



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KETERIKATAN SURVEI PADA MAHASISWA KOMUNITAS GENBI CIREBON

¹Angelina Adinda Putri, ²Maharani Salsabila Nur'annisa, ^{3*}Kartono, ⁴Sandi Nasrudin
Wibowo

^{1,2,3,4} Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: kartono@ugj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 2025-03-14

Revised: 2025-03-24

Accepted: 2025-04-07

Kata Kunci:

Budaya_Organisasi;

Motivasi_Intrinsik; Keterikatan

Keywords:

Organizational_Culture;

Intrinsic_Motivation; Engagement

ABSTRAK

Keterikatan anggota merupakan aspek penting pada komunitas Generasi Baru Indonesia wilayah Cirebon yang mana hal ini terkait dengan kontribusi dan juga keberlanjutan beasiswa untuk masing-masing individu yang merupakan anggota GenBI. Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui besarnya dampak yang diberikan budaya organisasi terhadap keterikatan dan motivasi intrinsik terhadap keterikatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dari sampel sebanyak 171 anggota dengan menggunakan kuesioner survei. SPSS digunakan untuk mengelola dan menganalisis data. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan memiliki pengaruh positif signifikan, pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterikatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menegaskan bahwa pentingnya faktor budaya organisasi dan juga motivasi intrinsik dalam meningkatkan keterikatan pada anggota. Hal ini menunjukkan bahwasannya budaya organisasi dan motivasi intrinsik memiliki peranan penting bagi keterikatan anggota pada mahasiswa komunitas GenBI Cirebon.

ABSTRACT

Member engagement is an important aspect of the New Generation of Indonesia community in the Cirebon area, which is related to contributions and scholarship applications for each individual who is a member of GenBI. This study was conducted to determine the magnitude of the impact given by organizational culture on uncertainty and intrinsic motivation for continuity. This study uses quantitative methods and data collection from a sample of 171 members using a survey questionnaire. SPSS is used to manage and analyze data. The findings of this study indicate that the influence of organizational culture on a particular ecosystem has a significant positive effect, the influence of intrinsic motivation on a particular ecosystem has a significant positive effect on the ecosystem. Therefore, this study emphasizes the importance of organizational culture factors and intrinsic motivation in increasing the permanence of members. This shows that organizational culture and intrinsic motivation have an important role in the continuity of student members of the GenBI Cirebon community.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Dalam era industrial 4.0, masalah sumber daya manusia masih menjadi faktor utama bagi organisasi untuk tetap bisa bertahan (Herawati & Shihab, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas organisasi atau perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini dijelaskan pula oleh (Hafidzi et al., 2023)





bahwasannya tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi atau instansi mengandalkan sejumlah faktor yang saling berhubungan dan mempengaruhi. Salah satunya adalah sumber daya manusia karena organisasi harus mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya (Bernike Ardella & Stikubank Semarang, 2023). Sehingga budaya organisasi dan motivasi intrinsik yang kuat diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, oleh karena itu mahasiswa pada komunitas GenBI Cirebon merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang ada di GenBI. Pada GenBI Cirebon se- Ciayumajakuning (Cirebon, Indramayu, Majalengka, Kuningan) yang memiliki total 300 sumber daya manusia dengan berisikan 6 universitas ternama yang terdiri dari Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon, Universitas Swadaya Gunung Jati, Universitas Wiralodra, Universitas Majalengka dan Universitas Kuningan.

