

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENTLE EMPLOYEE (G.E) DI CLUB MED BINTAN

Annisa Rahmania Putri<sup>1\*</sup>, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

\*[Annisa.21199@mhs.unesa.ac.id](mailto:Annisa.21199@mhs.unesa.ac.id), [Sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id](mailto:Sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id)

### Abstract

*In the competitive hospitality industry, organizational culture plays a strategic role in fostering employees' sense of belonging and enhancing their work engagement. This study aims to examine the relationship between organizational culture and the level of work engagement among permanent Gentle Employees (G.E) at Club Med Bintan. A quantitative approach was employed, utilizing a saturated sampling technique with 117 permanent employees as participants. Data were collected using two instruments: an organizational culture scale and a work engagement scale. The data were analyzed using the Pearson Product-Moment correlation technique, which yielded a correlation coefficient (r) of 0.776 with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). These findings indicate a positive and significant relationship between organizational culture and the work engagement of G.E employees at Club Med Bintan. In other words, the stronger the implementation of organizational culture, the higher level of work engagement among employees at the Club Med Bintan resort.*

**Keyword:** Organizational Culture, Work Engagement, Permanent Employees, Hospitality Industry

### Abstrak

*Dalam industri perhotelan yang kompetitif, budaya organisasi memainkan peran strategis dalam meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan tingkat keterikatan kerja pada karyawan tetap Gentle Employee (G.E) di Club Med Bintan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 117 karyawan tetap sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan instrumen skala budaya organisasi dan skala keterikatan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,776, dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja karyawan tetap Gentle Employee (G.E) di Club Med Bintan. Artinya, semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin meningkat pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan di resor Club Med Bintan.*

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Keterikatan Kerja, Karyawan Tetap, Industri Perhotelan

### Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Industri perhotelan terus mengalami dinamika dan perubahan seiring perkembangan zaman, sehingga persaingan antar resor pun menjadi sesuatu yang tak terelakkan (Laia & Maria, 2024). Untuk dapat bertahan dan meraih keunggulan dalam persaingan tersebut, setiap resor perlu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal, dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas. Industri ini juga memainkan peran strategis dalam penyediaan lapangan kerja di berbagai negara, di mana keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kekuatan faktor internal organisasi (Andriani & Kristiutami, 2018). Salah satu faktor krusial tersebut adalah sumber daya manusia, yang menjadi fondasi utama dalam pencapaian kinerja organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja yang menuntut pelayanan berkualitas dan profesionalisme tinggi (Rihardi, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, kualitas tenaga kerja menjadi kunci dalam menunjang daya saing perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk produktif dan kompetitif, tetapi juga perlu menunjukkan sikap proaktif, inisiatif tinggi, serta komitmen terhadap pengembangan diri dan karier. Salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas tenaga kerja adalah karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, yaitu ditandai dengan kondisi psikologis positif yang mendorong karyawan untuk terlibat secara penuh dan aktif dalam pekerjaannya (Aidina & Prihatsanti, 2017). Dalam hal ini, keterikatan kerja kini dipandang sebagai komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi (Domiyandra & Rivai, 2019).

Keterikatan kerja adalah kondisi di mana karyawan memiliki keterlibatan mendalam dengan pekerjaannya, merasa puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Bakker & Leiter (2010), menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan positif di mana seseorang berpartisipasi secara penuh dan aktif dalam pekerjaannya. Perasaan positif yang muncul akan menciptakan suasana hati yang baik, yang membantu karyawan untuk melihat pekerjaan dengan cara yang positif, ini adalah salah satu faktor utama dalam keterikatan kerja (Sonntag et al., 2020). Menurut Bakker & Leiter (2010), keterikatan kerja atau biasa *dikenal work engagement*, ditandai dengan tingkat energi karyawan yang tinggi (*vigor*), adanya rasa memiliki dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan (*dedication*), serta konsentrasi dan keterlibatan penuh karyawan dalam aktivitas kerja (*absorption*). Selain itu, Lockwood (2007), menekankan bahwa keterikatan kerja adalah kondisi di mana seseorang dapat menunjukkan komitmen terhadap organisasi, baik dari segi emosional maupun intelektual. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan berpikir selaras dengan tujuan organisasi cenderung menunjukkan sikap loyalitas, motivasi kerja yang tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Iswati & Mulyana, 2021).

