

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*, Kinerja Dan Loyalitas Pegawai Pada Generasi Milenial PT Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging

Studi Pada (PT Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging)

Moch Adji Santoso

Universitas Yudharta Pasuruan

Nuraeni Nuraeni

Universitas Yudharta Pasuruan

Khoirul Huda

Universitas Yudharta Pasuruan

Jl. Yudharta No.7, Sengonangung, Purwosari, Pasuruan

Korespondensi penulis: adjisantoso1999@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to find out and measure the effect of organizational culture on employee engagement, performance and employee loyalty in the millennial generation (PT Tirta Sukses Perkasa, Packaging Department). The selection of the research sample used a saturated sample technique of 100 respondents, and was obtained at PT Tirta Sukses Perkasa, Packaging Department. For statistical tests and data processing is done using Partial Least Square (SmartPLS 4). The results showed (1) Organizational Culture has a significant positive effect on employee engagement. (2) Organizational Culture has a significant positive effect on employee performance. (3) Organizational Culture has a significant positive effect on employee loyalty. (4) Employee Engagement has a significant positive effect on employee loyalty. (5) Employee performance has a significant positive effect on employee loyalty.*

Keywords: *Millennial Generation Organizational Culture, Employee Engagement, Performance, Employee Loyalty.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*, kinerja dan loyalitas pegawai pada generasi milenial (PT Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging). Pemilihan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 100 responden, dan didapatkan di perusahaan PT Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging. Untuk uji *statistic* dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS 4). Hasil penelitian menunjukkan (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. (4) *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. (5) Kinerja Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Kata Kunci: Generasi Milenial, Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Kinerja, Loyalitas Pegawai.

LATAR BELAKANG

Generasi milenial merupakan generasi yang berada pada awal tahun 2000 an, menurut (R willya Achmad W 2019) generasi milenial juga dikenal sebagai Generasi Y adalah kelompok demografi setelah Generasi X (Gen-X). Generasi ini menyukai suasana kerja yang santai dan mampu mengerjakan beberapa hal secara bersamaan (multi-tasking), termasuk peduli terhadap gaya (*style*) dan cepat beradaptasi dengan teknologi yang pada akhirnya akan mendorong perusahaan untuk berevolusi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk kepentingan semua, meningkatkan kesadaran budaya dan kreativitas kaum milenial.

Received Juni 30, 2022; Revised Juli 30, 2023; Accepted Agustus 31, 2023

* Moch Adji Santoso, adjisantoso1999@gmail.com

Absensi karyawan merupakan salah satu indikator yang digunakan manajemen didalam memberikan penilaian kepada evaluasi kinerja karyawannya. Ketepatan waktu absensi karyawan seringkali menjadi perhatian utama dari pihak manajemen di dalam memberikan penilaian dan kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan maka menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat keterlambatan absensi karyawan kurangnya tingkat kedisiplinan, ketaatan atas peraturan perusahaan yang menunjukkan masih kurangnya loyalitas karyawan terhadap waktu kerjanya. Hal ini tentunya mempengaruhi hasil kinerja karyawan bersangkutan seperti yang akan ditunjukkan dalam hasil evaluasi loyalitasnya.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi adalah perangkat system nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku yang diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah internal maupun eksternal serta sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Employee engagement menjadi sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu suatu merupakan suatu keterikatan sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya, sehingga para karyawan mempunyai rasa memiliki dengan organisasi atau instansinya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri, sebagaimana yang diungkapkan oleh Soeghandi (2013) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi tempatnya bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data yang disajikan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer yang dikumpulkan saat penelitian dilakukan dan data sekunder yang digunakan sebagai referensi tambahan. PT. Tirta Sukses Perkasa Departement Packaging merupakan salah satu pabrik AMDK yang berdiri pada tahun 1988 dengan merek utama Club. PT. Tirta Sukses Perkasa Departement packaging berada di Jalan Raya Surabaya-Malang, Km. 53, Desa Lemahbang, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Memproduksi AMDK dalam kemasan galon, botol plastik, dan cup plastic dan juga memproduksi kemasan untuk produknya kecuali kemasan galon. Kemasan botol plastik yang diproduksi di PT. Tirta Sukses Perkasa berukuran 330 ml, 600 ml, dan 1500 ml. Kemasan cup yang dibuat di PT. Tirta Sukses Perkasa Departement packaging berukuran 220 ml dan 150 ml.

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi perlu ditunjang oleh ketersediaan air bersih yang tinggi pula. Total konsumsi air minum penduduk Indonesia pada tahun 2015 diperkirakan mencapai 356.575 juta m³ per tahun (Aetra, 2015). Konsumsi air minum di Indonesia akan semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk. Kebutuhan air bersih di Indonesia tidak tercukupi karena banyaknya sumber air yang tercemar limbah baik industri (kimia, tekstil, kertas, pertambangan, migas) dan sampah rumah tangga. Ketersediaan air bersih yang terbatas menjadikan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) menjadi salah satu alternatif yang dipilih oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya akan air minum.

