

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKKI PURI MEDIKA DENPASAR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Kadek Ayu Cahya Ningsih^{1*} | I Ketut Setia Sapta² | Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: ayucahya12345@gmail.com

Abstract: Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. *Work engagement*, yang mencerminkan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, dinilai memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja serta loyalitas karyawan. Selain itu, komitmen organisasional dianggap mampu memperkuat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja. Namun, fenomena tingkat absensi dan *turnover* yang tinggi di PT. Nikki Puri Medika Denpasar menunjukkan adanya tantangan dalam menciptakan keterlibatan kerja yang optimal dan komitmen organisasional yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Metode penelitian menggunakan teknik analisis jalur yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work Engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasional ditemukan mampu memediasi hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan komit terhadap organisasi lebih cenderung memiliki kinerja yang optimal.

Kata kunci : *work engagement*, kinerja karyawan, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Dalam organisasi kondisi utama dan sangat diperhatikan yaitu SDM (Sumber Daya Manusia) nya, karena SDM yang memberikan pelayanan terhadap konsumen atau pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi mengelola SDM nya dengan baik dan maksimal untuk kelangsungan serta kemajuan dari suatu organisasi tersebut melalui Manajemen SDM. Manajemen SDM ialah sebuah kumpulan yang terencana, proses ataupun kegiatan yang digunakan dalam mencapai target sebuah organisasi melalui cara merencanakan kebutuhan dari organisasi tersebut dan dari SDM sendiri (Hasibuan, 2020). Berdasarkan Dessler (2020) memaparkan bahwasanya Manajemen SDM ialah praktik atau kebijakan yang menjamin aspek SDM pada kedudukan manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan serta penilaian. Sedangkan, berdasarkan Mangkunegara (2020) memaparkan bahwasanya Manajemen SDM ialah sebuah tahapan pada penentuan

kebutuhan SDM agar pelaksanaan dari suatu organisasi berjalan atau terintegrasi sesuai dengan rencana organisasi.

Berkembangnya suatu organisasi tidak terlepas dengan kinerja dari SDM atau karyawan itu sendiri. Jika kinerja dari SDM yang dihasilkan baik dan maksimal maka tujuan utama dari perusahaan akan tercapai. Selain itu, jika perusahaan mempunyai karyawan yang berkompeten dan tingkat kinerja yang bagus dan tinggi pada saat melaksanakan tugas – tugas yang diberikan, maka pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga tercapai (Pranoyogo, 2023). Menurut Pranoyogo (2023) mengungkapkan bahwasanya Kinerja ialah proses, hasil, maupun produk yang dicapai seorang pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Sedangkan, menurut Rivaldo (2022) memaparkan bahwasanya kinerja ialah suatu sikap kerja dan hasil kerja yang sudah tercapai ketika terselesaikannya pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan oleh SDM pada suatu periode. Kinerja karyawan juga mengacu kepada tugas – tugas yang sudah tercapai dan dapat mempertimbangkan apakah hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM atau karyawan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan serta sesuai dengan bidang kerjanya (Mangkunegara, 2020).

Perusahaan dalam melaksanakan penilaian atau pengukuran kinerja terhadap karyawannya tentunya tidak lain bertujuan untuk melihat apakah SDM atau karyawan kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan ataupun penurunan kinerja. Menurut Yusuff (2023) menyatakan bahwasanya terdapat sejumlah aspek yang dapat berefek pada kinerja dari pegawai itu sendiri yakni motivasi kerja, kemampuan kerja, inisiatif, kompensasi dan yang terakhir ada kedisiplinan dari karyawan itu sendiri. Kedisiplinan pegawai bisa dicermati dari taraf absensi pegawai, yang dimana jumlah rerata taraf absensi pegawai 2-3% tiap bulan termasuk baik sementara di atas 3% sudah menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan yang tidak baik yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Daftar absensi karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar pada tahun 2023 memperlihatkan bahwasanya terjadi fluktuasi pada tingkat absensi di PT. Nikki Puri Medika Denpasar mempunyai rerata absensi 4,09% yang mana rerata tersebut terbilang tinggi yang mengakibatkan tingkat ketidakdisiplinan karyawan juga tinggi serta berefek kepada penurunan kinerja karyawan. Persentase tingkat absensi tertinggi ada di Bulan Desember yakni 6,37% dikarenakan adanya cuti bersama hari raya, dan persentase tingkat absensi paling kecil ada di Bulan Januari yakni 3,03%.

