

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



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



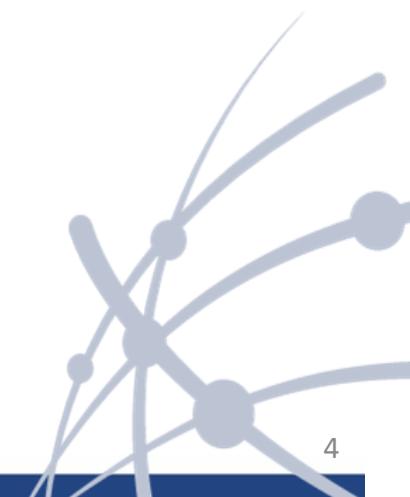
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



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.



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



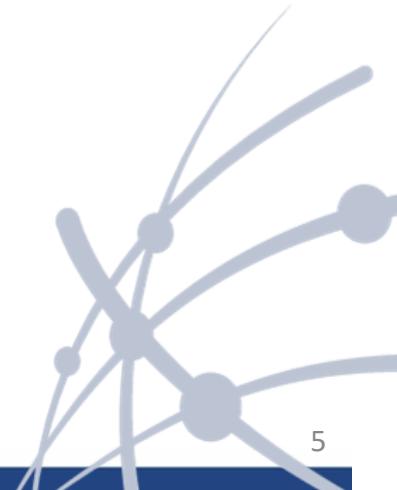
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



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.



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[@umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



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



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

