

bab 4

by Fatmasari .

Submission date: 28-Dec-2023 10:13PM (UTC-0600)

Submission ID: 2265412954

File name: Bab_4_turnitin.docx (241.86K)

Word count: 3108

Character count: 21744

1

BAB 4

KETERLIBATAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI ERA DIGITAL

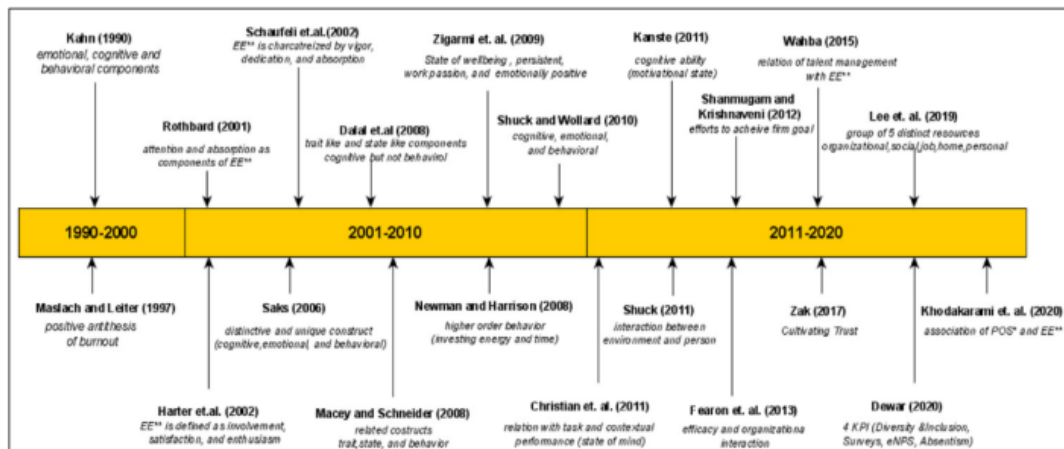
1

4.1 Strategi Meningkatkan Keterlibatan Karyawan melalui Platform Digital

Pada era digital yang terus berkembang pesat, peran karyawan dalam suatu organisasi menjadi semakin krusial. Keterlibatan dan pengembangan karyawan menjadi faktor utama yang membedakan keberhasilan organisasi di tengah dinamika perubahan yang cepat. Revolusi industri dan kemajuan teknologi informasi telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, memicu perlunya organisasi untuk menyesuaikan strategi mereka dalam mengelola, melibatkan, dan mengembangkan sumber daya manusia.

Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan terhubung dengan tujuan, nilai, dan keberhasilan organisasi. Pengertian keterlibatan karyawan merujuk pada suatu struktur yang berbeda dan khas, terdiri dari elemen-elemen kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan pelaksanaan peran individu. (Xie, Shi and Zhou, 2016). Dengan kata lain, keterlibatan karyawan tidak hanya mencakup pemahaman kognitif terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan perilaku yang mempengaruhi kinerja dalam peran pekerjaan masing-masing.

Keterlibatan karyawan telah menjadi area penelitian paling menarik dalam sumber daya manusia belakangan ini karena pentingnya secara praktis dalam organisasi bisnis saat ini. Peran keterlibatan menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam berbagai hasil organisasi, seperti produktivitas karyawan, tingkat komitmen, dan pencapaian keunggulan kompetitif (Rameshkumar, 2020). Partisipasi karyawan saat ini dianggap sebagai kekuatan strategis yang signifikan dalam konteks yang penuh dengan tantangan. Faktor utama yang mendorong keterlibatan karyawan meliputi aspek komunikasi, keseimbangan antara kehidupan kerja, dan gaya kepemimpinan. (Bedarkar and Pandita, 2014).



Gambar 1.1 Perkembangan Konsep Keterlibatan Karyawan (Garg *et al.*, 2021)

keterlibatan Karyawan tidak lagi hanya berkaitan dengan aspek tradisional seperti gaji dan keamanan pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti pemberdayaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berinovasi. Manajer seharusnya memberikan prioritas pada pengembangan tim yang efektif, yang memiliki dampak positif pada keterlibatan karyawan. Menekankan kerjasama, kolaborasi, dan menyediakan sumber daya untuk mendukung tim dapat menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik (Tensay and Singh, 2020). Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan akan lebih mampu menjawab tantangan perubahan cepat di pasar global.

