

The Effect of Organizational Culture, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment at PT Aerofood ACS Surabaya

[Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Aerofood ACS Surabaya]

Ferdina Irawati¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Detak Prapanca³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This examine is meant to observe the effect of organizational culture, employee engagement, and job satisfaction on organizational commitment of PT Aerofood ACS Surabaya. This sort of research uses quantitative descriptive studies strategies. The vicinity of the research performed by means of the writer to check the hypothesis is at PT Aerofood ACS - Surabaya that's placed on Jl. Raya Juanda Airport Sidoarjo - East Java with a zipper code of 61253. The range of respondents on this take a look at had been 100 humans. This have a look at uses questionnaire number one information with a Likert scale that's processed using SmartPLS with validity and reliability assessments. The effects acquired are employee engagement and job satisfaction have a vast effect on organizational commitment, at the same time as organizational culture has no huge effect.*

Keywords - organizational culture; employee engagement; job satisfaction; organizational commitment

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Aerofood ACS Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan strategi penelitian deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah di PT Aerofood ACS - Surabaya yang berlokasi di Jalan Raya Bandara Juanda Sidoarjo - Jawa Timur dengan kode pos 61253. Kisaran responden pada penelitian ini adalah 100 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner nomor satu dengan skala Likert yang diolah menggunakan SmartPLS dengan penilaian validitas dan reliabilitas. Hasil yang diperoleh adalah keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang besar.*

Kata Kunci - budaya organisasi; employee engagement; kepuasan kerja; komitmen organisasi

I. PENDAHULUAN

PT. Aerofood ACS Surabaya merupakan penyedia layanan Inflight Catering bertaraf internasional yang memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas hidup dengan menyediakan produk berkualitas yang didukung sumber daya manusia handal, terintegrasinya manajemen rantai pasok, inovasi proses bisnis dan teknologi. Sebagai penyedia layanan Inflight Catering bertaraf internasional, PT. Aerofood ACS terus konsisten dalam menjaga reputasi perusahaan dengan menyediakan layanan premium catering terbaik di kelasnya [1].

Komitmen organisasi pada karyawan merupakan faktor yang memerlukan perhatian tambahan di bidang sumber daya manusia [2]. Individu yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan terus bekerja demi kemajuan organisasi, oleh karena itu faktor ini sangat diperlukan [3] [4]. Para karyawan menunjukkan rasa antusiasme yang tinggi serta keterikatan emosional kuat terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari semangat dan dedikasi yang mereka berikan. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan PT. Aerofood ACS Surabaya yang merupakan penyedia layanan Inflight Catering bertaraf internasional serta berkomitmen penuh.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi berbeda antara satu lainnya, keberadaan budaya organisasi yang baik diharapkan bisa meningkatkan komitmen organisasinya [5]. Budaya organisasi berperan penting terhadap

keberhasilan maupun kegagalan pada organisasi serta berdampak pada karyawan terhadap komitmen organisasi [6]. Budaya organisasi merupakan lingkungan yang membentuk keyakinan, perilaku, dan pemikiran karyawan pada organisasi [7] [8].

Peningkatan *employee engagement* dalam perusahaan juga berhubungan dengan komitmen organisasi [9], semakin kuat *employee engagement* dalam organisasi maka tinggi juga komitmen organisasi karyawan sehingga perusahaan akan semakin kuat [10]. Dimana karyawan memiliki keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaannya [11]. Ketika karyawan mempunyai antusias, inisiatif dan semangat untuk bekerja, itu menunjukkan bahwa mereka berkeinginan tetap bertahan di organisasinya [12].

Aspek penting lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja pada organisasi. Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan dan berkaitan dengan tempat kerja, jenis pekerjaan, rekan kerja, dan bagaimana interaksi sosial di tempat kerja [13]. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat ketika karyawan melihat bahwa pimpinan menghargai kontribusi mereka serta mendapat masukan dan bimbingan yang mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi [14].