GenBI Cirebon memiliki anggota atau individu yang aktif baik diluar maupun di dalam lingkup akademik, maka pastinya setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda. (Aliefiani et al., 2023) menyatakan paling tidak budaya organisasi berperan menjadi indera untuk melakukan integrasi internal. Sejalan dengan masalah yang ada, dijelaskan bahwa budaya organisasi yang ada di banyak perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan budaya yang mendominasi di perusahaan tersebut (Aliefiani et al., 2023). (Siswondo et al., 2022) menyatakan bahwa, setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang khas oleh karena itu setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Hal ini dijelaskan oleh (Paramita et al., 2020) bahwasannya budaya organisasi berkaitan dengan norma, nilai, sikap, keyakinan, prinsip, tradisi, dan bagaimana cara berkerja di dalam organisasi yang berguna untuk tujuan bersama. Hal ini sejalan pada kenyatannya bahwa banyak anggota yang aktif dalam organisasi lain, sehingga sering kali tidak dapat berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh GenBI Cirebon, karena budaya organisasi yang kuat seharusnya bisa dapat meningkatkan keterikatan anggota. Namun, jika anggota lebih memilih untuk terlibat dalam kegiatan eksternal yang tidak terkait dengan GenBI, hal ini dapat mengurangi rasa keterikatan anggota terhadap komunitas GenBI Cirebon. Menurut (Praditya, 2022) dijelaskan bahwa anggota maupun pemimpin harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengenali dan meningkatkan budaya organisasi dengan memperhatikan peranan yang menentukan dalam efektivitas organisasi. Kemudian salah satu faktor yang menyebabkan tinggi atau rendahnya keterikatan karyawan atau anggota adalah motivasi intrinsik, karena hal ini sejalan dengan pernyataan (Jefrinus Wedhu et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara intrinsik menunjukkan kondisi sebagai dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja cukup baik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Agung et al., 2019). Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai perilaku yang didorong oleh keinginan yang datang dari dalam individu untuk belajar atau mengeksplorasi diri. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung melakukan suatu aktivitas karena kesenangan atau tantangan pekerjaan (Cahyaningrum & Prayekti, 2022). Dalam hal ini anggota pada komunitas GenBI Cirebon harus memiliki keinginan yang datang dari dirinya sendiri untuk ikut serta dan berpartisipasi terhadap kegiatan-kegiatan yang ada pada GenBI Cirebon karena menjadi hal penting yang harus dimiliki tiap individu untuk bisa dapat berkembang dan produktif pada komunitas GenBI Cirebon, yang dimana jika individu memiliki motivasi

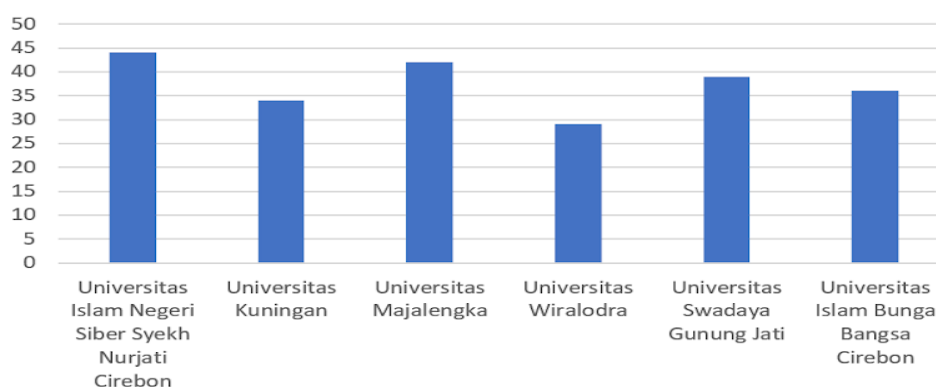




intrinsik yang tinggi maka akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih aktif dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh GenBI Cirebon. Sementara sebaliknya jika individu memiliki motivasi intrinsik atau keinginan yang rendah dapat mengakibatkan penurunan partisipasi dan keterikatan terhadap organisasi.

Permasalahan mengenai keterikatan anggota di GenBI merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi kontribusi dan produktivitas individu pada komunitas GenBI Cirebon, serta sebagai salah satu dasar pertimbangan kelanjutan beasiswa yang diberikan oleh Bank Indonesia. Dalam hal ini maka rendahnya keterikatan dapat berdampak negatif pada kontribusi dan partisipasi aktif anggota dalam berbagai kegiatan dapat memengaruhi penilaian terhadap kelayakan mereka untuk menerima beasiswa pada periode selanjutnya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi intrinsik. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai kolaborasi, tanggung jawab sosial, dan pengembangan diri, dapat meningkatkan rasa keterikatan anggota terhadap organisasi. Ketika anggota merasa bahwa mereka bagian dari komunitas yang mendukung dan memiliki tujuan bersama, mereka cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Di sisi lain, motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong anggota untuk berkontribusi secara aktif. Anggota yang memiliki dorongan internal untuk berkontribusi dan berkembang akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan GenBI Cirebon, meskipun mereka juga terlibat dalam organisasi eksternal. Oleh karena itu, penting bagi GenBI Cirebon untuk memahami dan mengelola kedua faktor ini agar dapat meningkatkan keterikatan anggota, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kontribusi dan produktivitas mereka dalam menjalankan program-program sosial.