Convergent Validity

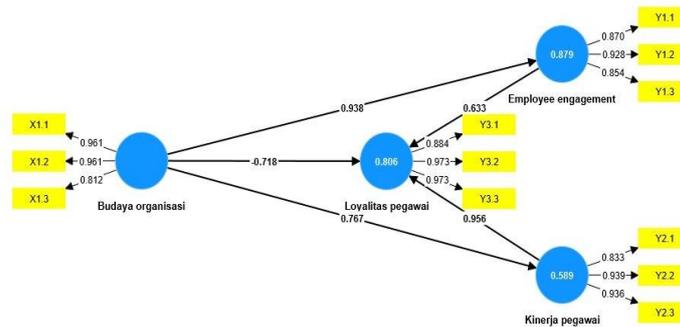
Convergen Validity dilakukan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui hasil dari indeks *Convergent Validity* yang ada pada faktor AVE, *composite reliability*, *cronbachs alpha*. Hasil dari indeks *Convergent Validity* bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.1 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Compositer eliability(rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
X1	0.898	0.901	0.938	0.836
Y1	0.861	0.865	0.915	0.783
Y2	0.886	0.886	0.930	0.817
Y3	0.938	0.939	0.961	0.892

Kriteria untuk *validity* dan *reliabilitas* dilihat melalui nilai yang diperoleh dari AVE dan reliabilitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Dari table diatas dapat diketahui bahwa semua variabel telah memiliki nilai *Composite Reliability* dan AVE sesuai syarat ketentuan.

Berikut merupakan hasil dari uji outer model yang telah memenuhi criteria nilai outer loading dengan menggunakan analisis SmartPLS v4.



Dari hasil uji outer loading yang telah ditunjukkan pada gambar diatas maka didapat dari keseluruhan indikator yang berjumlah 12 ada 5 memiliki nilai diatas 0,8. Jadi semua nilai telah memenuhi syarat convergent validity bernilai diatas 0,8 dan dikatakan valid.

Konstruk Reability dan Validity

Tabel.2 Konstruk Reability dan Validity

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (r _{ho_a})	Keandalan komposit (r _{ho_c})	Rata-rata variansi ekstraksi (AVE)
X1.	0.898	0.901	0.938	0.836
Y1.	0.861	0.865	0.915	0.783
Y2.	0.886	0.886	0.930	0.817
Y3.	0.938	0.939	0.961	0.892

Untuk menentukan uji reabilitas dapat dilihat dari hasil *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari setiap konstruk. Syarat *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dikatakan valid ketika memiliki nilai lebih dari 0.8, dan nilai AVE dikatakan valid jika memiliki nilai diatas 0.7, jika hasil dari konstruk *reability* dan *validity* memenuhi syarat maka bisa dilakukan pengujian model struktural.

Uji R-Square (R²)

Tabel.3 Hasil R-Square (R²)

	R-square	R-square adjusted
Y1.	0.879	0.878
Y2.	0.589	0.585
Y3.	0.806	0.799

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-square* (R²) yang dihasilkan oleh Y1, Y2, dan Y3 memiliki perubahan nilai semakin tinggi yaitu nilai dari variable *Employee Engagement* (EE) memiliki nilai *R-square* (R²) sebesar 0.879 yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi, Kinerja pegawai dan loyalitas pegawai mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *Employee Engagement* sebesar 87% sedangkan 13% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya Kinerja Pegawai yang memiliki nilai *R-square* (R²) sebesar 0.589 yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan loyalitas pegawai mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58% sedangkan 32% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya Loyalitas Pegawai yang memiliki nilai *R-square* (R²) sebesar 0.806 yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Kinerja pegawai mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Loyalitas Pegawai sebesar 80% sedangkan 20% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Signifikansi dan Pengujian Hipotesis

Tabel.4 Hasil T-Statistic

	Sampela sli (O)	Rata- rata sampel (M)	Standarde viasi (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	Nilai P (Pvalues)
X1.->Y1	0.938	0.938	0.010	98.569	0.000
X1.->Y2	0.767	0.764	0.041	18.592	0.000
X1.->Y3	0.718	0.732	0.146	4.928	0.000
Y1. -> Y3	0.633	0.643	0.160	3.967	0.000
Y2. -> Y3	0.956	0.956	0.054	17.760	0.000

Pada tahapan terakhir yang dilakukan dalam mengevaluasi model structural yaitu dilakukan dengan menentukan nilai signifikan dari proses *bootstrapping*. Nilai signifikan ditentukan melalui *output bootstrapping* dengan melihat nilai dari *t-statistic* antara variabel dependen dan independen pada *path coefficient*, nilai signifikan yang digunakan pada proses *bootstrapping* sebesar 5%. Nilai *t-statistic* pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai dan Loyalitas Pegawai pada Generasi Milenial. Pada penelitian ini dilakukan pada pekerja di PT. Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging, responden didominasi oleh Laki-Laki dengan jumlah presentase 78%, kebanyakan responden memiliki rentang umur 26-30 tahun dengan presentase 25%. Dari hasil dari data penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil sampel asli (O = 0.938) terhadap keputusan pembelian, sedangkan nilai *t-statistics* nya adalah 2.377 lebih besar dari 1.96, dan nilai *P values* 0.000 lebih kecil dari 0.05.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil sampel asli (O = 0.767) terhadap keputusan pembelian,

sedangkan nilai *t-statistics* nya adalah 18.598 lebih besar dari 1.96, dan nilai *P values* 0.000 lebih kecil dari 0.05.