Dengan melakukan observasi terhadap karyawan PT. Aerofood, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Aerofood ACS Surabaya guna terwujudnya visi dan misi perusahaan. Diharapkan penelitian ini akan berguna bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi. Diharapkan penelitian ini dapat mengedukasi pembaca tentang berbagai perspektif teoritis mengenai kepentingan budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Adanya *evidence gap* dalam penelitian sebelumnya menjadi pendorong untuk penelitian ini. Berdasarkan penelitian [15], penelitian ini menguji tentang 3 variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel. Sementara itu pada penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti akan dikembangkan dengan menambah 1 variabel tambahan yaitu *employee engagement* terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian sebelumnya dilakukan dengan teknik *probability sampling* dalam pemilihan sampel [15]. Sedangkan analisis data ini memakai teknik *purposive sampling* dengan data berdasarkan hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Perbedaan lain yang menjadi celah penelitian ini yakni pada penelitian sebelumnya memakai program SPSS dalam pengolahan datanya [15]. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS.

Rumusan masalah: Apakah budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam komitmen organisasi pada PT. Aerofood ACS Surabaya?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Aerofood ACS Surabaya?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Aerofood ACS Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Aerofood ACS Surabaya?

Kategori SDGs: Dalam penelitian ini sesuai dengan SDGs tujuan 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (Decent Work and Economic Growth) dengan meningkatkan budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

II. LITERATUR REVIEW

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah suatu asumsi dan keyakinan mendasar dari anggota organisasi dalam menangani masalah adaptasi di luar dan masalah integrasi didalam [16]. Dapat dikatakan jika budaya organisasi sesuai dengan nilai atau prinsip yang sama oleh suatu organisasi dengan harapan dapat meningkatnya kualitas organisasi [17]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator budaya organisasi yang digunakan berdasarkan [18] yaitu :

- a. Nilai integritas : menunjukkan perilaku jujur
- b. Nilai profesionalisme : menjalankan tugas dengan menghormati norma dan standar profesional
- c. Nilai sinergi : mampu bekerja sama dengan rekan kerja
- d. Nilai pelayanan : menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap masalah
- e. Nilai kesempurnaan : berusaha untuk mencapai hasil terbaik melalui efisiensi dan efektivitas

Budaya organisasi merupakan faktor yang jadi penentu pencapaian organisasi. Sebab itu, keberhasilan organisasi juga bergantung pada kualitas budaya organisasinya [18]. Temuan terdahulu [16], [18], [14], [19], [20] menghasilkan jika budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi.

Employee Engagement (X2)

Employee engagement adalah perilaku karyawan untuk meningkatkan diri secara emosional dan mempengaruhi pekerjaan, organisasi, rekan kerja dan atasan [12]. Dengan ini, *employee engagement* dapat diartikan sebagai keterikatan dan komitmen karyawan pada nilai organisasi [21]. Karyawan ingin mencapai lebih dan mendukung perusahaan berkembang [22]. Indikator [23] mendukung penelitian ini dengan digunakan indikator *employee engagement* sebagai berikut:

- Semangat : ketahanan mental serta fisik karyawan yang baik saat menangani tugas perusahaan
- Dedikasi : menganggap pekerjaan mereka penting
- Penyerapan : memberikan perhatian penuh pada pekerjaan mereka

Jika karyawan dilibatkan dengan baik ke dalam organisasi maka komitmen organisasi akan meningkat [23]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *employee engagement* akan mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain penelitian [11], [12], [10], [24].

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerjanya, dengan mempertimbangkan berbagai faktor [25]. Bekerja lebih efektif dan produktif untuk organisasi akan dilakukan karyawan jika merasa puas pada pekerjaannya [7]. Indikator kepuasan kerja [26] mendukung penelitian ini diantaranya:

- Pekerjaan itu sendiri : seberapa jelas pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki
- Gaji : gaji yang didapat sesuai pada pekerjaan dengan standar industri
- Promosi : seberapa besar kemungkinan untuk mendapatkan promosi
- Pengawasan : seberapa baik hubungan antara karyawan dan atasan
- Rekan kerja : seberapa baik karyawan bekerja sama dengan tim