Dalam suatu organisasi, SDM atau karyawan yang sudah terikat oleh perusahaan akan bekerja keras melakukan pekerjaannya sehingga akan dapat menyelesaikan tugas dan hal – hal lainnya. Jika pegawai yang mempunyai *work engagement*, maka akan memiliki mental dan kesehatan psikomatis yang lebih baik serta memiliki emosi positif. Tidak hanya itu, pada pegawai yang mempunyai *work engagement*, mereka juga mempunyai komitmen yang baik dengan perusahaan dan

meminimalisir kemungkinan untuk berhenti dari perusahaan (Wardani, 2021). *Work engagement* itu sendiri adalah rasa dimana SDM atau karyawan dapat menyatu dengan pekerjaan (*job description*) nya yang nantinya akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Menurut Fontes (2019) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keterikatan atau keterlibatan dari individu atau SDM atau karyawan itu sendiri, kepuasan serta antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Bakker and Demerouti (2001) menyatakan bahwasanya aspek yang berefek pada *work engagement* diantaranya *job resources*, *job demands*, *personal resource*, serta kepribadian masing – masing individu atau karyawan. Sehingga jika seorang karyawan atau SDM yang mempunyai *engagement* bisa dicermati melalui bagaimana SDM menjalani tugasnya atau deskripsi tugas yang dijalankan dan sanggup berfokus untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan konsisten serta dapat mampu secara aktif mencari solusi dari masalah yang ada dan pantang menyerah terhadap pekerjaan yang dikerjakan walaupun pekerjaan terhadap memiliki kesulitan yang tinggi.

Bersumber temuan pengamatan diperoleh peristiwa sosial yang muncul di PT. Nikki Puri Medika perihal masalah *work engagement* yakni adanya karyawan (5 dari 15 karyawan) yang pada saat melakukan pekerjaan atau *job description* nya terlihat kurang bersemangat dan antusias sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak tepat waktu dan tidak efisien, seperti ketika pekerjaan belum selesai dan waktu kerja sudah selesai, maka pekerjaan tersebut dilanjutkan keesokan harinya (tidak siap untuk melakukan lembur). Jika dilihat dari indikator *work engagement* yaitu semangat (*vigor*), bahwa jika pegawai yang mempunyai keterikatan kerja maka mereka mempunyai semangat dan energi yang besar terhadap pekerjaannya serta dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga dari pengamatan di atas, karyawan tidak memiliki *work engagement* karena tidak mampu memprioritaskan pekerjaan. Selain itu, sesuai hasil interview dengan 15 pegawai, hanya 3 dari 15 pegawai yang *engaged*. Seperti, mayoritas pegawai tidak siap saat dirinya harus masuk kerja atau ditugaskan saat hari libur nasional (ada saja karyawan yang izin atau sakit). Sehingga, karyawan memiliki tingkat dedikasi yang rendah karena tidak siap untuk berkontribusi lebih. Jika dedikasi yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka loyalitas kepada perusahaan pun juga rendah.

Dalam perusahaan, komitmen organisasional mempunyai peranan yang sangat penting, yang dimana komitmen ini dapat dijadikan dorongan untuk maju. Komitmen organisasional adalah dimana SDM mempertahankan posisi atau keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut (Robbins and Judge, 2019). Sedangkan menurut Ratu (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional ialah sikap yang menggambarkan apakah individu atau SDM memahami ataupun terikat dengan perusahaannya. Selain itu, menurut Kustya Nugraheni (2020)

mengungkapkan bahwasanya komitmen organisasional ialah sikap yang bisa dipakai dalam menentukan atau memperkirakan variabel yang berkaitan pada perusahaan misalnya halnya *turnover*, perilaku dari SDM atau karyawannya terhadap organisasi, kepuasan kerja dari SDM atau karyawannya dan kinerja SDM atau karyawannya. Komitmen ini mempunyai peranan krusial dalam memengaruhi kemauan pegawai agar tetap bekerja di perusahaan, yang berefek pada tingkat pergantian karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan.

