



Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy, Kabupaten Tana Toraja

The Influence of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Malea Energy, Tana Toraja Regency

Yulianus Saldi^{*}, Astriwati Biringkanae², Jens Batara Marewa³

^{1,2,3} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi. Hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y=13,930+0,682x_1+0,064x_2+e$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (x_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, variabel komitmen organisasi (x_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,646 > 0,05$ dan variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of *employee engagement* and *organizational commitment* on *employee performance* at PT. Malea Energy, Tana Toraja Regency. The research method used in this study is quantitative research. The sample used in this study was 58 respondents. Data analysis techniques used in this study are validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, determination coefficients, and correlation coefficients. The results of the multiple linear regression test obtained the equation $Y=13,930+0,682x_1+0,064x_2+e$. The results of this study indicate that the *employee engagement* variable (x_1) has a significant effect on *employee performance* with a significant value of $0.000 < 0.05$, the *organizational commitment* variable (x_2) does not have a significant effect on *employee performance* with a significant value of $0.646 > 0.05$ and the *employee engagement* and *organizational commitment* variables simultaneously have a positive and significant effect on *employee performance* (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Employee Engagement*, *Organizational Commitment*, *Employee Performance*

Histori Artikel:

Diterima 15 Januari 2025, Direvisi 20 Maret 2025, Disetujui 24 Maret 2025, Dipublikasi 30 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

yulianussaldio3@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.553>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan secara optimal akan memberikan kontribusi atau dampak yang positif terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kontribusi karyawan menentukan kemajuan atau kegagalan suatu organisasi (Sakeru et al, 2019). Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan dinamis. Perasaan semangat dan antusias serta kebanggaan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kinerja yang positif terhadap hasil kinerja. Selain itu, fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karena akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas (Putri dan Sordarsono, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor salah satunya adalah *employee engagement* atau keterikatan karyawan.

Rasa yang melekat pada diri karyawan dengan organisasi akan mendorong keterlibatan emosi, yang berdampak pada kreativitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Selain *employee engagement* dan faktor manajerial lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Indriyati, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan, sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah akan merasa tidak peduli dengan perusahaannya.

PT. Malea Energy yang berlokasi di kecamatan Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja Sulawesi Selatan yang bertujuan untuk memenuhi energi listrik di wilayah tersebut, serta berfungsi sebagai penyedia energi listrik, pengembangan infrastruktur energi, program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), berkontribusi terhadap lingkungan dan pemberdayaan masyarakat lokal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) dan komitmen organisasi menjadi elemen penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada objek tersebut ditemukan bahwa tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut yang diamati berada pada level yang cukup tinggi. Tingginya *turnover* ini tidak hanya mempengaruhi stabilitas organisasi tetapi juga berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan. Fenomena ini tidak hanya menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang berpengalaman, tetapi juga meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan dan adaptasi karyawan baru.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy di Kabupaten Tana Toraja.

KAJIAN TEORITIS

Employee engagement merujuk pada suatu proses yang melibatkan partisipasi aktif karyawan, dengan tujuan meningkatkan komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Isanani Puspawati & Suharmono, 2016). Selain itu, keterlibatan karyawan juga dapat dipahami sebagai pemberdayaan individu dalam organisasi untuk menjalankan tugasnya dengan mengekspresikan diri mereka secara fisik, mental, dan emosional (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). *Employee engagement* adalah bentuk keterlibatan sukarela dari karyawan yang menjadi indikator penting dalam promosi perusahaan, keputusan pembelian, atau bahkan investasi terhadap perusahaan tersebut (Cintani & Novriansyah, 2020). Indikator *employee engagement* (Abrianto & Srimulyani, 2021): *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorbstion*,

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, serta proses yang terus berlangsung di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatian dan dedikasi mereka kepada organisasi (Mekta, 2016). Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada dalam perusahaan atau meninggalkan perusahaan (Busro, 2018).

Robbins dalam Anggraini (2021) mengemukakan tiga (3) indikator komitmen organisasi yaitu: Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