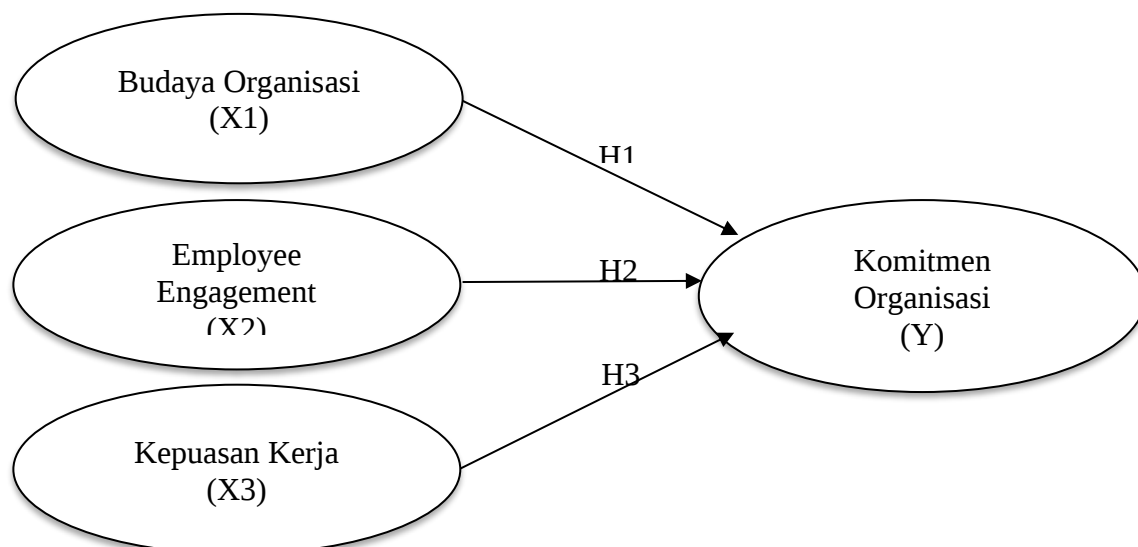
Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya [27]. Temuan terdahulu [28], [14], [7], [27], [29] menunjukkan jika kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap menjadi anggota dan kesediaan agar mencapai tujuan organisasi [30] [31]. Indikator komitmen organisasi merujuk pada [32] diantaranya:

- Identifikasi : sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi
- Keterlibatan : memenuhi setiap kewajiban yang telah diberikan
- Loyalitas : berkeinginan tetap untuk menjadi bagian organisasi

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Aerofood ACS Surabaya

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Aerofood ACS Surabaya

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Aerofood ACS Surabaya

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang dihasilkan dalam penelitian. Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT Aerofood ACS Surabaya sejumlah 100 orang. Teknik sampel yang digunakan pada pengambilan sampel yakni *purposive sampling*. Lokasi penelitian berada di Jl. Raya Bandara Juanda Sidoarjo – Jawa Timur dengan kode pos 61253.

Sumber data yang digunakan penelitian ini yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden. Data yang didapat selanjutnya diolah menggunakan program *SmartPLS* dan menggunakan teknik analisis data uji validitas serta uji reliabilitas. Selain itu, menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f untuk menguji hipotesis. Berikut rumus dari uji regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y	= komitmen organisasi
a	= konstanta
$b_1, b_2, \dots, b_n$	= nilai koefisien regresi
X_1	= budaya organisasi
X_2	= <i>employee engagement</i>
X_3	= kepuasan kerja
E	= kesalahan acak

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [16] budaya organisasi merupakan prinsip karyawan yang menjadi panduan untuk mengambil tindakan dan keputusan. Indikator budaya organisasi merujuk pada [18] yaitu :

- Nilai integritas : karyawan menunjukkan perilaku jujur
- Nilai profesionalisme : karyawan menjalankan tugas dengan menghormati norma dan standar profesional
- Nilai sinergi : karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja
- Nilai pelayanan : karyawan menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap masalah
- Nilai kesempurnaan : karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik melalui efisiensi dan efektivitas

Employee Engagement (X2)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [12] employee engagement merupakan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator employee engagement merujuk pada [23] yaitu :