Pertumbuhan pesat sektor pariwisata di Bintan mendorong munculnya resor-resor berstandar internasional, salah satunya adalah Club Med Bintan. Resor ini tidak hanya menjadi destinasi wisata kelas dunia, tetapi juga sebagai contoh penerapan manajemen sumber daya manusia yang kuat melalui internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam setiap lini operasional. Keunikan Club Med Bintan juga tercermin dari struktur organisasinya yang memiliki dua kelompok karyawan dengan latar belakang berbeda, yaitu *Gentle Organizer* (G.O) sebagai tenaga kerja asing dan *Gentle Employee* (G.E) sebagai tenaga kerja lokal. Karyawan G.O adalah sebutan untuk staf internasional di Club Med yang direkrut dari berbagai negara. Salah satu karakteristik utama dari karyawan G.O adalah sistem rotasi penempatan, di mana mereka dipindahkan dari satu resor Club Med ke resor lainnya di berbagai belahan dunia. Umumnya, mereka ditempatkan di satu resor minimal selama satu musim (*season*), yaitu sekitar enam bulan, sebelum dipindahkan ke Club Med lainnya. Sementara itu, karyawan G.E atau karyawan lokal bekerja secara menetap di satu resor, seperti Club Med Bintan. Karena masa kerjanya yang relatif lebih panjang, karyawan G.E memiliki pemahaman kuat terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi Club Med yang diinternalisasi dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Sistem kerja karyawan G.O yang berpindah-pindah ini juga memberi pengaruh pada karyawan lokal atau *Gentle Employee* (G.E) yang cenderung menetap. Karyawan G.E harus bisa menyesuaikan diri setiap musim dengan gaya kerja karyawan G.O yang baru, sehingga menuntut fleksibilitas, komunikasi yang baik, dan keterbukaan dalam bekerja lintas budaya. Kolaborasi antara dua tipe karyawan ini menciptakan lingkungan kerja yang unik dan kompleks, yang memerlukan tingkat keterikatan dan komitmen tinggi dari setiap individu. Dalam konteks inilah, fenomena keterikatan kerja menjadi isu yang menarik untuk diteliti, khususnya bagaimana karyawan lokal (G.E) membangun hubungan psikologis yang positif terhadap pekerjaannya di tengah lingkungan kerja yang multikultural dan berstandar global.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan pada sepuluh karyawan tetap *Gentle Employee* di Club Med Bintan dari divisi yang berbeda. Wawancara ini bertujuan untuk menggali tingkat keterikatan kerja berdasarkan tiga aspek utama menurut Bakker & Leiter (2010), yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan G.E menunjukkan semangat dan antusiasme tinggi dalam menjalani pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan karyawan di divisi HRD dan *Finance*, karyawan menunjukkan adanya motivasi yang konsisten, kegigihan menghadapi tantangan kerja, serta kepuasan terhadap lingkungan kerja, yang mengindikasikan keberadaan aspek *vigor* secara nyata. Selain itu, karyawan mengungkapkan bahwa pergantian atasan asing (G.O) di tiap musim kerja tidak menimbulkan hambatan, tetapi justru menjadi peluang untuk belajar dan memperluas perspektif kerja lintas budaya. Sementara itu, aspek *dedication* tercermin dari dua karyawan dari divisi *Maintenance*, yang mengatakan bahwa karyawan memiliki kesediaan untuk tetap bekerja meski menghadapi tantangan komunikasi dan tekanan waktu kerja, bahkan bersedia lembur tanpa kompensasi. Di sisi lain, aspek *absorption* terlihat kuat pada para karyawan dari divisi *Housekeeping*, *Bar*, *Kitchen*, dan *Restaurant* yang menunjukkan fokus tinggi, keterlibatan mendalam, serta rasa nyaman dalam menjalani rutinitas kerja. Lingkungan kerja yang suportif serta pola interaksi positif antar karyawan dan tamu turut memperkuat keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil studi pendahuluan ini mengindikasikan bahwa seluruh aspek keterikatan kerja tampak terinternalisasi dalam perilaku kerja karyawan G.E di Club Med Bintan.