Dari data yang didapat oleh peneliti, menunjukkan bahwasannya jumlah anggota pada komunitas penerima beasiswa Bank Indonesia Cirebon di masing-masing perguruan tinggi di GenBI Cirebon se Ciayumajakuning yang memiliki keterlibatan dan peran yang sama sebagai mahasiswa dalam komunitas penerima Beasiswa Bank Indonesia atau GenBI wilayah Cirebon dengan memiliki total 300 orang, yang pada masing-masing universitas memiliki 50 anggota atau sumber daya manusia. Keberadaan anggota atau individu dari berbagai universitas ini tentunya tidak hanya memperkuat jaringan sosial atau relasi di antara mereka, tetapi juga dapat menciptakan peluang untuk kolaborasi lebih lanjut dalam berbagai kegiatan akademik dan sosial yang memungkinkan peneliti untuk membandingkan respon dan persepsi anggota dari berbagai latar belakang akademik dan sosial, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap keterikatan anggota pada GenBI Cirebon.



Gambar 1. Data Keaktifan GenBI Cirebon 2024-2025





Keterikatan anggota dalam bekerja atau berkontribusi pada sebuah organisasi dapat dilihat dari keaktifan dan kontribusinya terhadap sebuah pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung akan lebih senang dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya serta akan memiliki komitmen untuk selalu bekerja diperusahaan tersebut (Patoni, 2024). Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan yang dimiliki dari sebuah perusahaan sehingga menjadi penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang mempunyai keterikatan pada pekerjaannya atau keterikatan kerja (Monica Putriamadhana & Prabandini Mulyana, 2022). Semakin baik keterikatan anggota pada sebuah organisasi maka akan menunjukkan kontribusi yang aktif. Begitu pula dengan budaya organisasi dan motivasi intrinsik yang dimiliki tiap individu pada komunitas GenBI yang dimana jika baik maka akan semakin baik pula keterikatan anggota pada organisasi.

Berdasarkan (Andika & Darmanto, 2020) Mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berperan penting adalah motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Intan et al., 2021) dikatakan bahwasannya keterikatan karyawan adalah rasa keterikatan karyawan atau anggota terhadap organisasi atau perusahaan yang menaunginya, karyawan atau anggota yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan, biasanya akan memikirkan kemajuan atau perkembangan organisasi tersebut dan begitu pula jika sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki keterikatan yang lebih di suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan tersebut hanya akan memikirkan kepentingan pribadinya tanpa memikirkan kepentingan atau perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, (Pradana, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja, sedangkan pada penelitian (Zahreni et al., 2021) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan, menurut penelitian (Domiyandra & Rivai, 2019) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja. Pada penelitian (Muchtadin & Sundary, 2023) motivasi intrinsik berdampak positif signifikan terhadap keterikatan. Hasil penelitian (Hutomo et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu dan merupakan peranan penting bagi perilaku individu atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau dalam perusahaan. Berikut ini merupakan penjelasan atau definisi dari para ahli mengenai budaya organisasi:

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses bagian gaya budaya perilaku dari setiap individu atau sumber daya manusia yang sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki kekuatan juga kebanggaan untuk kelompok dalam menghadapi tantangan dan tujuan yang telah ditetapkan (Edison 2018:117). Budaya organisasi berkaitan dengan norma, nilai, sikap, keyakinan, prinsip, tradisi, dan bagaimana cara bekerja di dalam organisasi yang berguna untuk tujuan bersama. (Paramita et al., 2020). Adapun, budaya organisasi adalah suatu sudut pandang dan implementasi bersama yang dijalankan oleh semua anggota organisasi. (Kirana et al., 2021)