- Semangat : ketahanan mental serta fisik karyawan yang baik saat menangani tugas perusahaan
- Dedikasi : karyawan menganggap pekerjaan mereka penting
- Penyerapan : karyawan memberikan perhatian penuh pada pekerjaan mereka

Kepuasan Kerja (X3)

Merujuk pendapat yang dikemukakan [25] kepuasan kerja merupakan rasa nyaman karyawan terhadap kondisi perusahaan. Indikator yang digunakan merujuk pada [26], yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri : seberapa jelas pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan
- Gaji : gaji yang didapat sesuai pada pekerjaan dengan standar industri
- Promosi : seberapa besar kemungkinan untuk mendapatkan promosi
- Pengawasan : seberapa baik hubungan antara karyawan dan atasan
- Rekan kerja : seberapa baik karyawan bekerja sama dengan tim

Komitmen Organisasi (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [30] komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Indikator yang digunakan merujuk pada [32], yaitu:

- Identifikasi : sikap karyawan menyetujui kebijaksanaan organisasi
- Keterlibatan : memenuhi setiap kewajiban yang telah diberikan
- Loyalitas : berkeinginan menjadi anggota tetap dalam organisasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Dalam penelitian ini memilih sampel pada karyawan PT. Aerofood ACS – Surabaya dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang didistribusikan pada responden melalui aplikasi WhatsApp. Dari 100 responden yang telah mengisi kuesioner akan dianalisis dan disajikan untuk mendapatkan pemahaman mengenai karakteristik serta persepsi responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

VARIABEL	KATEGORI	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	62,7
	Perempuan	38	37,3
Usia	<21 tahun	14	13,7
	21-30 tahun	68	66,7
	31-40 tahun	7	6,9
	41-50 tahun	4	3,9
	>50 tahun	9	8,8
Lama Bekerja	<1 tahun	21	20,6
	1-5 tahun	63	61,8
	6-10 tahun	4	3,9
	11-15 tahun	4	3,9
	>15 tahun	10	9,8
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	59	57,8
	Karyawan Kontrak	31	30,4
	Karyawan Magang	12	11,8

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 62,7% atau 64 responden, sedangkan perempuan sebanyak 37,3% atau 38 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia 21-30 tahun yaitu 66,7% atau 68 responden, sedangkan responden yang terkecil berusia 41-50 tahun hanya 3,9%. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia pada masa produktif yaitu 21 sampai 30 tahun. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas terlihat jika 1-5 tahun lebih banyak dengan 61,8% dibandingkan dengan yang lama bekerja 6-10 tahun dan 11-15 tahun yaitu 3,9%. Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan tetap di PT. Aerofood ACS – Surabaya lebih dominan dibandingkan dengan karyawan kontrak dan magang. Proporsi karyawan tetap mencapai 57,8%, sementara karyawan kontrak sebesar 30,4% dan karyawan magang sebesar 11,8%. Dengan demikian, karyawan tetap merupakan kelompok terbesar dalam struktur kepegawaian perusahaan.

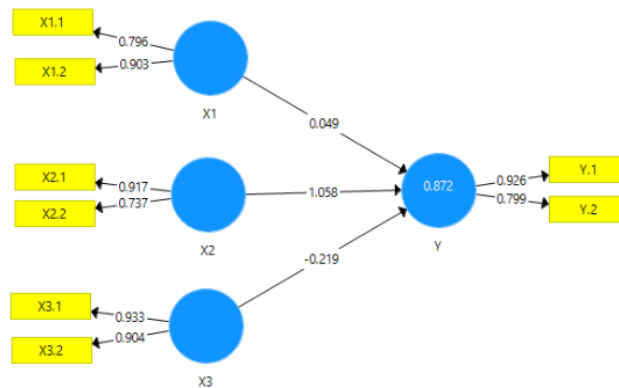
Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis

Penelitian ini menganalisis data menggunakan beberapa pengujian statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan melibatkan 100 karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya sebagai responden sehingga diperoleh informasi mengenai keandalan serta validitas penelitian yang diperoleh sesuai dengan kaidah ilmiah yang berlaku.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2024)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan interaksi variabel laten dan variabel manifestnya. Pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas convergent validity*.