Menurut Bakker & Leiter (2010), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi tingkat keterikatan kerja, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* merujuk pada berbagai tuntutan dalam pekerjaan yang membutuhkan tenaga, waktu, dan konsentrasi tinggi dari karyawan, seperti beban kerja yang besar, tekanan waktu, kompleksitas tugas, serta kondisi kerja yang penuh tekanan. Sementara itu, *job resources* mencakup elemen-elemen pendukung dalam lingkungan kerja yang dapat bersifat fisik, sosial, maupun organisasional, yang berfungsi untuk membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan, serta mendorong pengembangan diri. Salah satu bentuk sumber daya pekerjaan yang termasuk dalam aspek organisasional adalah budaya organisasi, yang dapat berperan penting dalam membentuk persepsi positif dan keterikatan karyawan. Selanjutnya, *personal resources* berkaitan dengan karakteristik individu, seperti rasa percaya diri, ketahanan mental, keterampilan pribadi, serta motivasi intrinsik, yang turut berkontribusi dalam memperkuat keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Selaras dengan pandangan Lockwood (2007), keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam lingkungan organisasi, antara lain budaya di tempat kerja, pola komunikasi internal, gaya kepemimpinan, serta citra perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kontekstual yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan (Babu et al., 2020). Budaya organisasi memiliki sifat yang mengikat anggota-anggota dalam organisasi tersebut (Tamimi et al., 2022). Menurut Denison & Neale (2019), perusahaan bisa dianggap kuat jika budayanya

mendukung keterikatan kerja yang baik. Begitu pun sebaliknya, jika keterikatan kerja rendah maka budaya organisasi perusahaan juga cenderung lemah.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai dan norma yang membentuk cara anggota berinteraksi dan bekerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Denison & Neale (2019), menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup prinsip-prinsip, nilai, dan kepercayaan mendasar yang menjadi fondasi bagi terbentuknya sistem manajerial dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Hofstede (1993), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola pikir kolektif yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, terutama dalam hal nilai, kepercayaan, dan praktik bersama. Menurut Maulidiyah et al. (2022), menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diwariskan dan dijadikan pedoman bagi anggota dalam memahami serta menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Puspitasari & Budiana (2022), budaya organisasi di perusahaan mencerminkan adanya prinsip-prinsip dan keyakinan dasar yang menjadi fondasi bagi budaya yang kokoh.

Salah satu hal yang membedakan Club Med Bintan dari resor lainnya adalah budaya organisasinya yang unik. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas global perusahaan, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi antar karyawan. Sebagai bagian dari elemen internal yang berpengaruh, budaya organisasi memberikan arah dalam bersikap dan bertindak, baik bagi karyawan G.O maupun G.E. Karyawan *Gentle Organizer* yang sering berpindah antar resor di berbagai negara, dituntut untuk cepat beradaptasi dan bersikap terbuka terhadap perubahan, sehingga mereka cenderung lebih dinamis dan ekspresif. Sebaliknya, karyawan *Gentle Employee* yang bekerja secara menetap memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap budaya organisasi dan menunjukkan loyalitas yang tinggi. Nilai-nilai positif yang tertanam dalam budaya organisasi ini menjadi pendorong bagi karyawan G.O dan G.E untuk menunjukkan profesionalisme, membangun kerja sama yang solid, serta menjalankan tanggung jawab dengan penuh komitmen.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan pada sepuluh karyawan tetap *Gentle Employee* di Club Med Bintan dari divisi yang berbeda mengacu pada empat aspek utama menurut Denison & Neale (2019), yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *mission*. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui gambaran awal mengenai penerapan budaya organisasi Club Med dalam praktik kerja sehari-hari. Hasil dari wawancara dengan dua karyawan dari divisi HRD dan *Finance*, ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi di Club Med ditandai oleh regulasi yang tegas, konsistensi nilai, serta keterlibatan aktif karyawan dalam tugas-tugas yang diemban. Salah satu karyawan menyatakan bahwa selama hampir tiga dekade masa kerja, ia merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan. Hal ini mencerminkan aspek *involvement*, yang menunjukkan tingkat partisipasi tinggi dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Karyawan dari *Finance* juga menegaskan adanya komunikasi terbuka serta koordinasi yang efektif dengan atasan asing, yang menandakan keberadaan aspek *consistency* melalui penerapan nilai-nilai bersama dan kepemimpinan yang terarah. Selanjutnya, karyawan dari divisi *Maintenance* dan *Housekeeping* mengungkapkan bahwa suasana kerja yang dinamis serta rasa kekeluargaan yang terbangun di antara tim menjadi faktor yang memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan, termasuk sering terjadinya pergantian atasan G.O setiap *season*. Pernyataan ini mencerminkan aspek *adaptability*, di mana fleksibilitas dan keterbukaan terhadap perubahan menjadi bagian penting dalam budaya kerja sehari-hari. Selain itu, karyawan dari *Housekeeping* mengakui bahwa keberadaan pedoman nilai dan prinsip organisasi seperti *5 core values Club Med* berperan dalam meningkatkan keterlibatan mereka dalam menyelesaikan tugas. Adapun wawancara dengan lima karyawan dari divisi *Bar*, *Kitchen*, dan *Restaurant* menunjukkan bahwa adanya perencanaan strategis dan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan rutin yang diberikan. Penetapan target kerja yang realistis serta