Kinerja adalah Kinerja seorang pekerja bergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaannya, yang mencerminkan kemauan dan kemampuan mereka untuk mengikuti instruksi yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan tertentu (Edison dkk 2016). Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) antara lain: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data primer merupakan data utama yang diperoleh dari sumber asli dari lapangan meliputi, wawancara terhadap karyawan, observasi, dan dokumentasi di lokasi penelitian. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan laporan-laporan tertulis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tetap PT. Malea yang berjumlah 139 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling. Total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Teknik pengumpulan data Observasi dan kuesioner. Teknik analisis data berupa uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	Employee Engagement	X1.1	0,842	0,2586	Valid
		X1.2	0,880	0,2586	Valid
		X1.3	0,671	0,2586	Valid
		X1.4	0,622	0,2586	Valid
		X1.5	0,607	0,2586	Valid
		X1.6	0,721	0,2586	Valid
		X1.7	0,695	0,2586	Valid
		X1.8	0,775	0,2586	Valid
		X1.9	0,734	0,2586	Valid
		X1.10	0,691	0,2586	Valid
		X1.11	0,730	0,2586	Valid
2.	Komitmen Organisasi	X2.1	0,793	0,2586	Valid
		X2.2	0,775	0,2586	Valid
		X2.3	0,683	0,2586	Valid
		X2.4	0,861	0,2586	Valid
		X2.5	0,847	0,2586	Valid
		X2.6	0,796	0,2586	Valid
		X2.7	0,782	0,2586	Valid
		X2.8	0,687	0,2586	Valid
		X2.9	0,695	0,2586	Valid
3.	Kinerja	Y1	0,900	0,2586	Valid

No	Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
		Y2	0,910	0,2586	Valid
		Y3	0,905	0,2586	Valid
		Y4	0,802	0,2586	Valid
		Y5	0,775	0,2586	Valid
		Y6	0,753	0,2586	Valid
		Y7	0,871	0,2586	Valid
		Y8	0,823	0,2586	Valid
		Y9	0,584	0,2586	Valid
		Y10	0,507	0,2586	Valid
		Y11	0,617	0,2586	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 1 tersebut, indikator yang digunakan dalam menghitung variabel memiliki koefisien korelasi $>R_{Tabel}$ dengan 0,2586. Hasil dari semua pernyataan kuisioner dinyatakan valid dan layak digunakan pada penelitian dan berguna menjelaskan variabel independen. Syarat dikatakan valid jika, Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2017).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Pertanyaan	Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's alpha	Keterangan
11	Employee Engagement	$>0,60$	0,900	Reliable
9	Komitmen Organisasi	$>0,60$	0,909	Reliable
11	Kinerja	$>0,60$	0,926	Reliable

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Employee Engagement adalah sebesar 0,900, pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,909, dan pada variabel Kinerja sebesar 0,926. Artinya bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiga (3) variabel tersebut $>0,60$ sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap kuisioner bersifat reliabilitas atau handal. Suatu kuisioner atau alat ukur dikatakan reliabel (handal) dalam SPSS jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha (α) minimal 0,60 (Ghozali, 2017).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.930	3.518		3.960	.000
Employee Engagement	.682	.118	.754	5.799	.000
Komitmen Organisasi	.064	.138	.060	.462	.646

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 13,930 + 0,682x_1 + 0.064x_2 + e$$

Dengan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) positif sebesar 13,930 yang berarti jika variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi sama dengan 0 maka kinerja akan tetap bernilai constant sebesar 13,930.
- 2) Setiap peningkatan variabel *Employee Engagement* (X_1) sebesar 1%, kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,682%. Sebaliknya apabila variabel X_1 mengalami penurunan sebesar 1%, maka Y akan menurun sebesar 0,682%.
- 3) Setiap peningkatan variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,064%. Sebaliknya apabila variabel X_2 mengalami penurunan sebesar 1%, maka Y akan menurun sebesar 0,064 %.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat seberapa kuat variabel independen terhadap dependen dan untuk mengetahui derajat korelasi antara dua variabel. Hasil analisis untuk uji koefisien dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.630	2.64282

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai (R) yang diperoleh *employee engagement*, komitmen organisasi, kinerja yaitu sebesar 0,802 berada pada rentang 0,5-1,000. Yang artinya tingkat hubungan antara semua variable independen dan dependen relative kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.630	2.64282

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 tersebut diketahui R^2 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam Penelitian memiliki pengaruh sebanyak 64,3% terhadap variabel dependen dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.

Uji Hipotesis T

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.930	3.518		3.960	.000
Employee Engagement	.682	.118	.754	5.799	.000
Komitmen Organisasi	.064	.138	.060	.462	.646

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

Pada Tabel 6 dijelaskan hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengujian hipotesis dapat diasumsikan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji parsial variabel Employee Engagement yaitu: Nilai t_{hitung} 5,799 > t_{tabel} 1,673 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (H1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Hasil uji parsial variabel komitmen organisasi yaitu: Nilai t_{hitung} 0,642 < t_{tabel} 1,673 dan nilai sig 0,646 > 0,05, maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (H2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis F

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	692.628	2	346.314	49.583	.000 ^b
Residual	384.148	55	6.985		
Total	1076.776	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Employee Engagement

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.15 di atas bahwa nilai F_{hitung} variabel X_1 , dan X_2 , > F_{tabel} , yaitu F_{hitung} 49.583 > F_{tabel} 3,16 dan nilai sig 0,000 < 0,05, berarti hipotesis secara simultan diterima atau berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (X_1), dan komitmen organisasi (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji parsial yang menunjukkan nilai variabel *employee engagement* sebesar t_{hitung} 5,799 > t_{tabel} 1,673 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, sehingga H_1 diterima. Hasil dari koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif 0,682 yang artinya, apabila *employee engagement* mengalami peningkatan maka kinerja juga akan meningkat. Variabel X_1 berpengaruh terhadap kinerja karena butir pernyataan pada variabel X_1 sebanyak 11 pernyataan dengan jumlah responden 58 karyawan.