Uji Validitas

Nilai outer model atau loading factor digunakan untuk menguji *convergent validity*. Berdasarkan hasil analisis, setiap indikator yang mengukur variabel budaya organisasi (X1), employee engagement (X2), kepuasan kerja (X3) dan komitmen organisasi (Y) memiliki nilai outer loading diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk mengevaluasi reliabilitas indikator dilakukan *Composite Reliability* untuk setiap variabel. Jika nilai gabungan reliabilitas variabel pada penelitian ini $>0,7$ maka dianggap memenuhi syarat. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel 2 :

Tabel 2. Composite reliability

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0.839
Employee Engagement (X2)	0.817
Kepuasan Kerja (X3)	0.915
Komitmen Organisasi (Y)	0.855

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk variabel budaya organisasi adalah 0.839, employee engagement 0.817, kepuasan kerja 0.915, dan komitmen organisasi 0.855. Karena seluruh nilai *composite reliability* melebihi 0.7, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabel yang tinggi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Struktur model dianggap memiliki tingkat reliabel yang tinggi apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0.5. Jika nilai AVE melebihi ambang batas tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dianggap valid. Berikut ini merupakan nilai AVE untuk setiap variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3. Average variance extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.724
Employee Engagement (X2)	0.693
Kepuasan Kerja (X3)	0.844
Komitmen Organisasi (Y)	0.748

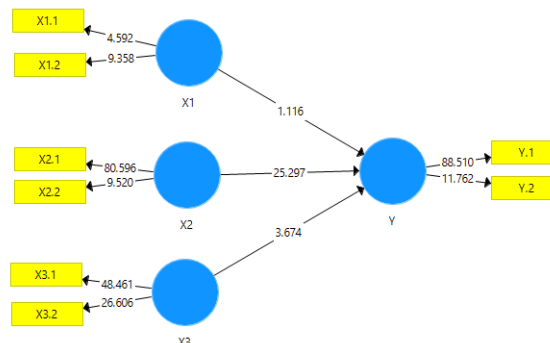
Sumber: Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai AVE memiliki nilai di atas 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian dianggap reliabel. Dengan demikian, data yang diperoleh memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik [33].

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel, serta mengevaluasi signifikansi hubungan *R-Square* (R^2) dari model penelitian. Analisis ini dilakukan menggunakan pengukuran SmartPLS 3.0 dan hasilnya disajikan dalam gambar berikut :

Gambar 2. Diagram inner loading SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2024)

Proses ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel laten independen memengaruhi variabel laten dependen dengan mengikuti kriteria pengukuran, yaitu 0.75 menunjukkan hubungan yang kuat, 0.50 dianggap moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Hasil perhitungan *R-Square* yang diperoleh melalui SmartPLS ditunjukkan pada tabel 4 :

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi (Y)	0.695

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4, nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi (Y) adalah 0.695 atau setara dengan 70%. Karena nilai *R-Square* ini melebihi 0.67, maka model yang digunakan dapat dikategorikan sebagai model dengan hubungan yang kuat. Dengan demikian, variabel Budaya Organisasi (X1), Employee Engagement (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki hubungan yang signifikan dan baik terhadap variabel Komitmen Organisasi ditunjukkan dengan nilai *R-Square* yang tinggi yaitu 70%.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dijawab dengan menggunakan hasil pengolahan data. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hipotesis ini dianggap memiliki hubungan positif jika nilai koefisien bernilai positif [34]. Jika nilai *P-Values* < 0.05 dan nilai *t-statistik* > 1.96 maka penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.049	0.043	0.044	1.116	0.265
X2 -> Y	1.058	1.056	0.042	25.297	0.000
X3 -> Y	-0.219	-0.205	0.060	3.674	0.000

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa[35] :

1. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $1.116 < 1.979$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.265 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi 100 karyawan yang bekerja di PT. Aerofood ACS - Surabaya.
2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Employee Engagement menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $25.297 > 1.979$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 100 karyawan yang bekerja di PT. Aerofood ACS - Surabaya.
3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3.674 > 1.979$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 100 karyawan yang bekerja di PT. Aerofood ACS - Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa panduan dan prinsip yang di sosialisasikan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kesediaan karyawan menjadi bagian dari organisasi. Artinya komitmen karyawan terhadap organisasi tidak dipengaruhi oleh seberapa paham karyawan terhadap prinsip dan panduan yang ada dalam organisasi. Hal ini dimungkinkan karena perusahaan kurang spesifik menjelaskan mengenai budaya organisasi yaitu visi perusahaan dan peraturan ditempat-tempat tertentu sehingga karyawan tidak memahami hal tersebut namun karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Paham atau tidaknya karyawan pada budaya organisasi tidak mempengaruhi kesediaan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [36], [37], [38], [39] dan [40].

Budaya organisasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah nilai integritas, nilai profesionalisme, nilai sinergi, nilai pelayanan dan nilai kesempurnaan. Kontribusi terbesar ada pada indikator nilai profesionalisme terhadap perusahaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT. Aerofood ACS – Surabaya menilai penting untuk bekerja dengan standar tinggi serta menghormati norma yang ada. Organisasi yang mengutamakan standar kualitas tinggi cenderung mendorong karyawan untuk bekerja dengan kompeten, tetapi juga menghormati norma perusahaan.

Tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karena pengalaman langsung karyawan memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen dibandingkan dengan penanaman nilai budaya yang bersifat normatif. Hal ini juga didukung oleh mayoritas karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun masih belum menginternalisasi budaya organisasi kedalam kebiasaan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin adanya keterikatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin berkomitmen pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [10], [11], [12], [24] dan [41].

Employee engagement dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah semangat, dedikasi dan penyerapan. Kontribusi terbesar ada pada indikator semangat terhadap perusahaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT. Aerofood ACS – Surabaya merasa bahwa semangat dalam bekerja memberikan energi positif. Karyawan yang merasa terikat dan berkomitmen cenderung akan bekerja secara proaktif dan efisien.

Berpengaruhnya employee engagement terhadap komitmen organisasi karena keterlibatan emosional yang kuat dari karyawan membuat lebih terikat pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan yang status pekerjaan sebagai karyawan tetap sehingga memiliki rasa aman dan tanggung jawab lebih kuat dibandingkan dengan karyawan kontrak maupun karyawan magang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin kuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan perusahaan akan memperkuat komitmen untuk organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [7], [28], [29], [42] dan [43] .

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator gaji terhadap perusahaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa para karyawan PT. Aerofood ACS – Surabaya merasa puas terhadap gaji yang ditawarkan sesuai dengan harapan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang melihat hubungan antara gaji dengan komitmen akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karena rasa puas yang dimiliki karyawan membuat persepsi positif terhadap organisasi. Hal ini juga didukung oleh mayoritas karyawan berusia 21-30 tahun yang berada di usia produktif sehingga di tahap ini awal untuk mencari stabilitas karir.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, komitmen organisasi di PT. Aerofood ACS – Surabaya menjadi fokus yang menarik untuk dibahas. Komitmen organisasi dengan perusahaan tidak sepenuhnya terbangun hanya melalui penguatan budaya organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun karyawan bekerja di lingkungan dengan nilai profesionalisme, integritas, dan sinergi yang baik tidak cukup mempengaruhi komitmen secara signifikan. Sebaliknya, employee engagement dan kepuasan kerja terbukti berperan signifikan dalam membangun komitmen organisasi. Pengaruh terbesar ada pada employee engagement. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurang memperjelas persyaratan pada purposive yang lama bekerja karyawan diatas 5 tahun karena sebagian besar karyawan yang lama bekerja dibawah 5 tahun kurang efektif untuk budaya organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. Aerofood ACS – Surabaya atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] L. F. A. Maharani And S. Andriani, “Pelaksanaan Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Usaha Pt. Aerofood Acs - Surabaya,” Vol. 1, No. 1, P. 2250878, 1805.
- [2] A. Azizi And V. Firdaus, “The Effect Of Work Motivation , Individual Characteristics , And Work Environment On Organizational Commitment At Cv . Juke Abadi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Cv . Juke Abadi Sidoarjo],” Pp. 1–15.
- [3] R. M. Yusuf And D. Syarif, *Komitmen Organisasi*. 2018.
- [4] Y. Lo, C. Lu, Y. Chang, And S. Wu, “Heliyon Examining The Influence Of Organizational Commitment On Service Quality Through The Lens Of Job Involvement As A Mediator And Emotional Labor And Organizational Climate As Moderators,” *Heliyon*, Vol. 10, No. 2, P. E24130, 2024, Doi: 10.1016/J.Heliyon.2024.E24130.
- [5] T. Oktarinda, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan, Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Karyaputra Suryagemilang,” Pp. 1–6.
- [6] H. Virgareta And V. Firdaus, “Impact Of Employee Engagement, Work Environment, Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior Company,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, Vol. 17, Oct. 2022, Doi: 10.21070/Ijler.V17i0.865.
- [7] L. V. Suyanto And M. Ie, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 3, P. 782, 2021, Doi: 10.24912/Jmk.V3i3.13210.
- [8] S. Tabatabaei, “Computers In Human Behavior Reports A New Model For Evaluating The Impact Of Organizational Culture Variables On The Success Of Knowledge Management In Organizations Using The Topsis Multi-Criteria Algorithm : Case Study,” *Comput. Hum. Behav. Reports*, Vol. 14, No. November 2023, P. 100417, 2024, Doi: 10.1016/J.Chbr.2024.100417.

