

Pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Terhadap *Engagement* Karyawan SMK YASBU Al-Qomariah TASIKMALAYA

Suci Putri Lestari M.M,¹

Arga Sutrisna. M.M²

Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya^{1,2}

Email: Suciputr25@gmail.com

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen dan lingkungan kerja akan mempengaruhi *engagement* karyawan SMK YASBU Al-Qomariah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (explanatory research). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Menengah Kejuruan YASBU Al-Qomariah. Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian data dengan menggunakan persamaan regresi menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan variable komitmen terhadap *engagement* dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, sedangkan lingkungan kerja tidak signifikan dengan nilai 0,563.

Kata kunci : Komitmen,Lingkungan kerja, *Employee engagement* .

The purpose of this study is to find out the commitment and work environment will affect the engagement of YASBU Al-Qomariah Vocational employees. The research method used in this research is explanatory research. The use of this method is because the researcher does not only describe empirical facts found in the field, but also intends to analyze and explain the influence between variables. Data collection is obtained through interviews, questionnaires and literature studies. The population in this study were employees of YASBU Al-Qomariah Vocational High School. Methods Analysis of the data used is the Multiple Regression Analysis, where data is processed with the help of SPSS. The results of testing the data using the regression equation showed the results of a positive and significant effect of commitment to engagement variables with a significant value of 0.001 smaller than 0.05, while the work environment was not significant with a value of 0.563.

Keywords: *Commitment, work environment, employee engagement.*

1. Pendahuluan

Engagement sering kali dipandang sebagai kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan untuk menjalankan dan mencapai bisnis yang sukses. Konsep ini diperkenalkan oleh peneliti Gallup pada tahun 2004 secara empirical dengan responden lebih dari 2500 bisnis, pusat kesehatan serta unit pendidikan.

Dalam menciptakan *employee engagement* terdapat beberapa factor yang bisa menjadi penggerakannya, Penelitian McBain,2007, menyatakan bahwa budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap *supportive* serta komunikasi yang baik antara rekan kerja, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement*. Hal-hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan pimpinan dan organisasi. Kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*, diantaranya lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan *distributive* dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi (McBain,2007; Colquitt *et al*,2001 dalam Saks,2006). Lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi secara psikologis mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan, karena ketika terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga maka karyawan akan cenderung memutuskan keluar dari pekerjaan. Khan (1992) menyatakan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan (Schaufeli dan Bakker,2004). Guru sebagai salah satu sumber daya sebuah sekolah yang merupakan tenaga pengajar di sekolah mengemban tiga tugas pokok, yaitu mendidik, membimbing dan mengajar/melatih siswa (Depdiknas: 2002). Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 1 yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Di SMK Yasbu status guru terdiri dari guru tetap yayasan dimana guru tersebut sudah di beri surat kerja oleh yayasan dan yang tidak tetap atau guru honorer yang tidak atau belum menerima surat kerja dari yayasan.

Dari hasil survey awal didapatkan data bahwa guru-guru di SMK YASBU al-qomariah Tasikmalaya masih menghadapi beberapa masalah, yang menunjukkan bahwa guru-guru belum melakukan suatu *engagement* dengan absensi yang belum pernah 100 % dan tingkat turnover yang sangat tinggi yaitu 15 guru yang berhenti.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, dan berkaitan dengan permasalahan mengenai *engagement* yang ada pada guru-guru di SMK YASBU Al-Qomariah Tasikmalaya maka pokok permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah faktor komitmen berpengaruh terhadap *engagement* pada karyawan di SMK YASBU Al-qomariah
2. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap *engagement* pada karyawan di SMK YASBU Al-qomariah.

2.TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

- a. *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- b. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

lingkungan kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan

kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Nitisemito (1992) merinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai menjadi 7 faktor yakni:

- 1) Warna; merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja; apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan; dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Sirkulasi udara yang baik; akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
- 5) Jaminan terhadap keamanan; menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan; faktor yang dimaksud merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang; merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.3 Employee Engagement

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan masing-masing dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya didalam organisasi. Definisi yang umum dari *employee engagement* dipahami sebagai kondisi yang diinginkan yang mana kondisi tersebut mencakup tujuan dari organisasi serta komitmen, keterlibatan, antusiasme, *passion*, fokus pada usaha dan energi. Dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah perasaan, pemikiran serta sikap yang positif mengenai pekerjaan yang menyebabkan performa individu dan komitmen semakin besar.