Digitisasi merupakan peluang besar bagi perusahaan yang memiliki orientasi pada inovasi dan pengembangan, namun hal ini membutuhkan personil yang terlatih dengan baik dan arahan strategis dari manajemen, serta pengenalan perubahan dengan pendekatan proaktif. Proses pengembangan budaya organisasi dianggap sebagai suatu transformasi yang mendalam dan menyeluruh. Dalam konteks transformasi bisnis digital, perubahan yang signifikan ini memerlukan lingkungan yang bersifat positif untuk memberikan dasar bagi fokus pada kebutuhan pelanggan, memperkenalkan inovasi teknologi digital, dan mendorong integrasi serta kemitraan di seluruh ekosistem bisnis. Untuk menciptakan lingkungan tersebut, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kesadaran, motivasi, dan keterlibatan yang tinggi, yang akan membangun karakteristik budaya digital melalui tindakan individu (Rożman, Tominc and Milfelner, 2023).

Dalam situasi ini, perubahan digital tidak hanya berkaitan dengan aspek teknologi, tetapi juga tentang bagaimana organisasi mengelola aset manusianya. Penerapan teknologi baru, seperti kecerdasan buatan, analitika data, dan otomatisasi, harus diiringi dengan upaya yang serius dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan memastikan pengembangan keterampilan yang tepat. Keterlibatan dan pengembangan karyawan yang efektif di era digital menjadi fondasi utama bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi di masa depan.

Namun, di balik pentingnya keterlibatan karyawan, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Era digital membawa perubahan dinamis dalam cara organisasi beroperasi, mempercepat siklus inovasi, dan meningkatkan ekspektasi pelanggan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk tidak hanya menjaga keterlibatan karyawan tetapi juga memberikan peluang yang mendorong kreativitas dan kolaborasi di antara mereka.

Tantangan tersebut melibatkan pemahaman mendalam tentang perubahan tren industri, kebutuhan kompetensi baru, dan kemampuan untuk mengelola perubahan. Pentingnya adaptasi dan pembelajaran berkelanjutan menjadi semakin nyata, mengingat lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat dan terus-menerus. Menghadapi perubahan ini, organisasi perlu merancang strategi khusus yang melibatkan karyawan dalam proses transformasi. Faktor pendorong keterlibatan karyawan tidak bersifat universal dan tentu saja bervariasi secara luas, terkait dengan keadaan budaya, geografis, dan generasional (Stephanie and Gustomo, 2015).

Hal ini termasuk penggunaan teknologi untuk memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, menciptakan platform kolaboratif yang memungkinkan pertukaran ide, dan memberikan ruang bagi kreativitas untuk berkembang. Platform digital menyajikan beragam alat dan fitur yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan ini. Dari komunikasi internal yang lebih efisien hingga pelatihan dan pengembangan mandiri, serta pengakuan yang real-time, platform digital membuka peluang untuk merancang pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memuaskan. Dengan menggunakan strategi ini, perusahaan dapat menggunakan teknologi untuk memperkuat hubungan

antara manajemen dan karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif.

Meningkatkan keterlibatan karyawan melalui platform digital tidak hanya melibatkan penerapan teknologi, tetapi juga melibatkan perubahan budaya dan pola pikir di dalam organisasi. Keterlibatan karyawan bukan sekadar tentang memiliki pekerjaan, melainkan tentang membina hubungan kuat antara karyawan dan perusahaan, di mana setiap individu merasa diakui, dihargai, dan memberikan kontribusi yang signifikan. Penggunaan platform digital menjadi suatu keharusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan terlibat. Adapun strategi yang dapat dilakukan adalah:

1. Komunikasi Interaktif dan Terbuka

Salah satu elemen kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan melalui platform digital adalah melalui komunikasi yang interaktif dan terbuka. Menerapkan aplikasi pesan instan, forum daring, atau bahkan platform kolaboratif internal dapat membuka jalur komunikasi yang efisien. Ini memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan merasa terlibat dalam alur informasi perusahaan.

2. Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Online

Dengan memanfaatkan platform digital untuk pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat memberikan akses karyawan ke sumber daya pendidikan yang mudah dijangkau. Melalui kursus online, webinar, dan sumber belajar mandiri, karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka. Pendekatan ini tidak hanya menguntungkan secara personal bagi individu, tetapi juga menambah nilai pada keterampilan dan kapabilitas keseluruhan organisasi.