Selanjutnya mengenai komitmen organisasional didapatkan data mengenai tingkat keluar masuknya karyawan dari tahun 2021 – 2023 memperlihatkan bahwasanya pada tahun 2023 PT. Nikki Puri Medika Denpasar mengalami *turnover* karyawan yang tergolong tinggi yaitu sebesar 10,4%. Bila dibanding tahun sebelumnya yakni tahun 2022 *turnover* karyawan yaitu sebesar 6,4%, didapati bahwa persentase di atas standar *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan yaitu sebesar 10% (Ardan, 2021). Menurut Ardan (2021) pada umumnya standar *turnover* yang dinyatakan dalam satu tahun di sebuah perusahaan yaitu tidak boleh lebih dari 10% per tahun. Jika di dalam sebuah perusahaan tingkat keluar masuk nya karyawan naik dari tahun sebelumnya, maka diakibatkan dari turunnya motivasi, semangat dan gairah kerja. Jika hal tersebut terjadi, tentunya berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang dimana adanya keinginan keluar dari perusahaan karena menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya kini.

Komitmen individu yang tinggi pada tempat kerjanya menandakan ia mendukung tugas-tugas spesifiknya, dan komitmennya yang tinggi pada organisasinya menandakan pula bahwasanya ia mendukung organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan diantara *work engagement*, dan kinerja karyawan. Karyawan yang kinerja kerjanya menurun terjadi dikarenakan karyawan tersebut dibiarkan berlarut – larut, mengalami stres, tidak puas, dan memiliki komitmen yang rendah. Jika kinerja karyawan buruk, maka manajemen akan memberikan perhatian yang lebih besar kepada karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka, misalnya meningkatkan komitmen organisasi pada seluruh pegawai. Bersumber latar belakang yang sudah diuraikan tersebut peneliti berminat dalam melaksanakan riset berjudul “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi”.

LITERATUR

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R)

Menurut Bakker *and* Demerouti (2001) menyatakan bahwa Teori JD-R dapat digunakan untuk keterikatan kerja, yang dimana dengan menggunakan Teori JD-R ini dapat memahami, menjelaskan dan memproyeksikan kesehatan karyawan dan

prestasi kerja, termasuk kelelahan, kesehatan, motivasi, keterikatan kerja dan kinerja kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah sebuah rangkaian yang sistematis, tahapan ataupun kegiatan yang dipakai guna mewujudkan tujuan sebuah organisasi melalui cara merencanakan kebutuhan dari organisasi tersebut dan dari SDM nya sendiri (Hasibuan, 2020). Berdasarkan Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan kebijakan atau praktik yang menetapkan unsur SDMnya pada kedudukan manajemen, khususnya saat menyaring, merekrut, memberi penghargaan, melatih, serta penilaian. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020) memaparkan bahwasanya Manajemen SDM ialah sebuah tahapan pada penentuan kebutuhan SDM agar pelaksanaan dari suatu organisasi berjalan atau terintegrasi sesuai dengan rencana organisasi. Melalui pengertian tersebut, kesimpulannya memaparkan Manajemen SDM ialah sebuah seni dan ilmu yang berisikan fungsi operasional dan manajerial yang diperuntukan kepada SDM atau karyawan di suatu organisasi agar pelaksanaan dapat dijalankan secara efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan Pranoyogo (2023) memaparkan bahwasanya kinerja ialah suatu proses atau hasil kerja atau prestasi yang pegawai capai pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan juga mengacu kepada tugas – tugas yang sudah tercapai dan dapat mempertimbangkan apakah hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM atau karyawan mencukupi syarat yang ditetapkan perseroan serta selaras dengan bidang kerjanya (Mangkunegara, 2020). Berdasarkan Utami (2020) memaparkan bahwasanya indikator dari kinerja karyawan meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil pekerjaan, efisiensi saat menjalankan pekerjaan, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Work Engagement

Menurut Fontes (2019) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keterikatan atau keterlibatan dari individu atau SDM atau karyawan itu sendiri, kepuasan serta antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Bakker and Demerouti (2001) menyatakan bahwa aspek yang berefek pada *work engagement* diantaranya yaitu *job resources*, *job demands*, *personal resource*, dan kepribadian masing – masing individu atau karyawan. Sehingga jika seorang karyawan atau SDM yang mempunyai *engagement* bisa dicermati dari bagaimana SDM merasakan pekerjaannya atau deskripsi pekerjaan yang dijalankan dan bisa fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan konsisten serta dapat mampu secara aktif mencari solusi dari masalah yang ada dan pantang menyerah terhadap pekerjaan yang dikerjakan walaupun pekerjaan terhadap memiliki kesulitan

yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Putri (2020) adapun indikator yang ada pada *work engagement* diantaranya: semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah dimana SDM mempertahankan posisi atau keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut (Robbins and Judge, 2019). Komitmen ini dapat berbentuk sikap dari SDM nya ataupun SDM ikut andil dalam menjaga kualitas dan kuantitas perusahaan agar tercapainya visi dan misi serta tujuan dan nilai-nilai perseroan. Komitmen organisasional pada perusahaan memiliki peranan krusial dalam menunjang kemauan pegawai agar tetap ada di perusahaan tersebut. Menurut Satriawan dan Dewi (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga indikator diantaranya: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada Bakker and Demerouti (2001) menyatakan bahwa aspek yang berefek *work engagement* diantaranya yaitu *job resources*, *job demands*, *personal resource*, serta kepribadian masing – masing individu atau karyawan. Sehingga jika seorang karyawan atau SDM yang mempunyai *engagement* bisa dicermati dari bagaimana SDM merasakan pekerjaannya atau uraian pekerjaan yang dijalankan dan bisa fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan konsisten serta dapat mampu secara aktif memperoleh pemecahan masalah yang ada dan pantang menyerah terhadap pekerjaan yang dikerjakan walaupun pekerjaan terhadap memiliki kesulitan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada riset terdahulu yang dijalankan oleh Kustya dan Nugraheni (2020) menunjukkan bahwasanya *work engagement* berefek positif pada kinerja pegawai. Manalu, et al. (2021) memaparkan bahwasanya *work engagement* berefek positif pada kinerja pegawai. Menurut Qodariah (2019) memaparkan bahwasanya *work engagement* berefek positif pada kinerja karyawan. Sehingga, sesuai pemaparan tersebut maka perumusan hipotesis pada riset berikut meliputi:

H₁: *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional

Work engagement adalah keadaan dari seorang individu atau SDM atau karyawan apakah mampu atau tidak berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi baik itu secara intelektual maupun emosional dalam menjalankan pekerjaannya (Wardani 2021). Pada riset sebelumnya yang dijalankan Firdaus (2019) memaparkan bahwasanya *work engagement* berefek positif pada komitmen organisasional. Dewa (2023) memaparkan bahwasanya *work engagement* berefek positif pada komitmen organisasional. Berdasarkan Rahmasari (2023) memaparkan

bahwasanya *work engagement* berefek positif pada komitmen organisasional. Sehingga, sesuai pemaparan tersebut maka perumusan hipotesis pada riset berikut meliputi:

H₂: *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional ialah dimana SDM mempertahankan posisi atau keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut (Robbins and Judge, 2019). Komitmen ini dapat berbentuk sikap dari SDM nya ataupun SDM ikut andil dalam menjaga kualitas dan kuantitas perusahaan agar tercapainya visi dan misi serta tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Pada riset sebelumnya yang dijalankan Kustya dan Nugraheni (2020) serta Permadi *et al.* (2024) menunjukkan bahwasanya komitmen organisasional berefek positif pada kinerja pegawai. Hali (2019) memaparkan bahwasanya komitmen organisasional berefek positif pada kinerja pegawai. Bersumber Dami, *et al.* (2022) memaparkan bahwasanya komitmen organisasional berefek positif pada kinerja pegawai. Sehingga, sesuai pemaparan tersebut maka perumusan hipotesis pada riset berikut meliputi:

H₃: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Tingginya komitmen pada pekerjaan seseorang bermakna menunjang orang tersebut dengan suatu tugas, dan komitmen yang tinggi pada organisasi berarti menunjang organisasi yang mempekerjakan orang tersebut. Organisasi relawan yang melibatkan komunitas memungkinkan relawan untuk menegakkan kebijakan dan menunjukkan kekuatan komitmen pada organisasinya (Firdaus, 2019). Pada riset sebelumnya yang dijalankan Firdaus (2019) memaparkan bahwasanya komitmen organisasional bisa memediasi dampak diantara *work engagement* pada kinerja pegawai. Berdasarkan Nurlaini and Almasdi (2020) memaparkan bahwasanya komitmen organisasional bisa memediasi dan menjadi perantara antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Sandi and Tuti (2022) memaparkan bahwasanya *work engagement* berefek positif pada kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Sehingga, dapat diartikan pula bahwasanya *work engagement* berefek pada kinerja pegawai lewat komitmen organisasional. Sehingga, sesuai pada penjelasan tersebut alhasil hipotesis yang bisa dirumuskan pada riset berikut meliputi:

H₄: Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar berlokasi di Jl. Gatot Subroto II No. 5, Denpasar, Bali. PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional selaku Variabel Mediasi di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar yang berjumlah 75 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur serta pada riset berikut, memakai software PLS (*Partial Least Square*) yakni metode alternatif berbasis *variance* atau komponen base SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel *work engagement*, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel *work engagement*, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Analisis Deskriptif