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga menurut, yaitu:

1. Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

3.METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan di SMK YASBU Al-Qomariah Tasikmalaya yang berjumlah 36 orang yang terdiri dari 1 kepala sekolah, 28 guru, 5 staf administrasi dan 2 penjaga sekolah.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai pendapat Winarno Surakhmad (2008: 251), yaitu:

1. Wawancara

Wawancara akan dilakukan dengan Kepala SMK YASBU Al-qomariah , dimana menanyakan berbagai hal khususnya yang berhubungan dengan komitmen dan situasi lingkungan organisasi yang ada di SMK YASBU al-qomariah.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan komitmen kerja serta lingkungan kerja di SMK YASBU Al-qomariah.

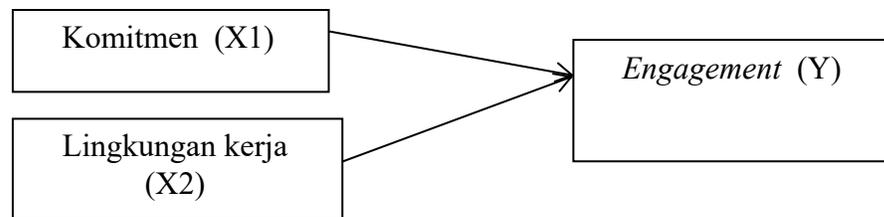
3. Kuesioner;

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, cara ini peneliti lakukan terhadap para pegawai administrasi dan guru yang berada di SMK YASBU Al-qomariah.

Dalam penelitian ini,skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju dengan pertanyaan pada 5 titik yang telah di tentukan sekaran(2010; 262).

Yang menjadi populasi penelitian ini adalah sebanyak 36 karyawan SMK YASBU Al-Qomariah. Semua anggota populasi dijadikan responden, sehingga penentuan responden dilakukan secara sensus. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana populasi yang diteliti dijadikan sampel seluruhnya. Menurut Sugiyono (2010: 161): “Sensus terjadi apabila setiap anggota atau karakteristik di dalam populasi dikenai penelitian”. Dengan demikian penelitian ini akan meneliti keseluruhan karyawan pada SMK YASBU Al-qomariah sebanyak 36 orang.Untuk mengetahui gambaran umum mengenai komitmen dan lingkungan kerja terhadap engagement maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar Hubungan Variabel



Sumber : Data diolah penulis

Teknik Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel *independent* dan satu variabel *dependent*, sehingga digunakan *multiple regression analysis* atau analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) (Sunyoto, 2010:29). Tujuan umum dari analisis regresi berganda adalah untuk menggunakan variabel bebas yang nilainya dapat memprediksi nilai dari variabel terikat yang dipilih oleh peneliti (Hair *et al*, 2010:161). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, status/ pengakuan dan kesempatan berkembang terhadap tingkat kinerja Menurut Malhotra (2010: 578), rumus umum dari model regresi berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Yang dinilai dengan rumus berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e$$

Dalam penelitian ini maka :

Y = *Engagement*

X_1 = komitmen

X_2 = lingkungan

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis sebagai berikut :

1). Pengujian pengaruh variabel secara parsial

a. $H_0 : \rho_{YX_1} = 0$, yang berarti komitmen berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *engagement*

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$, yang berarti komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap *engagement*

b. $H_0 : \rho_{YX_2} = 0$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *engagement*.

$H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *engagement*.

Untuk mengukur hipotesis di atas dilakukan uji t, dengan kriteria apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

5.PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk lebih jelas mengenai hasil penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Terhadap *Engagement* Karyawan SMK YASBU Al-Qomariah Tasikmalaya. Pertama melakukan analisis korelasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Semakin erat hubungan variabel ini, maka semakin besar pula kekuatan yang pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dengan bantuan SPSS 21.