3. Pengakuan Kinerja Secara Real-time

Memberikan pengakuan kinerja secara real-time dapat meningkatkan motivasi karyawan. Melalui platform digital, perusahaan dapat memberikan pujian, penghargaan, atau bahkan sertifikat langsung kepada karyawan yang berprestasi. Ini tidak hanya meningkatkan rasa dihargai tetapi juga menciptakan budaya penghargaan yang positif di lingkungan kerja.

4. Platform Kolaborasi untuk Proyek Tim

Proyek tim sering menjadi bagian penting dari lingkungan kerja. Pemanfaatan platform kolaborasi seperti *Slack*, *Microsoft Teams*, atau *Google Workspace* dapat memfasilitasi kerja tim dengan lebih efisien. Karyawan dapat berkomunikasi, berbagi ide, dan mengatasi tantangan bersama, membentuk ikatan kerja yang kuat dan mendukung keterlibatan kolektif.

5. Umpan Balik dan Evaluasi Berbasis Digital

Implementasi sistem umpan balik dan evaluasi kinerja berbasis digital memungkinkan perusahaan memberikan evaluasi yang lebih cepat dan transparan kepada karyawan. Karyawan dapat memberikan umpan balik, dan manajemen dapat merespons dengan lebih responsif. Ini menciptakan siklus umpan balik yang terbuka dan memungkinkan perbaikan berkelanjutan.

Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang terlibat dan kompetitif di era digital. Pemanfaatan platform digital bukan hanya sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, melainkan sebagai kunci untuk membangun budaya perusahaan yang memprioritaskan keterlibatan dan pertumbuhan karyawan. Dengan menggabungkan strategi ini, perusahaan dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi, dan meraih kepuasan kerja yang berkelanjutan. (Ghani *et al.*, 2023).

Dalam kesimpulannya, keterlibatan dan pengembangan karyawan di era digital bukanlah sekadar tanggung jawab sumber daya manusia, melainkan sebuah strategi inti untuk kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Perusahaan yang dapat membentuk suasana kerja yang memberikan dukungan, memberdayakan, dan melibatkan karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terhindarkan di era digital ini. Oleh karena itu, penekanan pada keterlibatan yang mendalam dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi suatu keharusan mutlak dalam upaya menjaga relevansi dan daya saing di dunia bisnis yang terus berubah.

1

4.2 Pengembangan Karir dan Pembelajaran Berkelanjutan dalam Lingkungan Digital

Keterlibatan karyawan dan pengembangan karyawan merupakan dua elemen yang saling memperkuat dalam konteks pertumbuhan organisasi. Keterlibatan karyawan menciptakan landasan motivasi yang mendorong partisipasi aktif dalam program pengembangan. Sebaliknya, pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dengan memberikan peluang pertumbuhan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan. Berbagai perusahaan yang sukses dan meraup keuntungan besar adalah mereka yang secara berkelanjutan dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia mereka (Widarni, 2020).

Pengembangan karyawan secara proaktif berarti karyawan mengambil inisiatif untuk meramalkan kebutuhan keterampilan dengan aktif meminta umpan balik dari manajer (Dachner, Ellingson and Noe, 2021). Pengembangan karyawan melibatkan upaya untuk memastikan bahwa karyawan menerima imbalan yang adil, tidak terpapar lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak sehat, dan diperlakukan secara etis di tempat kerja (Motilewa *et al.*, 2018). Pengembangan karir merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang agar dapat mencapai tujuan karirnya.

Terdapat empat aspek praktik pengembangan karyawan yaitu mencakup pelatihan, pemberian tanggung jawab, pengelolaan karier, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Al-Tit *et al.*, 2022). Hal ini mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memajukan dan memperluas jalur karir seseorang dalam suatu organisasi atau industri. Proses ini melibatkan identifikasi tujuan karir,

penilaian keterampilan dan kelemahan, serta perencanaan langkah-langkah konkrit untuk mencapai pertumbuhan dan kemajuan dalam karir. pengembangan juga ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pertumbuhan pribadi karyawan, dan seringkali terkait dengan pemenuhan kebutuhan pekerjaan di masa depan. Dengan melihat hal tersebut, tujuan utama Pengembangan karyawan bagi organisasi dapat diarahkan untuk mencapai beberapa hal berikut; peningkatan produktivitas organisasi, membangun keunggulan kompetitif, profitabilitas, efektivitas biaya, pertumbuhan dan pengembangan organisasi, reputasi, kelangsungan hidup, dan keberlanjutan (Adamu, Mohammed and Gana, 2022). Semua hal tersebut hanya dapat dicapai melalui tenaga kerja organisasional yang terlatih dengan baik.