- [9] D. Permatasari, D. Andriani, And V. Firdaus, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja , Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Vol. 5, No. 6, Pp. 3076–3092, 2024.
- [10] H. Dwi Arfinasari And B. Prabowo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup Pt Perintis Teknologi Internasional Di Malang,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, Vol. 4, No. 6, Pp. 1768–1783, 2022, Doi: 10.47467/Reslaj.V4i6.1460.
- [11] Muhamad Mardiansyah And Rusdiah, “Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anita Phoneshop Baturaja,” *J. Manaj. Bisnis, Akunt. Dan Keuang.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 25–38, 2022, Doi: 10.55927/Jambak.V1i1.367.
- [12] B. M. Vita And W. Setyowati, “Pengaruh Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta Ocb (Studi Pada Bank Jateng Purbalingga),” *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1, Pp. 76–90, 2022.
- [13] D. Subiyanto And R. A. Utami, “Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi,” Vol. 04, 2021.
- [14] E. Ellys And M. Ie, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan,” Vol. 20, No. November, Pp. 75–84, 2020.
- [15] M. M. Posumah, L. O. H. Dotulong, And Y. Uhing, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mercure Manado Tateli Resort And Convention,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 11, No. 4, Pp. 1296–1304, 2023, Doi: 10.35794/Emba.V11i4.52274.
- [16] D. K. Astuti And Susanto, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama,” Vol. 17, No. 1, Pp. 94–109, 2019.
- [17] Y. H. Kim, S. Il Shin, H. Kim, M. Jun, And M. Wreen, “Advanced Practice Nurses ’ Organization Commitment : Impact Of Job Environment , Job Satisfaction , And Person-Organization Fit *,” *Asian Nurs. Res. (Korean. Soc. Nurs. Sci.)*, Vol. 17, No. 2, Pp. 91–101, 2023, Doi: 10.1016/J.Anr.2023.03.002.
- [18] L. Diantara And D. Tamrin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Pt . Kreda,” Vol. 4, No. 3, 2022, Doi: 10.32877/Ef.V4i1.454.
- [19] L. Kustiani, D. Widiawati, And K. Isnuwardiati, “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan,” Vol. 18, No. 1, Pp. 19–33, 2021, Doi: 10.26487/Jbmi.V18i1.13180.Submission.
- [20] G. A. Siwi, B. Tewal, And T. I, “Badan Pendapatan Daerah Kota Manado The Effect Of Organizational Culture , Organizational Communication And Work Motivation On Organizational Commitment Of Employees Of,” Vol. 8, No. 1, Pp. 617–626, 2020.
- [21] W. B. Setiawan And M. Agentia, “The Role Of Employee Engagement In Improving Performance In Peran Employee Engagement Dalam Meningkatkan Kinerja Di Pt . Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis,” Vol. 3, No. 5, Pp. 1083–1096, 2024.
- [22] J. Noor, Z. Tunnufus, V. Y. Handrian, And Y. Yumhi, “Heliyon Green Human Resources Management Practices , Leadership Style And Employee Engagement : Green Banking Context,” *Heliyon*, Vol. 9, No. 12, P. E22473, 2023, Doi: 10.1016/J.Heliyon.2023.E22473.
- [23] R. N. Syafitri, K. Hasanah, And R. S. Dessyarti, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt Sampoerna Tbk Madiun,” *Semin. Inov. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, No. September, 2023, [Online]. Available: [Http://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/View/4825%0ahttp://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/Download/4825/3672](http://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/View/4825%0ahttp://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/Download/4825/3672)
- [24] H. S. Nababan, R. Simanjuntak, And D. S. P. Pane, “Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi,” *J. Bisnis Dan Manaj.*, Vol. 9, No. 1, Pp. 9–17, 2022, Doi: 10.26905/Jbm.V9i1.6902.
- [25] V. I. Safitri, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta,” Vol. 3, No. 3, 2022.
- [26] L. R. Said, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar Dan Aplikasi*, No. September. 2020.
- [27] T. R. Putra And I. G. A. Sudibya, “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional,” Vol. 8, No. 1, Pp. 7429–7457, 2019.
- [28] P. Nahita And E. H. Saragih, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Organisasi Kantor Hukum,” *J. Manag. Bus. Rev.*, Vol. 18, No. 2, Pp. 393–405, 2021, Doi: 10.34149/Jmbr.V18i2.296.
- [29] Y. Fadhilah And M. R. Adiwati, “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