bimbingan dari atasan asing turut memperkuat kerja tim dan orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini mencerminkan aspek *mission*, di mana karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai arah strategis perusahaan dan merasa menjadi bagian dari pencapaian visi organisasi secara kolektif.

Terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Budiana (2022), dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi” menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan tingkat keterikatan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Prahara & Hidayat (2019) yang berjudul “Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan” menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X, artinya semakin kuat budaya organisasi di suatu perusahaan, semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah cenderung menurunkan tingkat keterikatan karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan *Gentle Employee* (G.E) di Club Med Bintan. Penelitian mengenai budaya organisasi dan keterikatan kerja di Club Med Bintan memiliki urgensi yang signifikan, mengingat peran keduanya yang krusial dalam menunjang keberhasilan dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan mengambil latar industri perhotelan yang menuntut tingkat pelayanan dan kolaborasi yang tinggi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi yang positif dapat memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan, mendorong pengembangan potensi individu, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung keterikatan karyawan dalam jangka panjang. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan strategis dalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dibidang industri perhotelan yang memiliki keragaman budaya dan sistem kerja yang terus berkembang.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka (Jannah, 2018). Adapun pendekatan korelasional digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara dua variabel yang diteliti, variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan di Club Med Bintan, sebuah *resort* internasional yang bergerak di sektor perhotelan dan berlokasi di Jalan Perigi Raya LOT A11, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Sugiyono (2023), populasi diartikan sebagai seluruh elemen yang menjadi dasar generalisasi dan merupakan objek dari proses pengukuran maupun pengamatan. Sedangkan, sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih secara selektif untuk dijadikan objek dalam penelitian (Jannah, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan terhadap populasi ketika ukuran populasi memungkinkan untuk dijangkau secara penuh (Creswell & Creswell, 2023). Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan *Gentle Employee* (G.E) yang berstatus tetap berjumlah 147 karyawan. Sebanyak 30 karyawan akan digunakan sebagai subjek uji coba atau *tryout* penelitian dan 117 karyawan sebagai subjek utama penelitian.

Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang dalam bentuk skala *likert*. Menurut Ghazali (2021), menjelaskan bahwa skala *likert*, yang juga dikenal sebagai skala penjumlahan (*summated scale*), merupakan skala ordinal yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan objek psikologis tertentu. Umumnya, skala *likert* menggunakan lima kategori respons dengan nilai ganjil yang menunjukkan tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan, yaitu mulai dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, hingga (5) sangat setuju. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori yang telah dikembangkan oleh Bakker & Leiter (2010) untuk mengukur keterikatan kerja, yang terdiri atas tiga aspek utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Sedangkan, skala budaya organisasi disusun mengacu pada aspek budaya organisasi yang dikemukakan Denison & Neale (2019), yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*adaptability*), dan misi (*mission*).