Pengembangan karir bukan hanya tentang pemberian pelatihan atau pendidikan tambahan, tetapi juga melibatkan pemahaman diri yang lebih baik, peningkatan keterampilan kepemimpinan, pengembangan jaringan profesional, dan penciptaan rencana tindakan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang. Hal Ini bisa mencakup berbagai aspek seperti pelatihan teknis, partisipasi dalam proyek-proyek strategis, mentoring, dan penugasan khusus yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu.

Signifikansi pengembangan karir tidak hanya terasa oleh individu, melainkan juga oleh organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa para karyawan terus mengalami pertumbuhan, memberikan kontribusi secara maksimal, dan tetap kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasakan keterlibatan cenderung lebih aktif mencari peluang untuk mengembangkan diri. Sementara itu, pengembangan karyawan yang terintegrasi dengan baik dapat menjadi pendorong peningkatan keterlibatan, menciptakan suasana di mana

karyawan merasa diakui dan didukung dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Peluang pengembangan yang disediakan oleh organisasi dapat mencakup berbagai bentuk, seperti pelatihan, kursus, mentoring, atau proyek-proyek spesifik. Keterlibatan karyawan dalam inisiatif pengembangan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan itu, komunikasi yang efektif tentang peluang pengembangan menjadi kunci dalam membangun keterlibatan. Karyawan perlu merasa terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi, dan program pengembangan dapat menjadi sarana untuk mencapai keterlibatan yang berkelanjutan. Melalui hubungan yang positif antara keterlibatan dan pengembangan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung pertumbuhan, dan merangsang keberlanjutan.

Proyek khusus dan tantangan dapat menjadi sarana bagi karyawan untuk mengasah keterampilan tertentu, sementara pelatihan soft skills menekankan pada aspek-aspek seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Evaluasi kinerja dan umpan balik yang konstruktif menjadi bagian integral dari proses pengembangan karyawan, membantu mereka mengidentifikasi area pengembangan dan mencapai potensi maksimal.

Signifikansi pengembangan karyawan tidak hanya terletak pada pemberian keterampilan yang diperlukan untuk tugas saat ini, melainkan juga pada persiapan karyawan untuk mengemban peran dan tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Dengan fokus pada pertumbuhan berkelanjutan, strategi manajemen SDM yang berhasil memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang

terampil, terbimbing, dan siap menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul di dunia kerja yang dinamis.

4.3 Budaya Organisasi yang Mendorong Inovasi di Era Digital

Pada lingkungan bisnis saat ini, peran inovasi menjadi krusial bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Peran budaya organisasi sangat signifikan dalam membentuk dan mendukung proses inovasi. Budaya organisasi menjadi salah satu elemen kunci dalam mencapai efektivitas karena menetapkan standar dan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi (Naveed *et al.*, 2022). Budaya yang mendorong inovasi menjadi aspek kunci yang membedakan organisasi yang berhasil beradaptasi dengan perubahan digital dan yang tertinggal.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai karakteristik internal suatu perusahaan yang memainkan peran penentu dalam perkembangannya jangka panjang (Lam *et al.*, 2021). Hal ini mencerminkan bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan bagaimana organisasi berhubungan dengan para pemangku kepentingan. Budaya organisasi dan inovasi, baik yang bersifat disruptif maupun inkremental, diinginkan oleh para manajer karena dampak positif yang dimilikinya terhadap kemajuan perusahaan yang mereka pimpin (Pedraza-Rodríguez *et al.*, 2023). Organisasi membutuhkan eksekutif yang mampu memimpin tim, berinovasi dalam cara berperilaku, baik dalam hal tata krama maupun dalam bentuk kolaborasi lintas disiplin untuk mendukung ide-ide, proses, dan praktik baru serta memiliki keterampilan kunci untuk membantu meningkatkan kapasitas dan efektivitas organisasi.