- Karyawan,” *J. Manag. Bussines*, Vol. 4, No. 2, Pp. 1134–1146, 2022, Doi: 10.31539/Jomb.V4i2.4459.
- [30] N. Hamid, A. A. A. Hakim, And W. M. Shaleha, “Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari,” *J. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan Jur.*, Vol. 1, Pp. 200–215, 2021.
- [31] K. Na-Nan, S. Kanthong, And J. Jountrakul, “An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry,” *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, Vol. 7, No. 3, 2021, Doi: 10.3390/Joitmc7030170.
- [32] J. Amidos And A. Maharani, *Perilaku Organisasi*, No. April. 2022.
- [33] P. Ilhami And V. Firdaus, “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Aneka Rupa,” 2024.
- [34] N. Musrifah And V. Firdaus, “Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo,” 2024.
- [35] Y. F. Nandalia And V. Firdaus, “Culture And Behavior Boost Productivity While Loyalty Lowers It In Indonesia,” *Acad. Open*, Vol. 9, No. 1, Pp. 1–22, 2024, Doi: 10.21070/Acopen.9.2024.7939.
- [36] K. Mufarrohah And S. Sumartik, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Manaj. Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, Pp. 38–50, 2022, Doi: 10.33998/Jumanage.2022.1.2.47.
- [37] S. S. Heriyanti And R. Zayanti, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, Vol. 4, No. 1, Pp. 267–277, 2020, Doi: 10.36778/Jesya.V4i1.319.
- [38] K. Jazilah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 11, No. 2, Pp. 445–457, 2023.
- [39] N. V. Nugraheni, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora,” Vol. 2, Pp. 72–86, 2023, Doi: 10.56444/Jitpm.V2i1.379.
- [40] A. A. Kevin And Edalmen, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi,” Vol. 05, No. 02, Pp. 529–539, 2023.
- [41] P. A. T. Priambodo, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” P. 6, 2021.
- [42] M. A. Ramadhani And M. Rinaldi, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda,” *J. Masharif Al-Syariah J. Ekon. Dan Perbank. Syariah*, Vol. 8, No. 4, Pp. 1206–1220, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.30651/Jms.V8i4.21284>
- [43] A. Akbar, R. Suwandar, And N. Muhammad, “Pengaruh Kesehatan Mental Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Umkm,” *Mars J.*, Vol. Vol.3 No.2, No. 2, Pp. 110–125, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.ilscentre.or.id/index.php/Mars>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.