Banyaknya subyek pada riset berikut ialah 75 orang. Kuesioner telah disebar sebanyak 75 eksemplar dan kuesioner kembali sebesar 100 persen. Profil responden memaparkan umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir pada responden, menunjukkan rincian profil responden diantaranya:

1. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil uji menunjukkan bahwasanya jenis kelamin laki – laki yakni sebanyak 22 orang (29,3 persen) lebih kecil dari perempuan sebanyak 53 orang (70,7 persen). Jadi dapat dikatakan bahwa responden termasuk karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan yang tinggi karena mereka menganggap bahwa perempuan lebih dipentingkan peranannya dalam pekerjaan.

2. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur

Hasil uji menunjukkan bahwasanya mayoritas responden yakni 36 orang (48 persen) berumur antara 20 sampai dengan 29 tahun dan responden lain berumur di bawah 20 tahun 2 orang (2,7 persen), umur 30 sampai dengan 39 tahun 16 orang

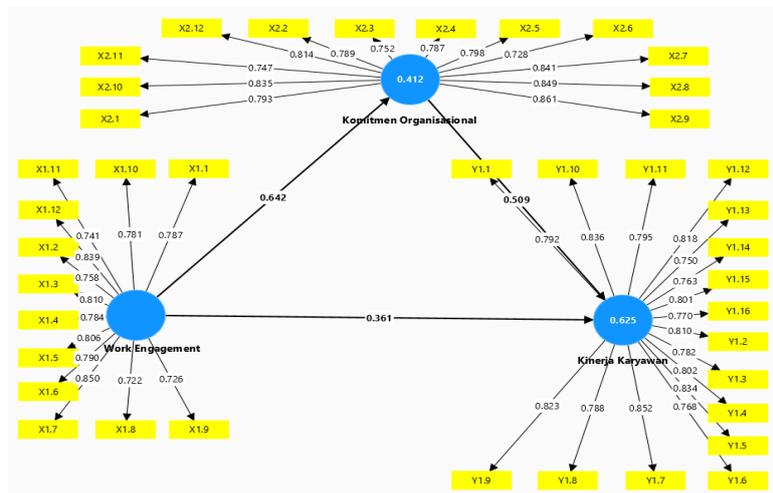
(21,3 persen), responden yang berumur 40 sampai dengan 49 tahun 17 orang (22,7 persen), dan responden yang di atas 50 tahun ada 4 orang dengan persentase 5,3 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa Karyawan pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar sebagian besar berada pada tingkat usia yang masih muda yakni 20 sampai dengan 29 tahun.

3. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Hasil uji menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan pegawai yaitu SMA/SMK sebanyak 19 orang (25,3 persen), responden tingkat D1/D2/D3 sebanyak 20 orang (26,7 persen), tingkat Sarjana yakni S1 sebanyak 35 orang (46,7 persen) dan S2 sebanyak 1 orang (1,3 persen). Jadi dapat dikatakan bahwa responden termasuk karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 yang paling banyak yaitu sebanyak 35 orang (46,7 persen).

Analisis Inferensial

Pada riset berikut, model persamaan struktural berbasis variabel atau persamaan struktural berbasis komponen digunakan, model ini disebut *Partial Least Square (PLS)*. Karena PLS tidak didasarkan pada banyak asumsi, menurut Ghozali (2021) menganggapnya sebagai metode analisis yang efektif. Sampel data tidak harus besar atau berdistribusi normal multivariate. PLS juga merupakan solusi terbaik untuk keterbatasan data saat ini. Konseptualisasi model, menentukan model analisis algoritmik, menentukan metode resampling, pembuatan diagram jalur, serta evaluasi model merupakan langkah analisis PLS (Ghozali, 2021).



