

# Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Aerofood ACS Surabaya

Oleh:

Ferdina Irawati

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2025



# Latar Belakang

- PT. Aerofood Surabaya merupakan penyedia layanan Inflight Catering bertaraf internasional
- Pentingnya komitmen organisasi dalam peningkatan kualitas layanan dan reputasi perusahaan
- Pengaruh budaya organisasi, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

# Rumusan Masalah

Apakah budaya organisasi, employee engagement, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Aerofood ACS Surabaya?

# Research Gap

- Research Gap: Penelitian sebelumnya hanya menggunakan tiga variabel dan teknik probability sampling serta SPSS
- Novelti Penelitian: Menambah variabel employee engagement, menggunakan teknik purposive sampling, dan analisis data dengan SmartPLS

# Kajian Teori

- Budaya Organisasi: Nilai integritas, nilai profesionalisme, nilai sinergi, nilai pelayanan, nilai kesempurnaan
- Employee Engagement: Semangat, dedikasi, penyerapan
- Kepuasan Kerja: Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja
- Komitmen Organisasi: Identifikasi, keterlibatan, loyalitas.

# Metode Penelitian

- Metode Penelitian: Kuantitatif
- Populasi dan Sampel: Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya
- Sampling: Purposive Sampling
- Pengumpulan Data: Kuesioner skala Likert
- Analisis Data: SmartPLS

# Hasil

- Budaya Organisasi (X1) → Komitmen Organisasi (Y): Tidak berpengaruh signifikan.
- Employee Engagement (X2) → Komitmen Organisasi (Y): Berpengaruh positif dan signifikan.
- Kepuasan Kerja (X3) → Komitmen Organisasi (Y): Berpengaruh positif dan signifikan

# Pembahasan

## **Budaya Organisasi → Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

- Karyawan tetap memiliki komitmen tinggi terlepas dari pemahaman budaya organisasi.
- Nilai profesionalisme paling dominan, tetapi internalisasi budaya belum optimal.
- Mayoritas karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun belum sepenuhnya menyerap budaya organisasi.

## **Employee Engagement → Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

- Karyawan yang memiliki semangat tinggi lebih berkomitmen pada perusahaan.
- Karyawan tetap menunjukkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap organisasi.
- Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada komitmen organisasi.

## **Kepuasan Kerja → Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

- Gaji menjadi faktor utama yang meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.
- Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja lebih cenderung loyal.
- Usia produktif (21-30 tahun) mencari stabilitas karir yang mendorong komitmen.



# Manfaat Penelitian

- Teoretis : Menambah wawasan ilmiah mengenai hubungan antara budaya organisasi, employee engagement, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi
- Praktis : Memberikan rekomendasi bagi PT. Aerofood ACS Surabaya untuk meningkatkan komitmen organisasi