Menurut Edison (2018:129) mengatakan bahwa terdapat lima dimensi budaya organisasi: (1) kesadaran diri, (2) keagresifan, (3) kepribadian, (4) performa, (5) orientasi tim. Dimensi ini merupakan faktor yang akan dikaji untuk menentukan indikator atau pengukurnya. Untuk mengukur budaya organisasi diperlukan indikator, menurut Edison (2018:131) menjelaskan bahwa terdapat 14 indikator budaya organisasi yaitu: (1) rasa puas, (2) pengembangan diri, (3) taat aturan, (4) pelayanan terbaik kepada pelanggan, (5) penuh inisiatif, (6) menetapkan rencana kerja, (7) saling menghormati, (8) ramah, (9) saling membantu, (10) terbuka, (11) berinovasi, (12) bekerja secara efektif dan efisien, (13) komunikatif, (14) koordinasi.

Dari penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi merupakan sikap atau pola tertentu yang pastinya akan dimiliki oleh setiap individu atau karyawan atau anggota di dalam sebuah organisasi, perusahaan atau lingkungan yang mana akan tercipta dari lingkungan yang ditempati oleh masing-masing individu yang kemudian nantinya akan berkaitan dengan integritas dari masing-masing individu atau karyawan dalam menjalankan berbagai pekerjaannya di sebuah perusahaan atau organisasi yang akan ditempati atau yang telah ditempati.

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan keinginan atau dorongan dalam diri untuk melakukan kegiatan salah satu faktor pendukung dan menjadi peranan penting untuk mencapai kinerja dari masing-masing individu untuk dapat mengembangkan diri. Berikut merupakan penjelasan atau definisi dari para ahli mengenai motivasi intrinsik:

Motivasi merupakan aspek yang berasal dari dalam diri karyawan saat bekerja, Tingkat kekuatan motivasi bisa dilihat pada tingkat job performance nya menurut Herzberg dalam Triadi, Hidayah, & Fasochah (2019). Adapun, motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. (Sutrisno 2017:116). Definisi lain mengatakan, motivasi intrinsik merupakan penggerak kerja yang sumbernya adalah individu itu sendiri berupa kesadaran akan pentingnya melakukan kerja yang maksimal. (Anggraini et al., 2024).

Dimensi menurut Herzberg dalam Triadi, Hidayah, & Fasochah (2019) menyatakan adanya 5 dimensi motivasi intrinsik yaitu: (1) *Achievement* (keberhasilan) Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi-prestasi yang telah dicapainya. (2) *Recognition* (pengakuan/penghargaan). Sebagai kelanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan atas keberhasilan bawahan. (3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri). Pemimpin melakukan upaya-upaya yang nyata dan meyakinkan, agar bawahan memahami pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan. (4) *Responsibility* (tanggung jawab). Agar tanggung jawab benar-benar menjadi faktor pendorong bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan cara membiarkan bawahan bekerja sendiri selama pekerjaan tersebut memungkinkan dan menerapkan asas partisipasi. (5) *Advancement* (pengembangan). Merupakan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan oleh karyawan. Sedangkan indikatornya menurut Herzberg (2022:48) adalah (1) keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, (2) diakui prestasinya dalam bekerja, (3) sifat dari pekerjaan yang dibebankan pada karyawan, (4) rasa memiliki terhadap pekerjaan, (5) kesempatan pengembangan karir karyawan.

Dari penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya motivasi intrinsik merupakan sikap atau sifat yang pasti akan dimiliki oleh setiap individu atau karyawan atau anggota didalam dirinya yang didukung dengan dorongan oleh diri sendiri dengan melewati berbagai faktor baik lingkungan atau faktor keadaan yang nantinya akan berkaitan dengan





produktifitas dan perkembangan diri maupun *soft skill* dan *hardskill* seseorang.