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji coba menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji coba pada penelitian ini dilakukan kepada 30 karyawan tetap *Gentle Employee* (G.E) di Club Med Bintan. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mampu merefleksikan konstruk atau variabel yang diteliti (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas dalam konteks ini merujuk pada tingkat konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran yang dihasilkan oleh suatu instrumen dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2021), instrumen dinyatakan reliabel apabila tanggapan responden terhadap setiap aitem menunjukkan pola yang stabil dan konsisten, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur konstruk secara berkelanjutan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 27, dengan nilai  $r$  hitung minimum  $\geq 0,361$ . Pada skala keterikatan kerja, dari 28 aitem yang diuji, 22 aitem dinyatakan valid, sedangkan 6 aitem dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria. Sementara itu, pada skala budaya organisasi, dari 50 aitem yang dianalisis, 36 aitem dinyatakan valid, dan 14 aitem dihapus dari instrumen. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X (budaya organisasi) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955, sedangkan variabel Y (keterikatan kerja) sebesar 0,929. Kedua nilai tersebut berada pada kategori sangat reliabel, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 117 karyawan tetap *Gentle Employee* (G.E) sebagai subjek utama. Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah pengolahan data melalui analisis statistik deskriptif dengan bantuan *software* IBM SPSS *Statistics* versi 27. Data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Maks	Rata-rata	Stand. Deviasi
Budaya Organisasi	117	110	175	145.50	14.470
Keterikatan Kerja	117	60	110	88.39	10.206
Valid N	117				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap data dari 117 responden, diperoleh gambaran distribusi nilai pada masing-masing variabel penelitian. Untuk variabel Budaya Organisasi, nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 145,50, dengan skor minimum sebesar 110 dan skor maksimum mencapai 175. Nilai standar deviasi diperoleh sebesar 14,470, yang menunjukkan seberapa besar variasi skor dari rata-ratanya. Sementara itu, pada variabel Keterikatan Kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 88,39, dengan skor minimum sebesar 60, dan skor maksimum sebesar 110. Adapun standar deviasi pada variabel ini adalah 10,206, yang juga menggambarkan tingkat sebaran data terhadap nilai rata-rata.

Uji selanjutnya yang akan dilakukan yaitu uji asumsi dimana terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berada dalam sebaran normal atau data tersebut terdistribusi normal (Sugiyono, 2023).

**Tabel 2. Pedoman Interpretasi Uji Normalitas**

Nilai Sig (p)	Interpretasi
Sig. (p) > 0,05	Data Berdistribusi Normal
Sig. (p) < 0,05	Data Tidak Berdistribusi Normal

Dalam penelitian ini hasil uji normalitas diperoleh melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 27, sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

Variabel	Nilai Sig (p)	Interpretasi
Budaya Organisasi	0,200	Berdistribusi Normal
Keterikatan Kerja	0,200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk masing-masing variabel, yang menunjukkan bahwa  $p > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel, yaitu budaya organisasi dan keterikatan kerja, terdistribusi secara normal.

Langkah selanjutnya dalam analisis data adalah uji linearitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai *deviation from linearity* menunjukkan signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada kriteria berikut:

**Tabel 4. Pedoman Signifikasi *Deviation from Linearity***

Nilai Sig (p)	Interpretasi
Sig. (p) > 0,05	Terdapat hubungan yang linear
Sig. (p) < 0,05	Tidak terdapat hubungan yang linear

Uji linearitas antara kedua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 27, dan hasil pengujiannya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
Budaya Organisasi Keterikatan Kerja	0,447	Linear

Hasil uji linearitas antara variabel budaya organisasi dan keterikatan kerja menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0,447. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel.

Uji selanjutnya adalah uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi apakah dugaan awal dalam penelitian dapat diterima atau harus ditolak (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, analisis hipotesis diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 27 sebagai berikut:

**Tabel 6. Pedoman Kategori Koefisien Korelasi menurut Guilford (1942)**

Nilai <i>Pearson Correlation</i> (r)	Keterangan
Less than 0,20	Sangat Rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,40 - 0,70	Sedang
0,70 - 0,90	Tinggi
0,90 - 1,00	Sangat Tinggi

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Correlations**

		Budaya Organisasi	Keterikatan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.776**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	117	117
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	117	117

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2 tailed).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel budaya organisasi dan keterikatan

kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 tergolong dalam kategori hubungan yang tinggi dan positif, yang berarti semakin kuat penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil analisis korelasi ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan kuat antara budaya organisasi dan keterikatan kerja.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	0.602	0.598	6.469
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Berdasarkan hasil uji determinasi menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 27, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,602. Artinya, budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap keterikatan kerja karyawan. Dengan kata lain, lebih dari setengah variasi dalam keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan *Gentle Employee* (G.E) di Club Med Bintan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS *Statistics* versi 27 terhadap 117 responden, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,776, yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja tergolong tinggi dan bersifat positif. Artinya, semakin kuat penerapan budaya organisasi dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan searah antara budaya organisasi dan keterikatan kerja di lingkungan Club Med Bintan.