Tabel Hasil 1 Uji Korelasi Parsial
Correlations

		Engagement	Komitmen	Lingkungan
Pearson Correlation	Engagement	1.000	.768	.415
	Komitmen	.768	1.000	.435
	Lingkungan	.415	.435	1.000
Sig. (1-tailed)	Engagement	.	.000	.034
	Komitmen	.000	.	.028
	Lingkungan	.034	.028	.
N	Engagement	20	20	20
	Komitmen	20	20	20
	Lingkungan	20	20	20

Mengikuti ukuran interpretasi koefisien korelasi maka hasil *output* Tabel 5.1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel Komitmen (X_1) terhadap engagement (Y) sebesar 0.768. Artinya hubungan Komitmen dengan engagement mempunyai korelasi positif yang cukup kuat.
2. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap engagement (Y) sebesar 0,415. Artinya hubungan lingkungan dengan engagement mempunyai korelasi yang kuat.
3. Hubungan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi (X_2) 0,435. Artinya hubungan komitmen dengan lingkungan kerja mempunyai korelasi cukup kuat dan positif.

Tabel 2 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.284	10.071		.425	.676
1					
komitmen	.937	.221	.724	4.235	.001
lingkungan	.334	.566	.101	.589	.563

a. Dependent Variable: engagement

Pada Tabel 2 dalam uji t atau uji secara parsial terlihat bahwa hanya ada satu variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap engagement yakni komitmen dengan sig. 0,001

kurang dari 0,05 sedangkan variabel lingkungan dengan nilai sig. 0,563 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan engagement karyawan, karena dengan komitmen bisa meningkatkan engagement karyawan yang ada di SMK YASBU Al-qomariah .

Pembahasan

Hasil pengujian data dengan menggunakan persamaan regresi menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan variable komitmen terhadap engagement, sedangkan lingkungan kerja tidak signifikan. Karena dilihat dari situasi lingkungan kerja di SMK YASBU yang masih dalam tahap pengembangan tidak menjadi masalah yang berarti, ruang guru, staf administrasi masih di satukan dalam satu ruangan dan dari hasil wawancara penulis itu tidak menjadi masalah dan para karyawan memahami karena SMK YASBU al-qomariah masih dalam tahap pembangunan. Komitmen menjadi factor yang mendorong karyawan di SMK YASBU Al-qomariah sodonghilir untuk lebih engagement terhadap lembaga. Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi juga tingkat engagement karyawan terhadap perusahaan khususnya di SMK YASBU Al-qomariah.

6.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada pengujian hipotesis pada variabel komitmen, menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Dan Sebaliknya dengan variable lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
2. Secara simultan pengaruh komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan menjadi model yang baik.

Saran

Berdasarkan data dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan diambil dari poin terendah dari indikator tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Pihak lembaga SMK YASBU Al-qomariah terus menjaga dan meningkatkan komitmen para pegawai agar tingkat *engagement* pegawai terus meningkat.
2. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, pihak SKM YASBU Al-qomariah harus tetap memperhatikan lingkungan kerja serta kenyamanan para karyawannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari variabel moderasi lain selain variabel komitmen dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKAN

- Khan,W.A, 1990, *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*, Academy Of Management Journal, vol 33
- Macey,W.H., Schneider. 2008. *The Meaning of Employee Engagement, Industrial and Organizational Pschology*. Jurnal Psikologi
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke-10*. Bandung: Alfabeta.
- Secaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-undang RI no. 14 th. 2005 tentang Guru dan Dosen
- Endang Rusdianti, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso, 2011 *Membangun Engagement Guru untuk Menghadapi Keunggulan Kompetitif yang Sustainable (Studi kasus di SMA Negeri I, Kota Semarang)*. J. DINAMIKA SOSBUD Volume 13 Nomor 2, Desember 2011 : 1
- Lia Anggraini, et al. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. 2 Agustus 2016*
- Wulandari, Purwanti dan Aurik Gustomo. 2011. *Analisis Pengaruh Total Returns terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung*.
- Dominicus Wahyu Pradana, 2017. *Budaya Egagement: Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Pada Sekolah Swasta di Semarang* . Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 1, Nomor 2