

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KESIAPAN
BERUBAH PADA KARYAWAN
PT HATI ENERGI DI YOGYAKARTA

EDY SUNARTO

NPM : 141110045

Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen

Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Yogyakarta

Edysunarto503@gmail.com

ABSTRAKSI

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan namun untuk optimalisasi dan efektivitas perlu adanya pengaturan atau manajemen. Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT Hati Energi Yogyakarta. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasional, untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan di PT Hati Energi Yogyakarta dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan yang di mediasi oleh Komitmen Organisasional. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratifiedv Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 82 reponden. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur atau analisis path. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional Karyawan di PT Hati Energi Yogyakarta.

Hal ini berarti bahawa jika *Employee Engagement* semakin baik, maka Komitmen Organisasional karyawan akan meningkat, bagitu juga sebaliknya jika *Employee Engagement* menurun maka akan menyebabkan rendahnya Komitmen Organisasional karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) berhasil didukung. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan di PT Hati Energi Yogyakarta. Hal ini berarti bahawa jika *Employee Engagement* semakin baik, maka Kesiapan Berubah Pada Karyawan akan meningkat, bagitu juga sebaliknya jika *Employee Engagement* menurun maka akan menyebabkan rendahnya Kesiapan Berubah Pada Karyawan Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) berhasil didukung.

Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan di PT Hati Energi Yogyakarta. Hal ini berarti bahawa jika Komitmen Organisasional semakin tinggi, maka Kesiapan Berubah Pada Karyawan akan meningkat, bagitu juga sebaliknya jika Komitmen Organisasional menurun maka akan menyebabkan rendahnya Kesiapan Berubah Pada Karyawan Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) berhasil didukung. *Employee Engagement* berpengaruh tidak langsung terhadap *Kesiapan Berubah Pada Karyawan* yang di mediasi oleh Komitmen.

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KESIAPAN BERUBAH PADA KARYAWAN PT HATI ENERGI DI YOGYAKARTA

EDY SUNARTO

NPM : 141110045

Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen

Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Yogyakarta

(Edysunarto503@gmail.com)

ABSTRACT

Many ways can be carried out to achieve the goal of the company but for the optimization and effectiveness need for regulation or management. The object of research in this study is PT Hati Energi Yogyakarta. This study aimed to determine the effect of the Employee Engagement Organizational Commitment, and to determine the effect on the readiness of Employee Engagement Employee Turned On, to determine the effect on the readiness of Organizational Commitment Changed Employees at PT Hati Energi Yogyakarta and to determine the indirect effect of the Employee Engagement Readiness Changed On Employee mediated by Organizational Commitment.

Sampling technique used in this study is the Proportional Stratified Random Sampling with a total sample of 82 respondents. The analysis tool used is the analysis of lane or path analysis. This study concludes that the Employee Engagement significant effect on organizational commitment of employees in PT Hati Energi Yogyakarta.

This means that if the Employee Engagement is getting better, then the Organizational Commitment of employees will increase, bagitu hand, if an Employee Engagement decreases it will cause low employee Organizational Commitment. Thus the first hypothesis (H1) successfully supported. Employee Engagement significant effect on the readiness of employees at PT Changed at PT Hati Energi Yogyakarta. This means that if Employee Engagement getting better, then Readiness Changed In The employees will increase, bagitu hand, if an Employee Engagement decreases it will cause low Readiness Changed On Employee Thus the hypothesis 2 (H2) successfully supported.

Organizational commitment significantly influence the readiness Changed Employees at PT Hati Energi Yogyakarta. This means that if the higher Organizational Commitment, then Readiness Changed In The employees will increase, bagitu hand, if an Organizational Commitment to decline it will cause low Readiness Changed On Employee Thus the hypothesis 3 (H3) successfully supported. Employee Engagement indirect effect on readiness Changed On Employee mediated by commitment.