin, & Abunawas kamaluddin. (2023). *Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian*.
- Andhika Banu Bismoko, James Christian Suwandi, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Arikunto, S. (2000). 134. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold B. Bakker, M. P. L. (2010). *Work Engagement*.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., Istiqomah, R. R., & Abadi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=qijKEAAAQBAJ>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(04). <https://jisma.org>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dinata, F., & Antonio Ferdi. (2023). *Anteseden dari Virtual Organizational Commitment dan Dampaknya terhadap Virtual Care Performance (Studi pada Platform Telemedisin XYZ di Indonesia)*.
- Dr. Muhammad Ramdhan, S. P. M. M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=Ntw_EAAAQBAJ

- Ekonomi Bisnis, J., dan Akuntansi, M., Nainggolan, H., Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan Balikpapan Korespondensi, S., & Naskah, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)*. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.2022>
- Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 247–254. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2470>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=S0WRX5A5H0kC>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. Dos, Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3). <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi*. 262–272. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662>
- Gupta, V., Agarwal, U., & Khatri, N. (2016). The Relationships between Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Psychological Contract Breach, Organizational Citizenship Behavior, and Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72. <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Hera, A., Rian, A. Al, Chowdhury, Sheikh. R.-U.-H., Parvin, Mst. I., Bandapadya, K., Khan, N. A., Rahaman, Md. A., & Ali, M. J. (2024). Leveraging Social Media Information Management to Enhance Physical Activity Engagement. *OALib*, 11(09), 1–13. <https://doi.org/10.4236/oalib.1112092>
- Ismail, I., & Albahri, F. P. (2019). Perancangan E-Kuisisioner menggunakan CodeIgniter dan React-Js sebagai Tools Pendukung Penelitian. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:203698229>
- Jagannathan, A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:240810052>
- Jaya, A. T. (2022). PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI Oleh*.

- Kabigting, F., Brooks, D., & Loures, L. (2019). *The Denison Organizational Culture Survey (DOCS): A Culture Measurement Critique*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24995.68643>
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3). <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>
- Kiema-Junes, H., Saarinen, A., Muukkonen, H., Väyrynen, S., Ala-Mursula, L., & Hintsanen, M. (2020). Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(5). <https://doi.org/10.1111/sjop.12640>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Machali, I. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Maulana, H., Psikologi, J., & Negeri Jakarta, U. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN: STUDI PADA PT. PERTAMINA (PERSERO)*. 3(2). <https://doi.org/10.21009/JPPP>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Muchlis, M., Christian, A., & Sari, M. (2019). Kuesioner Online Sebagai Media Feedback Terhadap Pelayanan Akademik pada STMIK Prabumulih. *Eksplora Informatika*, 8, 149–157. <https://doi.org/10.30864/eksplora.v8i2.215>
- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1, 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Naidoo, P., & Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12, 433–441.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Ridho, A. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>

- Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Optimalisasi Budaya Kerja di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 179–194. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2341>
- Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=Mnres2PIFLMC>
- Sedarmayanti, P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>
- Setiawan, B., Indarto, & Santoso, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Team Work, dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.
- Sihotang, H., Pd, M., Penerbitan, P., Buku, P., & Tinggi, P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Work Ethic (Hard Work) sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus pada Karyawan Generasi Milenial di PT X (The Effect of Organizational Culture on Employee Engagement with Work Ethic (Hard Work) as A Moderating Variable: Case Study on Millennial Generation Employees at PT X). 11(1), 46–54.
- Surya, J. E. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). www.bca.co.id,
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=1VO3nQEACAAJ>
- Tahir, R., & Aulia, D. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/379001038>
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. Berrett-Koehler Publishers. <https://books.google.co.id/books?id=zJwJ-0q52QsC>
- Yulianto, A. (2020). *Mewaspada Response Bias Dalam Skala Psikologi*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30178.07361>