Menurut Bakker & Leiter (2010), keterikatan kerja diartikan sebagai kondisi positif di mana individu terlibat secara aktif dan sepenuh hati dalam aktivitas pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Bakker (2011), keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis di mana seseorang memiliki fokus penuh terhadap pekerjaannya, merasa berenergi, dan memiliki antusiasme tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar dan bekerja dengan lebih tekun dibandingkan mereka yang tidak memiliki keterikatan tersebut. Penelitian mengenai keterikatan kerja ini mengacu pada tiga aspek utama yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010), yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan tetap *Gentle Employee* di Club Med Bintan, diperoleh rata-rata skor untuk masing-masing aspek keterikatan kerja. Aspek *vigor* memperoleh rata-rata skor sebesar 4,15, aspek *dedication* mencapai 4,21 dan aspek *absorption* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,68.

Aspek *vigor* atau semangat memperoleh rata-rata skor 4,15, yang termasuk dalam kategori sedang. Temuan ini mencerminkan bahwa karyawan umumnya memiliki energi dan daya tahan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka sehari-hari. Terlihat dari karyawan yang menunjukkan rasa semangat, dan memberikan usaha yang terbaik dalam bekerja, serta tidak mudah kehilangan motivasi. Aspek *vigor* yang cukup tinggi ini mencerminkan kesiapan fisik dan mental karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara konsisten. Sejalan dengan pendapat Sonnentag et al. (2020), perasaan positif yang muncul akan menciptakan suasana hati yang baik, yang membantu karyawan untuk melihat pekerjaan dengan cara yang positif, ini adalah salah satu faktor utama dalam keterikatan kerja.

Aspek *dedication* atau dedikasi menunjukkan nilai rerata dengan kategori paling tinggi di antara ketiga aspek yaitu sebesar 4,21. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa bangga, antusias, dan memiliki makna dalam pekerjaan mereka. Tingginya skor *dedication* menunjukkan sikap karyawan yang benar-benar memiliki rasa tanggung jawab dan keterlibatan secara emosional terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa bangga dan mengoptimalkan usaha yang terbaik untuk berkontribusi di Club Med Bintan. Hal ini mencerminkan keterikatan emosional yang mendalam dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Macey & Schneider (2008), karyawan yang memiliki tingkat dedikasi tinggi umumnya memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berarti, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Aspek terakhir, yaitu *absorption* atau penghayatan, memperoleh nilai paling rendah dibandingkan dua aspek lainnya, yaitu sebesar 3,68. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan menunjukkan semangat dan dedikasi yang tinggi, mereka tidak selalu sepenuhnya fokus atau larut dalam pekerjaannya. Terlihat bahwa karyawan merasakan waktu bekerja berlalu dengan cepat dan menikmati aktivitas kerja yang dinamis. Namun demikian, karyawan cenderung jarang melakukan lembur, dan lebih memilih pulang tepat waktu meskipun ada pekerjaan yang belum terselesaikan. Sejalan dengan pendapat Schaufeli & Bakker (2004), bahwa *absorption* mencerminkan kondisi ketika seseorang benar-benar tenggelam dan terlibat dalam pekerjaannya hingga sulit untuk melepaskan diri. Karyawan yang memiliki tingkat *absorption* lebih rendah umumnya lebih mampu memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga mereka jarang melampaui jam kerja formal.

Fenomena ini juga tidak terlepas dari pengaruh budaya organisasi di Club Med Bintan yang menekankan pada keseimbangan antara profesionalisme dan kehidupan pribadi. Budaya organisasi yang inklusif, dinamis, dan menghargai batasan waktu kerja memungkinkan karyawan merasa terikat secara positif tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka. Menurut Deal & Kennedy (1982), budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, termasuk dalam hal keterikatan kerja. Ketika budaya perusahaan mendukung nilai-nilai kebersamaan, fleksibilitas, dan menghormati *work life balance*, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, loyal, dan tetap termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal selama jam kerja. Ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor personal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam organisasi. Khususnya, ketika organisasi memberikan dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, karyawan tetap dapat mempertahankan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Denison & Neale (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, dan keyakinan dasar yang menjadi dasar atau fondasi dalam pembentukan dan pengelolaan sistem yang ada di dalam suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat Hofstede (1993), memandang budaya organisasi sebagai pola berpikir yang membuat anggota sebuah organisasi berbeda dari organisasi lain, terutama dalam hal kepercayaan, nilai, dan kebiasaan yang mereka anut.