Keterikatan

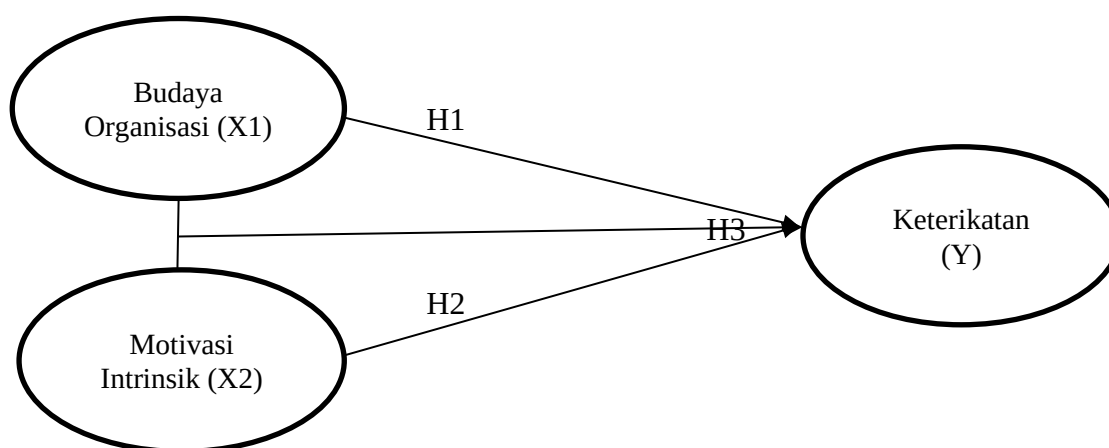
Kontribusi dan produktif tidaknya anggota merupakan salah satu faktor dan peranan penting dari keterikatan anggota dalam bekerja, karena bagaimanapun jika seseorang memiliki rasa keterikatan di dalam sebuah organisasi maka pastinya akan lebih fokus dan dapat berkomitmen dalam mengerjakan pekerjaannya. Berikut ini merupakan penjelasan atau definisi mengenai keterikatan menurut para ahli:

Keterikatan secara emosional yang menggunakan energi psikis dan energi perilaku untuk dapat memberikan kemampuan terbaik mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Adnans 2021:22). Hal lain mengatakan, *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi. (Ramdan et al., 2022). Adapun definisi lain menjelaskan, Keterikatan pegawai merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusi secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur. (Kartono, 2017).

Dimensi keterikatan menurut Adnans (2021:22) mengemukakan bahwa ada 2 dimensi yaitu energi psikis dan energi perilaku. Kemudian terdapat faktor indikator dari dimensi yang ada yaitu (1) energi psikis: a. keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (*immersion*), b. perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), c. penyerapan (*absorption*), d. fokus (*focus*), e. keterlibatan (*involvement*). (2) energi perilaku: a. berfikir dan bekerja secara proaktif, b. tidak terlihat pada "*job description*", c. mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, d. pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Dari penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya keterikatan adalah rasa terikat atau ikatan bagi setiap individu untuk bisa memberikan kontribusi dan memberikan peranan aktif bagi organisasi/komunitas/perusahaan yang ditempati, yang dimana untuk dapat bisa memiliki rasa terikat harus diimbangi dengan rasa komitmen dan motivasi dari dalam diri setiap individu atau anggota agar bisa memberikan kontribusi positif untuk tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran





Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan

Budaya organisasi memang memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk keterikatan anggota terhadap organisasi. Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang tertanam dalam budaya organisasi akan mempengaruhi bagaimana anggota merasa terhubung dengan organisasi. Berdasarkan teori (Robbins & Judge 2013:512) budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Nilai-nilai, norma, dan keyakinan ini mempengaruhi cara anggota berperilaku, berinteraksi serta berkontribusi sehingga memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Menurut (Luthans, 2015:122) budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Hal ini akan memperkuat keterikatan anggota dengan organisasi, karena mereka merasa lebih terhubung dan dipandu oleh nilai-nilai yang sama. (Jeong et al., 2019) menambahkan budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka acuan umum yang mendorong anggota kelompok budaya untuk berbagi pemikiran, sikap, emosi, dan perilaku yang sama, dan mengarahkan mereka untuk memahami dan mengevaluasi lingkungan mereka dengan cara yang sama. Dengan demikian, rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi akan semakin kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterikatan anggotanya dengan menciptakan lingkungan yang mendorong partisipasi aktif, kesadaran akan visi organisasi, serta perasaan bangga menjadi bagian dari komunitas tersebut. Sejalan dengan penelitian lain, budaya organisasi merupakan salah satu sumber daya tak berwujud (operant resources) dan aset yang berkaitan dengan efektivitas organisasi. (Solahudin et al., 2024). Dengan keterikatan anggota yang tinggi, produktivitas serta kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi akan meningkat.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Keterikatan

Motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam membangun anggota dalam komunitas seperti GenBI Cirebon. Dorongan menginspirasi untuk berkontribusi dan berkembang dalam komunitas tidak hanya didasari oleh faktor eksternal, tetapi juga muncul dari kepuasan pribadi dan rasa memiliki terhadap organisasi hal ini sejalan dengan penelitian (Engidaw, 2021) bahwasannya motivasi intrinsik mengacu pada dorongan naluriah anggota staf untuk bekerja dengan baik dan memiliki pekerjaan mereka karena para pemimpin merasa senang dengan tugas mereka. Para pemimpin juga mendapatkan kesenangan dari rasa penting diri dan rasa kepuasan yang mereka alami dalam suatu tugas. Anggota yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan perilaku proaktif dalam mengembangkan diri dan berprestasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi hal ini tertuang dalam penelitian (Yusuf, 2021) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang datang dari dalam diri karyawan yang menunjukkan perilaku untuk mengembangkan diri dan berprestasi sehingga memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Dalam komunitas GenBI Cirebon, anggota yang merasakan kesenangan dan kepuasan dalam menjalankan peran mereka akan lebih terikat secara emosional dan kognitif terhadap komunitas. Hal ini sejalan dengan pandangan (Locke & Schattke, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu kegiatan karena kesenangan atau kepuasan yang didapatkan dari kegiatan itu sendiri. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi intrinsik anggota GenBI Cirebon, semakin besar keterikatan mereka dengan komunitas, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan partisipasi aktif mereka dalam





berbagai program dan kegiatan lainnya.

H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterikatan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Keterikatan

Budaya organisasi yang kuat dan motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan keterikatan anggota komunitas GenBI Cirebon. (Cook, 2012) menjelaskan bahwa keterikatan merupakan sikap positif pegawai tentang organisasi, perasaannya pada organisasi dan proaktif dalam kaitannya untuk mencapai tujuan organisasi bagi pelanggan, kolega dan *stakeholder* lainnya. (Wibowo Fransisca et al., 2021) menambahkan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. Dari sudut pandang karyawan, keterikatan karyawan menghasilkan rasa ikatan karyawan dengan perusahaan, semangat mereka, dan keinginan mereka untuk berkontribusi kepada perusahaan. (Rezeki et al., 2021). (Mercer, 2011) menyatakan bahwa keterikatan pegawai atau anggota bisa disebut juga sebagai komitmen atau motivasi merujuk kepada kondisi psikologis pegawai yang memiliki perhatian terhadap keberhasilan organisasi dan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung dan motivasi intrinsik dapat secara sinergis meningkatkan keterikatan anggota GenBI Cirebon melalui pencapaian individu, kepuasan menjalankan pekerjaan, dan kontribusi yang bermakna terhadap tujuan bersama.

H3 : Budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterikatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat populasi yang merupakan seluruh anggota dari GenBI Cirebon yang merupakan mahasiswa tergabung dari 6 universitas ternama di Ciayumajakuning. Dengan total keseluruhan yaitu 300 anggota dengan menggunakan Teknik Random Sampling untuk menggunakan sebagian populasi dalam penelitian sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presentasi kelonggaran atau ketidakterikatan karena kesalahan

Populasi (N) sebanyak 300 anggota, dengan tingkat kesalahan (e) sebanyak 5% maka jika dihitung menggunakan rumus slovin sesuai dengan rumus diatas, maka hasilnya menjadi sebesar 171,43 yang jika dibulatkan adalah menjadi 171 responden yang nantinya untuk diteliti lebih lanjut dari jumlah populasi sebanyak 300 anggota yaitu pada mahasiswa komunitas Generasi Baru Indonesia atau GenBI pada wilayah Cirebon.