3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada Loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil sampel asli ($O = 0.718$) terhadap keputusan pembelian, sedangkan nilai *t-statistics* nya adalah 4.928 lebih besar dari 1.96, dan nilai *P values* 0.000 lebih kecil dari 0.05.
4. *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada Loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil sampel asli ($O = 0.633$) terhadap keputusan pembelian, sedangkan nilai *t-statistics* nya adalah 3.967 lebih besar dari 1.96, dan nilai *P values* 0.000 lebih kecil dari 0.05.
5. Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada Loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil sampel asli ($O = 0.956$) terhadap keputusan pembelian, sedangkan nilai *t-statistics* nya adalah 17.760 lebih besar dari 1.96, dan nilai *P values* 0.000 lebih kecil dari 0.05.
6. Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif juga signifikan terhadap *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai dan Loyalitas Pegawai pada Generasi Milenial.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan, kesimpulan serta keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk kedepannya dalam melakukan penelitian yang sama diperlukan tambahan faktor-faktor yang mempengaruhi nya selain faktor-faktor yang diteliti, misalnya harga, brand image, kualitas pelayanan, lokasi, dan lainnya agar penelitian ini lebih sempurna dan dapat terlihat faktor-faktor yang mempengaruhinya secara menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dan karakteristik yang lebih bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.
3. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dengan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*, *kinerja pegawai* dan *loyalitas pegawai* pada generasi milenial pada Karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa, Departement Packaging.

DAFTAR REFRENSI

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 41-52.
- Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 100-107.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). PENGARUH COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN CAFÉ PREMIUM DI KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110-122.
- Azzaki, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat(Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Bara, A. F. B., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pad Generasi Milenial Di Pt. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 54-62.
- Basri, F. A., Usu, I., & Paramata, M. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *JEMAI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1-7.
- Bharata, A. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Masa Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid-19 Di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 71-79.
- Budiarta, I. M., Eka, I. G. A. N. G., Kusuma, T., & Jodi, I. W. G. A. S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ABANG KABUPATEN KARANGASEM.EMAS, 3(9), 37-48.
- Cahyono, G. P. (2022). Pengaruh Employee Engagement Pada Turnover Intention Karyawan Milenial di Perusahaan Start-Up(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- HARDIANTO, T., SUCI, R. P., & HERMAWATI, A. (2022). Mediasi kepuasan kerja: motivasi dan employee engagement terhadap kinerja perawat. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7(3), 63-79.

- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART) AREA RAWALUMBU, KOTA BEKASI. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1-13.
- Istiningrum, D., Probosari, N., & Widiatmojo, P. (2022, August). Pengaruh Career Planning, Employee Autonomy, dan Manager Recognition terhadap Employee Engagement Pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 13, No. 01, pp. 1242-1249).
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 405-413.
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201.
- Menuh, N. N., & Saraswastini, N. K. (2023, January). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap medik rsup sanglah Denpasar. *InForum Manajemen* (Vol. 21, No. 1, pp. 110-120).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325-333.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107-115.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 10-20.
- NURHADI, I. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement PT Arcelindo Lestari.
- Nuswantoro, M. A. (2021). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BERIMPLEMENTASIPADA LOYALITAS KERJA (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2).

- Palese, C. K. (2022). PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SINJAI (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Patricia, C. P. (2022, August). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN DIRI PADA KINERJA PENGUSAHA GENERASI Z DAN GENERASI MILENIAL DI JABODETABEK. In Proceeding National Conference Business, Management, and Accounting (NCBMA)(Vol. 5, pp. 603-616).
- Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Potret generasi milenial pada era revolusi industri 4.0. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187-197.
- Puspita, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap employee engagement di PT. BANK X, Tbk. *Indikator*, 4(1), 353507.
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh talent management dan employee engagement terhadap employee capabilities: studi pada karyawan pt. Bintang wahana tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54-61.
- RAHMADHANI, N. (2022). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DPRD SUMUT (Doctoral dissertation).
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104-115.
- Suarjaya, I. N., & Wisnawa, I. M. B. (2022, February). MEDIASI JOB DESCRIPTION DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BALI ADVENTURE TOURS. In *Forum Manajemen* (Vol. 20, No. 1, pp. 26-39).
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
- Tabun, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Baak Universitas XYZ Di Jakarta. *Banking and Management Review*, 10(1), 1357-1368.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1)