Penelitian tentang budaya organisasi ini berlandaskan pada empat aspek yang dikemukakan oleh Denison & Neale (2019), yakni *involvement*, *consistency*, *adaptability* dan *mission*. Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan tetap *Gentle Employee* di Club Med Bintan, diperoleh skor rata-rata untuk masing-masing aspek budaya organisasi. Aspek *involvement* meraih skor rata-rata 4,15, *consistency* 4,16, *adaptability* 4,09, sedangkan *mission* mendapatkan skor tertinggi yaitu 4,26.

Aspek *involvement* atau keterlibatan mendapatkan nilai rerata dengan kategori sedang yaitu sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat partisipasi, rasa kepemilikan, dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari, diberi ruang untuk berkontribusi secara aktif, serta mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mendukung pengembangan diri. Dengan demikian, karyawan semakin proaktif dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan Macey & Schneider (2008), mengatakan bahwa budaya organisasi yang memberi ruang partisipasi dan pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap komitmen dan keterikatan karyawan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mendukung tujuan organisasi.

Aspek *consistency* atau konsistensi memperoleh nilai rerata dengan kategori sedang yaitu sebesar 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat keselarasan, keteraturan, dan kepatuhan yang baik terhadap nilai-nilai, kebijakan, serta prosedur kerja yang berlaku di Club Med Bintan. Dengan adanya budaya organisasi yang cukup konsisten, karyawan mampu memahami peran dan tanggung jawab mereka secara jelas, sehingga mendukung terciptanya koordinasi tim yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih terstruktur di lingkungan kerja. Selaras dengan pendapat Denison & Neale (2019), menegaskan bahwa *consistency* merupakan salah satu aspek budaya organisasi yang mencerminkan sejauh mana nilai, aturan, dan proses kerja di dalam perusahaan dijalankan secara terpadu dan disepakati bersama, sehingga mendukung efektivitas dan kinerja tim.

Aspek *adaptability* atau adaptasi mendapatkan nilai rerata dengan kategori paling rendah di antara ke empat aspek lainnya yaitu sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan beradaptasi yang cukup baik, tetapi perlu lebih ditingkatkan agar mereka lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan baru di lingkungan kerja. Dengan kata lain, karyawan cenderung sudah mampu menyesuaikan diri, namun karyawan memerlukan dorongan lebih agar lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan kebutuhan tamu maupun inovasi operasional. Denison & Neale (2019), menegaskan bahwa perusahaan perlu secara aktif mendukung karyawan untuk terus belajar dan tanggap terhadap perubahan agar mampu bertahan dan tetap berdaya saing. Sebaliknya, bila perusahaan kurang berperan dalam memotivasi karyawan agar lebih adaptif, mereka cenderung kesulitan menyesuaikan diri dengan dinamika pasar, melewatkan peluang inovasi, dan berpotensi mengalami penurunan kinerja dalam jangka panjang.

Aspek *mission* atau misi memperoleh nilai rerata dengan kategori paling tinggi di antara ke empat aspek lainnya yaitu sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang sangat baik mengenai tujuan, visi, dan arah organisasi. Karyawan sudah memiliki keselarasan yang kuat terhadap sasaran jangka panjang perusahaan, dan yakin akan makna pekerjaannya, serta berkomitmen untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi dan strategi Club Med Bintan. Tingginya skor ini juga mencerminkan bahwa nilai dan tujuan perusahaan sudah tersosialisasi secara efektif dan berhasil diinternalisasi oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Tingginya skor pada aspek *mission* ini sejalan dengan pendapat Denison & Neale (2019), bahwa kejelasan misi dan tujuan organisasi mampu