Gambar 1
Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber : Data diolah (2024)

1. *Convergent Validity*

Teknik pengukuran menggambarkan cara variabel manifes maupun variabel yang dipantau mewakili variabel laten yang diukur. Validitas konvergen dinilai memakai pembebanan eksternal dan parameter AVE. Pengukuran refleks individu

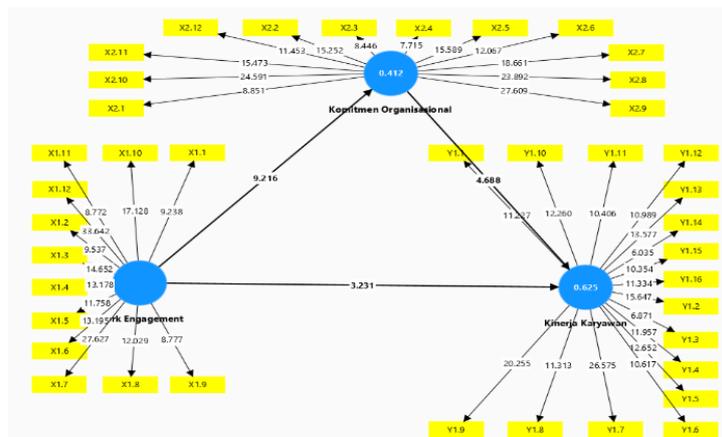
dianggap berkorelasi terhadap struktur yang diukur bilai nilainya 0,70. (Ghozali, 2021). *Output outer loading* hasil estimasi dari *PLS Algorithm* menunjukkan bahwasanya skor untuk keseluruhan indikator dari *work engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan *loading factor* nya diatas 0,70 sehingga dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari parameter refleksi bisa dicermati melalui *cross loading* antara parameter terhadap konstruksya. *Output cross loading* hasil *output PLS Algorithm* menunjukkan bahwasanya data yang ditandai memiliki *cross-loading* paling tinggi dibandingkan parameter lain. Maka sebab itu, secara menyeluruh skor penggunaan parameter dalam riset berikut dianggap telah terpenuhi dengan baik atau valid untuk setiap variabel yang digunakan.

3. *Reliability*

Hasil pengujian dari *Cronbach's alpha* dan *composite reliabilitas* yaitu keseluruhan data tabel nilainya reliabel, yaitu > 0,70. Sehingga disimpulkan keseluruhan variabel telah sesuai persyaratan dalam mendapatkan data riset yang memperlihatkan konsistensi internal atau reliabel. Untuk seluruh data variabel dinilai sangat reliabel.



Gambar 2

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Sumber : Data diolah (2024)

4. *R-square (R²)*

Hasil pengujian menunjukkan skor *R-square* variabel komitmen organisasional mempunyai kelompok moderat lantaran skornya berkisar 0,412 yakni > 0,33. Alhasil ditarik simpulan bila secara simultan dampak variabel independent (*work engagement*) tersebut skornya ialah 41,2% dan memiliki kontribusi yang moderat terhadap variabel komitmen organisasional lantaran kian tinggi *work engagement*, alhasil kian tinggi juga komitmen organisasional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara selebihnya 58,8% terpengaruh

atas variabel lain. Sementara hasil R-square variabel kinerja karyawan memiliki R-square moderat juga lantaran skornya antara 0,625 yakni $< 0,67$. Temuannya ialah simultan dampak variabel independent (*work engagement*) senilai 62,5% berefek langsung pada kinerja karyawan dan secara tidak langsung lewat peningkatan komitmen organisasional (komitmen organisasional berperan menjadi penghubung yang lumayan signifikan). Senilai 37,5% selebihnya oleh pengaruh variabel lain.

5. Q-square (Q^2)

Guna memverifikasi kapabilitas prediktif model. Dipakai bila variabel endogen mempunyai model pengukuran reflektif. Skor Q-square dianggap baik bila skornya melampaui 0. Skor yang lebih tinggi lebih baik. Uji berikut didasarkan pada skor R-squared yang dihitung sebesar:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,412)(1 - 0,625)$$

$$Q^2 = 1 - (0,588)(0,375) = 1 - 0,2205$$

$$Q^2 = 0,7795 = 0,780$$

Perolehan Q-Square tersebut senilai 0,780 (78%), dengan begitu ditarik simpulan bahwasanya bila skor prediktif riset berikut kuat terhadap Q-Square $> 0,33$, model yang dipakai bisa menjelaskan informasi pada data riset cuma sekitar 78%. Selebihnya bisa dijelaskan 22% variabel lain.