Pada penelitian ini *employee engagement* mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan karena adanya keterikatan emosional dimana karyawan memiliki rasa bangga bergabung menjadi bagian dari perusahaan dan karyawan bersedia melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Perasaan bangga karyawan terhadap pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dengan memiliki rasa bangga maka mendorong karyawan berperilaku secara positif dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan dengan pernyataan Cahyandani (2021), dimana karyawan yang selalu bekerja dengan antusias dan sungguh-sungguh memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan hasil kerja yang lebih baik juga bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kosim dkk (2023) yang menyatakan hasil bahwa *employee engagement* memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji parsial yang menunjukkan nilai variabel komitmen organisasi sebesar $t_{hitung} 0,462 < t_{tabel} 1,673$ dan nilai sig $0,646 > 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, sehingga H_2 ditolak. Hasil dari koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif sebesar $0,064$, yang artinya, apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan meningkat. Variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena butir pernyataan pada variabel X_2 sebanyak 9 pernyataan dengan jumlah responden 58 karyawan.

Temuan hasil uji hipotesis komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kuat lemahnya komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh kuatnya kesadaran karyawan sebagai bagian dari anggota perusahaan sehingga akan selalu berkinerja dengan baik.

Temuan pada penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wafi & Nuvriasari (2023) yang mengutarakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel X_1 , dan $X_2 > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 49,583 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, berarti hipotesis secara simultan diterima atau berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dalam artian bahwa secara simultan variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya melihat dari satu variabel saja namun dapat dilihat dari beberapa variabel bebas yang meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *employee engagement* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasindo Syariah (Akbar & Sukarno (2023)).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana

Toraja”, maka dapat diambil kesimpulan variabel *employee engagement* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,799 > t_{tabel} 1,673$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis X_1 diterima. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} 0,462 < t_{tabel} 1,673$ dan nilai sig $0,646 > 0,05$, pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis X_2 ditolak. Berdasarkan uji simultan (F) variabel *employee engagement* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 49,583 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis X_1 , dan X_2 secara simultan diterima.

Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya penelitian sebelumnya tentang topik yang diteliti dapat membuat sulit untuk membandingkan temuan penelitian dengan penelitian lain.

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti berdasarkan dalam penelitian ini adalah 1) PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja perlu menjaga dan menambah rasa *engaged* pada karyawan. Hal ini diperlukan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan kondisi kerja yang positif agar karyawan dapat memiliki rasa terikat terhadap perusahaan yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja dan keberlanjutan di masa yang akan datang. 2) PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja perlu memperhatikan akan system penghargaan dan pengakuan kinerja kepada karyawan, agar dapat meningkatkan komitmen organisasi. 3) Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan temuan dari penelitian ini terdapat variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, hal ini yang kemudian menjadi rujukan dan tolak ukur bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Anggraini, D., & Sari, P. (2024). Pengaruh Job Rotation , Komitmen Organisasi , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada CV . Agro Mulia Surabaya. 2(2).
- Biringkanae, A., & Gusmawati Tammu, R. (2024). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 224–232. <https://doi.org/10.36985/6360yv62>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Ghozali. (2016). Aplikasi analisis maultivariate dengan program IBM SPSS(edisi 8). Badan penerbit universitas Diponegoro.
- Hibatul Wafi, M. I. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aditya Inovasi Makmur. *Jurnal Ekonomika*, 14(02), 159–171. <https://doi.org/10.35334/jek.v14i02.3311>
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(1), 228–234.
- Jufrizen, S. E. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (Vol. 1). UMSU Press.

- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71.
- Marampa Adriana Madya, Lembang Arnita, B. A. (2024). *Pengaruh self Efficacy, Employee Engagement dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja perawat rumah sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara*. 2, 102–121.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sari, D. A. P., & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Job Rotation, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada CV. Agro Mulia Surabaya. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 236-250.
- Sallyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sudarni, A. A. C., Irwansyah, R., Supriadi, Y. N., Yusuf, S. Y. M., Sijabat, F. N., Prayoga, R. A. S., ... & Khalifiani, A. S. (2023). *Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)*. Seval Literindo Kreasi.
- Situru, F. R., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(1), 227-240.
- Saks, A. M. (2023). Employee engagement. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 7, 94-1–95. <https://doi.org/10.1177/0258042x1103700104>
- Trisnaning Cahyandani, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 19–27.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>