Dalam menghadapi transformasi digital, organisasi perlu melibatkan karyawan dalam upaya berinovasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk ide-ide baru, tetapi juga memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi tersebut. Beberapa karakteristik budaya organisasi yang mendukung inovasi melibatkan penerimaan terhadap risiko, kemampuan untuk belajar dari kegagalan, dan penekanan pada kolaborasi dan kreativitas. Dalam era digital, organisasi perlu cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, mengeksplorasi peluang-peluang baru, dan mengembangkan solusi inovatif untuk mengatasi tantangan yang muncul.

Penelitian dan pengembangan tentang bagaimana budaya organisasi dapat menjadi pendorong inovasi di era digital menjadi semakin penting. Memahami elemen-elemen kunci yang membentuk budaya inovatif dapat membantu organisasi mengembangkan strategi yang efektif untuk menghadapi dinamika perubahan yang cepat di lingkungan bisnis digital saat ini. Dengan demikian, latar belakang ini menjadi landasan untuk menjelajahi peran budaya organisasi dalam menggalang inovasi di era digital.

Selain itu, penting untuk diakui bahwa era digital tidak hanya membawa perubahan dalam hal teknologi, tetapi juga mengubah paradigma kerja dan ekspektasi pelanggan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin tetap relevan dan berdaya saing di era ini harus mampu beradaptasi dan berinovasi secara terus-menerus.

Selain aspek internal, budaya organisasi yang mendukung inovasi juga dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta yang kreatif dan berorientasi pada inovasi. Karyawan yang merasa

didukung untuk berinovasi cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Peran utama dari budaya organisasi yang mendukung inovasi di era digital adalah memastikan bahwa organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan menghasilkan solusi yang kreatif untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Berikut adalah beberapa cara untuk membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi di era digital:

1. Penerimaan Terhadap Perubahan

Budaya inovasi memerlukan sikap terbuka terhadap perubahan. Organisasi perlu mendorong karyawan untuk merangkul perubahan teknologi dan metodologi kerja baru.

2. Fasilitasi Kolaborasi:

Memfasilitasi kolaborasi antar departemen dan tingkatan organisasi dapat merangsang pertukaran ide dan pandangan yang berbeda. Kolaborasi ini dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi.

3. Mendorong Kreativitas:

Memberdayakan karyawan untuk berpikir kreatif dan memberikan ruang bagi ide-ide yang unik. Program penghargaan atau insentif untuk ide inovatif dapat merangsang kreativitas.

4. Memberikan Dukungan Teknologi:

Menyediakan akses ke alat dan teknologi terkini yang mendukung inovasi. Ini dapat mencakup platform kolaboratif, perangkat lunak inovatif, dan pelatihan teknologi.

5. Promosi Pembelajaran Berkelanjutan:

Mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan di mana karyawan merasa didorong untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan, seminar, dan sumber daya pembelajaran daring.

6. Manajemen Risiko yang Terkendali:

Memahami bahwa inovasi melibatkan risiko, tetapi manajemen risiko yang terkendali dapat mengurangi ketakutan akan kegagalan dan memotivasi karyawan untuk mencoba hal-hal baru.

7. Memberikan Kebebasan dan Otonomi:

Mendorong budaya di mana karyawan diberikan kebebasan dan otonomi untuk mengeksplorasi ide-ide inovatif mereka tanpa terlalu banyak kendala.

8. Pendekatan Lean dan Agile:

Mengadopsi pendekatan lean dan agile dalam pengembangan produk dan layanan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan inovasi lebih cepat.

9. Penekanan pada Pelanggan:

Fokus pada kebutuhan dan pengalaman pelanggan dapat memberikan arah untuk inovasi. Organisasi perlu selalu berpikir bagaimana teknologi dan inovasi dapat meningkatkan nilai bagi pelanggan.

10. Pengakuan dan Penghargaan:

Memberikan pengakuan dan apresiasi kepada individu atau tim yang berhasil mengimplementasikan inovasi dapat meningkatkan kekuatan budaya inovasi di dalam organisasi..

Dengan menerapkan tindakan ini, organisasi dapat membentuk budaya yang mendukung inovasi di era digital, memungkinkan mereka untuk selalu relevan dan bersaing dalam lingkungan yang terus berkembang..