6. Analisis Goodness of Fit (GoF)

Guna memeriksa apakah seluruh data model (kombinasi model eksternal dan internal) valid. Pengujian berikut mempunyai skor kategorikal dari 0-1, dimana nilaiskor GoF sebesar 0,1 tergolong kecil, skor 0,25 tergolong sedang, dan skor sebesar 0,36 tergolong besar. Uji skor GoF ialah:

$$GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$$

$$GoF \text{ dari } X_2 = \sqrt{0,641} \times 0,412 = 0,330$$

$$GoF \text{ dari } Y = \sqrt{0,639} \times 0,625 = 0,450$$

Dari hasil perhitungan *goodness of fit* diperoleh skor GoF variabel Y ialah 0,450 dan ditarik simpulan bahwasanya skor GoF tergolong besar lantaran $> 0,36$. Sementara skor GoF variabel X_2 ialah 0,330 yang berarti skor GoF kecil lantaran $> 0,1$. Oleh sebab itu, riset berikut menyimpulkan bahwa skor *goodness of fit* variabel Y besar dan skor *goodness of fit* variabel X_2 kecil.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis diperlihatkan melalui skor koefisien jalur yang memperlihatkan taraf signifikansinya. Skor koefisien jalur diperlihatkan melalui t-statistik dan p-value. Statistik-t harus lebih besar dari 1,96, serta skor p-value harus di bawah 0,05.

Tabel 1

Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Work Engagement → Kinerja Karyawan	0,361	0,358	0,112	3,241	0,001	Diterima
Work Engagement → Komitmen Organisasi	0,642	0,649	0,070	9,216	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,509	0,514	0,109	4,688	0,000	Diterima

Sumber : Output Program SmartPLS – Path Coefficients (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang berpengaruh langsung, karena keseluruhan nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sehingga dapat dikatakan ketiga hipotesis diterima.

Tabel 2

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Work Engagement → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,327	0,336	0,088	3,701	0,000	Diterima

Sumber : Output Program SmartPLS – Indirect Effect (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa skor *path coefficient* yang diperlihatkan melalui skor *t-statistic* dan *p-values* pada hubungan tidak langsung diantara variabel eksogen atas variabel endogen dapat diterima karena hipotesis keempat nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 dan dapat dimediasi oleh komitmen organisasional.

Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Tabel 3

Hasil Pengujian indirect dan direct effect

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Work Engagement → Kinerja Karyawan	0,361	0,358	0,112	3,241	0,001	Mediasi Parsial
Work Engagement → Komitmen Organisasi	0,642	0,649	0,070	9,216	0,000	
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,509	0,514	0,109	4,688	0,000	
Work Engagement → Komitmen	0,327	0,336	0,088	3,701	0,000	

Organisasi → Kinerja						
Karyawan						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa terdapat efek mediasi parsial dalam hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Kondisi tersebut nampak melalui skor *path coefficient* senilai 0,327 dimana skor *t-statistic* 3,701 (melampaui *t-table* 1,96) dan skor *p-values* 0,000 (di bawah 0,05). Karena nilai-nilai ini signifikan, bisa ditarik simpulan bahwasanya *work engagement* secara langsung berefek positif atas kinerja karyawan, dan efek ini juga ditingkatkan ketika komitmen organisasional menjadi variabel mediasi. Namun, karena hubungan langsung antara *work engagement* dan kinerja karyawan tetap signifikan, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional hanya memberikan efek mediasi parsial, bukan penuh. Efek mediasi parsial dalam model ini mengindikasikan bahwa *work engagement* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui pengaruh tidak langsung yang diperkuat oleh komitmen organisasional. Dalam hal ini, komitmen organisasional berfungsi sebagai mekanisme penyalur, di mana semakin tinggi *work engagement* karyawan, semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Bisa dipahami bahwasanya ketika *work engagement* pegawai meningkat maka kinerjanya pun meningkat. Sebaliknya, ketika keterikatan kerja pegawai menurun alhasil kinerja pegawai juga turun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustya dan Nugraheni (2020), Manalu, *et al.* (2021), dan Qodariah (2019) yang menyatakan bahwa *work engagement* berefek positif atas kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Bisa dipahami bahwasanya kian tinggi *work engagement* karyawan, maka alhasil komitmen organisasi juga naik. Sebaliknya, ketika *work engagement* menurun alhasil komitmen organisasi juga turun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019), Dewa (2023), dan Rahmasari (2023) dimana menyatakan bahwasanya *work engagement* berefek positif atas komitmen organisasional.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Bisa dipahami bahwasanya kian tinggi komitmen seorang pegawai pada organisasi maka kinerjanya pun kian meningkat. Sebaliknya, ketika komitmen organisasi menurun maka kinerjanya pun turun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustya dan Nugraheni (2020), Hali (2019), Permadi *et al.* (2024) dan Dami, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwasanya komitmen organisasional berefek positif atas kinerja karyawan.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional sanggup memediasi dampak *work engagement* atas kinerja karyawan bisa diterima. Bisa dipahami bahwasanya komitmen organisasional sanggup meningkatkan dampak *work engagement* atas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019), Nurlaini *and* Almasdi (2020), dan Sandi *and* Tuti (2022) yang menyatakan bahwasanya *work engagement* mempunyai dampak positif atas kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Work engagement* berefek positif signifikan atas kinerja karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya kian baik *work engagement* pegawai, alhasil kian meningkatkan pula kinerja karyawan. *Work engagement* berefek positif signifikan atas komitmen organisasional di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya kian baik *work engagement* pegawai alhasil kian meningkatkan pula komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional berefek positif signifikan atas kinerja karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya kian meningkat komitmen organisasional pegawai alhasil kian meningkatkan pula kinerja pegawai. Komitmen organisasional mampu memediasi dampak *work engagement* atas kinerja karyawan di PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya meningkatkan komitmen organisasional pegawai, alhasil bisa meningkatkan pengaruh *work engagement* atas kinerja karyawan.