memperkuat rasa keterarahan dan makna kerja karyawan, sehingga mereka lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,776. Angka ini termasuk dalam kategori yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Budiana (2022) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi”, yang juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Meskipun demikian, terdapat perbedaan jumlah responden antara kedua studi, di mana penelitian sebelumnya melibatkan 55 karyawan dengan hasil korelasi sebesar 0,595, sementara penelitian ini menggunakan sampel berbeda dan memperoleh hasil korelasi yang lebih tinggi, yaitu 0,776. Selain itu, diperkuat oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Putriamadhana & Mulyana (2023) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Ditegaskan bahwa semakin kuat penerapan nilai dan norma budaya dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang sedang dilakukan, di mana budaya organisasi terbukti menjadi faktor kunci dalam membangun rasa kepemilikan, memotivasi karyawan, serta memperkuat tekad mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan *Gentle Employee* (G.E) di Club Med Bintan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,776, yang mencerminkan kekuatan hubungan yang tinggi antara kedua variabel. Selain itu, nilai  $R$  Square sebesar 0,602 menunjukkan bahwa sebesar 60,2% variasi keterikatan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh penerapan budaya organisasi di tempat kerja tersebut. Dengan kata lain, semakin positif persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dan kuat memainkan peran penting dalam memperkuat keterikatan kerja karyawan. Dampak positif dari hal tersebut terlihat melalui tumbuhnya rasa kepemilikan, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta keterlibatan emosional yang mendalam baik terhadap pekerjaan maupun organisasi secara keseluruhan.

### Saran

#### 1. Untuk Perusahaan

Pihak perusahaan disarankan untuk secara konsisten menyediakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memperkuat kemampuan karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan inovasi, dan penting untuk menciptakan ruang komunikasi lintas budaya yang terbuka agar nilai-nilai perusahaan tetap terjaga meski dengan dinamika karyawan yang berubah.

#### 2. Untuk Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih proaktif dalam memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi, misalnya dengan mengikuti pelatihan yang disediakan, aktif dalam kegiatan organisasi, serta menjalin komunikasi terbuka dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan dapat memanfaatkan kesempatan ini untuk memberikan masukan atau ide inovatif, sehingga merasa lebih terikat secara emosional maupun kognitif terhadap pekerjaan dan perusahaan.

### 3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian mendatang menggunakan desain longitudinal agar dapat melihat perubahan keterikatan kerja dari waktu ke waktu. Selain itu, variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, *work life balance*, maupun kompensasi juga bisa dimasukkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pada karyawan di tengah dinamika industri *hospitality* yang kompetitif.

### Daftar Referensi

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Kepercayaan terhadap Pemimpin dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20002>
- Andriani, R., & Kristiutami, Y. P. (2018). Implementasi Budaya Pelayanan pada Industri Perhotelan Hubungannya dengan Peningkatan Kinerja Human Capital. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 306-313. <https://doi.org/10.31294/jeco.v2i2.4501>
- Babu, A. L., Mohan, A. C., & Manivannan, S. K. (2020). Impact of Work Culture on Employee Engagement. *TEST Engineering & Management*, 83, 9758-9764.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. *Business Horizons*, 26(2), 82-85. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(83\)90092-7](https://doi.org/10.1016/0007-6813(83)90092-7)
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (2019). *Denison Organizational Culture Survey*. Denison Consulting, LLC. <https://doi.org/10.1037/t64206-000>
- Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Etis (Ethical Leadership), Budaya Organisasi, dan Penghargaan (Rewards) terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Account Representative (AR) pada KPP Pratama di Lingkungan Kanwil DJP "X." *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 102-118. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.349>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guilford, J. P. (1942). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (1 ed.). McGraw-Hill Book Company.
- Hofstede, G. (1993). Cultural Constraints in Management Theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5465/ame.1993.9409142061>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116-128. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41684>

- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Laia, I. H., & Maria, A. D. (2024). Analisis Strategi Bersaing Hotel Haris dalam Meningkatkan Produktivitas Industri Perhotelan di Kota Semarang. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 8(2), 2186-2198. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4277>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role (SHRM Research Quarterly Report). *Society for Human Resource Management*.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, A. M. U., Mulyati, Hadawiah, Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (1 ed.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2019). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Puspitasari, R. D., & Budiana, M. S. (2022). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 1-10. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.46999>
- Putriamadhana, A. M., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 116-130. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53389>
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif pada Industri Pariwisata dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10-20. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment to Work and Work Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408-1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamimi, M., Soetjipto, B. E., Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan : Systematic Literature Review. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>