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dapat memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi di era digital, organisasi dapat merancang strategi pengembangan budaya yang lebih terarah. Oleh karena itu, penelitian dan pemahaman konsep budaya organisasi yang mendukung inovasi menjadi kunci untuk membantu organisasi menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi di era digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹¹ Adamu, M. N., Mohammed, D. and Gana, J. (2022) “The Impact of Training and Development on Employee Productivity in the 21 st Century,” *African Journal of Management and Business Research*, 3(5), pp. 41–58. Available at: www.afropolitanjournals.com.
- ² Al-Tit, A. A. *et al.* (2022) “The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management,” *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), p. 218. doi: 10.3390/joitmc8040218.
- ¹² Bedarkar, M. and Pandita, D. (2014) “A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, pp. 106–115. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.174.
- ¹⁶ Dachner, A., Ellingson, J. E. and Noe, R. A. (2021) “The Future of Employee Development,” *Human Resource Management Review*, 31(2), pp. 1–16. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100732>.
- ⁵ Garg, R. *et al.* (2021) “i-Pulse: A NLP based novel approach for employee engagement in logistics organization,” *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(1), pp. 1–11. doi: 10.1016/j.jjime.2021.100011.
- ¹⁵ Ghani, B. *et al.* (2023) “Does employee engagement promote innovation? The Facilitators of innovative workplace behavior via mediation and moderation,” *Heliyon*, 9(11), p. e21817. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e21817.
- ⁹ Lam, L. *et al.* (2021) “The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation,” *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), pp. 1–16. doi: 10.3390/joitmc7010066.
- ¹⁰ Motilewa, B. D. *et al.* (2018) “Survey data on employees’ development and employees’ satisfaction in oil and gas firms in Nigeria,” *Data in Brief*, 19, pp. 1816–1821. doi: 10.1016/j.dib.2018.06.066.
- ⁸ Naveed, R. T. *et al.* (2022) “Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance,” *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), pp. 1–14. doi: 10.1016/j.jik.2022.100178.
- ¹⁴ Pedraza-Rodríguez, J. A. *et al.* (2023) “Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions,” *Technological Forecasting and Social Change*, 191(1), pp. 1–15. doi:

10.1016/j.techfore.2023.122518.

⁶ Rameshkumar, M. (2020) "Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers," *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), pp. 105–112. doi: 10.1016/j.ajsl.2019.11.003.

³ Rožman, M., Tominc, P. and Milfelner, B. (2023) "Maximizing employee engagement through artificial intelligent organizational culture in the context of leadership and training of employees: Testing linear and non-linear relationships," *Cogent Business and Management*, 10(2), pp. 1–30. doi: 10.1080/23311975.2023.2248732.

⁴ Stephanie and Gustomo, A. (2015) "Proposal to Improve Employee Engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt Model and Mercer Model," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), pp. 363–370. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.321.

⁷ Tensay, A. T. and Singh, M. (2020) "The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia," *Heliyon*, 6(6), pp. 1–15. doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04094.

Widarni, E. L. (2020) *Investasi Human Capital*. Malang: Janega Press.

¹³ Xie, T., Shi, Y. N. and Zhou, J. (2016) "The adverse effect of materialism on employee engagement in China," *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), pp. 100–114. doi: 10.1108/JCHRM-07-2016-0013.

bab 4

ORIGINALITY REPORT

19%	18%	10%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	literasisains.id Internet Source	3%
2	Submitted to St Mary's University, Twickenham Student Paper	1%
3	Submitted to University of Ulster Student Paper	1%
4	Submitted to London Metropolitan University Student Paper	1%
5	Submitted to BPP College of Professional Studies Limited Student Paper	1%
6	globaljournals.org Internet Source	1%
7	repository.uaeh.edu.mx Internet Source	1%
8	Submitted to University of Warwick Student Paper	1%
9	uwe-repository.worktribe.com Internet Source	1%

10	Submitted to University of Bedfordshire Student Paper	1 %
11	journal.bazeuniversity.edu.ng Internet Source	1 %
12	www.homeworkkings.com Internet Source	1 %
13	Submitted to King's College Student Paper	1 %
14	Submitted to University of East London Student Paper	1 %
15	Submitted to University of Newcastle upon Tyne Student Paper	1 %
16	Submitted to Victoria University Student Paper	1 %
17	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
18	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
19	id.scribd.com Internet Source	<1 %
20	www.researchgate.net Internet Source	<1 %

Exclude bibliography Off