Limitasi

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Nikki Puri Medika Denpasar. Bagi peneliti berikutnya serta diharapkan memperluas objek penelitian, dengan begitu memberi sudut pandang lebih luas serta sanggup diterapkan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Ardan, & Jaelani. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat memengaruhi kualitas kinerja perusahaan* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001a). Job demands–resources theory. *Wellbeing*, *3*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001b). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Dami, et al. (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. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Darsono. (2020). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia* [Master's thesis, Universitas Islam Indonesia].
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dewa. (2023). Pengaruh budaya organisasi, work engagement terhadap komitmen dan kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran di Semarang. *Tranding: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(3), 51–66.
- Duryadi. (2021). *Metode penelitian ilmiah: Metode penelitian empiris, model path analysis dan analisis menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fachrurazi, et al. (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>
- Firdaus. (2019). *Pengaruh stress kerja dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening* [Undergraduate thesis, Universitas Islam Indonesia].
- Fontes, A. P. (2019). Stress and work engagement in health professionals. *Studies in*

- Systems, *Decision and Control*, 553–561.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hali, F. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 228–234.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kustya, & Nugraheni. (2020). Analisis pengaruh work engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *9*(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Manalu, et al. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, *3*(1), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabhan, & Munajat. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business and Management*, *10*(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Natakusumah, et al. (2020). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 51–59.
- Norawati. (2022). *Peran motivasi sebagai pemoderasi pada korelasi kinerja karyawan*. Penerbit Adab.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational Culture and Lecturer Performance: Mediation of Organizational Commitment. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 355-367. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i2.31236>
- Prahara, 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>
- Pranoyogo. (2023). *Kinerja karyawan: Pengertian dan penilaian*. Penerbit Widya Karya.
- Putri. (2020). Hubungan work engagement dengan kinerja karyawan di PT. Romindo Cabang Medan. *Tranding: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(3), 1–99.
- Qodariah, L. (2019). Analisis deskripsi pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan: Ability (a), effort (e), support (s) PT Surveyor Indonesia. *Stability:*

- Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Rahardja, et al. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rahmasari, D. (2023). Pengaruh perceptions of financial rewards, work engagement terhadap komitmen dan kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran di Semarang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 173–184. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.127>
- Rakhim, A. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in BUMN: Faktor-faktor penyebab work engagement pada angkatan kerja millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8. <https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422>
- Ratu, A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening [Undergraduate thesis, Universitas Tanjungpura].
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf: Peningkatan kinerja karyawan. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteitureka.com/media/publications/410788-monograf-peningkatan-kinerja-karyawan-55c282de.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sagala, M. (2024). *Komitmen organisasi: Model kausal gaya kepemimpinan, kemampuan kognitif manajemen dan kepuasan kerja*. Umsu Press.
- Sajuthi, & Suyasa. (2020). Peran self-efficacy sebagai mediator antara job resources dan work engagement pada dokter hewan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 368–376.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Sakuco, et al. (2020). Work engagement of millennial generation employees. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Satriawan, & Dewi. (2020). Komitmen organisasi memoderasi pengaruh pengendalian intern, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi pada kualitas laporan keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10(2), 255. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25981>
- Setyo, et al. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Surohmat, & Istiyani. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan work engagement



terhadap. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.

Utami, S. (2020). *Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sejadad Raya* [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu].

Wardani, L. K. (2021). *Job insecurity, grit, and work engagement: Di masa pandemik Covid-19*. Penerbit NEM.

Yusuff, M. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai*. Penerbit NEM.