Kemudian dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yaitu anggota GenBI Cirebon. Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu (1). Data primer: merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari hasil survei, wawancara dan kuesioner yang disebar kepada responden, (2). Data sekunder: merupakan data seperti studi Pustaka yang diperoleh peneliti dari jurnal maupun buku. Metode analisis data dengan bantuan spss.





Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Menurut (Hariadi et al., 2024) dikatakan bahwasannya analisis regresi linier berganda ini digunakan ketika untuk memeriksa pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas atas variabel terikat. Lalu adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Keterikatan)
a = Konstanta
bn = Nilai koefisien regresi
X1 = Budaya organisasi
X2 = Motivasi intrinsik
b1 = Koefisien regresi budaya organisasi
b2 = Koefisien regresi motivasi intrinsik

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan perincian sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
Tidak Setuju (TS) = Skor 2
Kurang Setuju (KS) = Skor 3
Setuju (S) = Skor 4
Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Dibawah ini merupakan tabel 1 yang dapat menjelaskan mengenai operasional variabel X1, X2 dan Y atau budaya organisasi, motivasi intrinsik dan keterikatan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi merupakan hasil dari proses bagian gaya budaya perilaku dari setiap individu atau sumber daya manusia yang sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki kekuatan juga kebanggaan untuk kelompok dalam menghadapi tantangan dan tujuan yang ditetapkan. (Edison 2018:117)	1.Kesadaran Diri	a. Rasa puas b. Pengembangan diri c. Taat aturan
			2.Keagresifan	d. Pelayanan terbaik e. Penuh inspiratif f. Menetapkan rencana g. Saling menghormati
			3.Kepribadian	h. Ramah i. Saling membantu j. Terbuka
			4.Performansi	k. Berinovasi l. Bekerja secara efektif dan efisien
			5.Orientasi Tim	m. Komunikatif n. Koordinasi
2.	Motivasi Intrinsik (X ₂)	Motivasi merupakan aspek yang berasal dari dalam diri karyawan saat bekerja, Tingkat kekuatan motivasi bisa	1.Achievment (Keberhasilan)	a. Keberhasilan menyelesaikan Pekerjaan b. Prestasi yang telah dicapai





		dilihat pada tingkat job performance nya. (Triadi, Hidayah, & Fasochah 2019)	2. <i>Recognition</i> (Pengakuan/Penghargaan)	c. Diakui Prestasinya dalam bekerja d. Kelanjutan dari prestasi yang telah dicapai
			3. <i>Work it Self</i> (Pekerjaan itu Sendiri)	e. Sifat dari Pekerjaan yang dibebankan pada Karyawan f. Memahami pentingnya pekerjaan yang diberikan
			4. <i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab)	g. Rasa Memiliki Terhadap Pekerjaan h. Mengerjakan tugas yang diberikan secara mandiri
			5. <i>Advancement</i> (Pengembangan)	i. Kesempatan Pengembangan Karir Karyawan j. Kesempatan pengembangan diri
3.	Keterikatan (Y)	Keterikatan secara emosional yang menggunakan energi psikis dan energi perilaku untuk dapat memberikan kemampuan terbaik mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Adnans 2021:22)	1. Energi Psikis	a. Keseriusan Ketika Larut b. dalam Pekerjaan (<i>immersion</i>) c. Perjuangan dalam pekerjaan (<i>striving</i>) d. penyerapan (<i>absorption</i>) e. fokus (<i>focus</i>)
			2. Energi Perilaku	f. Keterlibatan (<i>involvement</i>) g. Berfikir dalam bekerja proaktif h. Tidak terlihat pada “ <i>job description</i> ” i. Mencari jalan untuk memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan





			j. Pantang menyerah walau dihadapkan dengan tantangan atau situasi yang membingungkan
--	--	--	---

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Tabel 2. Data Responden

Keterangan	Jenis	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	82%
	Wanita	18%
Prodi	Ilmu Hukum	5,32%
	Akuntansi	2,13%
	Manajemen	6,38%
	Ilmu Komunikasi	4,26%
	Agribisnis	2,13%
	Ekonomi Syariah	7,45%
	Pendidikan Bahasa Inggris	2,13%
	Agroteknologi	1,06%
	Sistem Informasi	3,19%
	Pendidikan Matematika	3,19%
	Teknik Informatika	2,13%
	Pendidikan Ekonomi	5,32%
	Kesehatan Masyarakat	2,13%
	Komunikasi dan Penyiaran Islam	6,38%
	Bimbingan Konseling Pendidikan Islam	4,26%
	Pendidikan Anak Usia Dini	2,13%
	Hukum Tata Negara	1,06%
	Pendidikan Agama Islam	6,38%
	Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	3,19%
	Teknik Komputer	3,19%
	Pendidikan Bhasa Sastra dan Indonesia	4,26%
	Tadris Matematika	2,13%
	Akuntansi Syariah	2,13%
	Hukum Ekonomi Syariah	1,06%
	Peternakan	1,06%
	Ekonomi	1,06%
	Pendidikan Biologi	1,06%
	Pertanian	1,06%
	Bahasa Sastra Arab	1,96%
	Kehutanan	1,06%
	Teknik Sipil	1,06%
	Ilmu Pemerintahan	1,06%
Semester	Semester 3	14,4%
	Semester 5	41,3%





	Semester 7	43,43%
Komisariat (Perguruan Tinggi)	UIN Syber Syekh Nurjati	9,2 %
	Universitas Majalengka	15%
	Universitas Kuningan	20,9%
	Universitas Wiralodra	21,4%
	Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon	16,5%
	Universitas Swadaya Gunung Jati	17%

Tabel 2 menunjukkan data responden dalam penelitian ini yang terdiri dari berbagai karakteristik, seperti jenis kelamin, program studi, semester, dan komisariat atau perguruan tinggi. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 82%, sementara perempuan hanya 18%. Berdasarkan program studi, terdapat keragaman latar belakang akademik, dengan proporsi terbesar berasal dari jurusan manajemen, Pendidikan agama islam, komunikasi dan penyiaran islam sebesar (6,38%) dan ekonomi syariah sebesar (7,45%). Dari segi semester, responden didominasi oleh mahasiswa semester 7 (19,3%). Untuk komisariat perguruan tinggi, Universitas wiralodra menjadi responden terbanyak dengan (21,4%). Keragaman karakteristik ini mencerminkan representasi yang cukup luas dari anggota komunitas GenBI Cirebon, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan pandangan dan pengalaman dari berbagai latar belakang akademik dan perguruan tinggi.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi	Nilai Korelasi	Sig.	Keterangan
1	X1.1	.538	.000<0.05	Valid
2	X1.2	.510	.000<0.05	Valid
3	X1.3	.565	.000<0.05	Valid
4	X1.4	.622	.000<0.05	Valid
5	X1.5	.666	.000<0.05	Valid
6	X1.6	.715	.000<0.05	Valid
7	X1.7	.625	.000<0.05	Valid
8	X1.8	.597	.000<0.05	Valid
9	X1.9	.604	.000<0.05	Valid
10	X1.10	.683	.000<0.05	Valid
11	X1.11	.769	.000<0.05	Valid
12	X1.12	.694	.000<0.05	Valid
13	X1.13	.694	.000<0.05	Valid
14	X1.14	.681	.000<0.05	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan variabel budaya organisasi dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi berada pada interval 0.510 – 0.769, yang berarti nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.260) dan dengan nilai signifikansi < 0.05 .

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

No	Motivasi Intrinsik	Nilai Korelasi	Sig.	Keterangan
1	X2.1	.649	.000<0.05	Valid
2	X2.2	.728	.000<0.05	Valid
3	X2.3	.762	.000<0.05	Valid





4	X2.4	.678	.000<0.05	Valid
5	X2.5	.761	.000<0.05	Valid
6	X2.6	.732	.000<0.05	Valid
7	X2.7	.765	.000<0.05	Valid
8	X2.8	.793	.000<0.05	Valid
9	X2.9	.714	.000<0.05	Valid
10	X2.10	.714	.000<0.05	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan variabel motivasi intrinsik dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi berada pada interval 0.649 – 0.793, yang berarti nilai r hitung > r tabel (0.260) dan dengan nilai signifikansi <0.05.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Keterikatan

No	Keterikatan	Nilai Korelasi	Sig.	Keterangan
1	Y.1	.700	.000<0.05	Valid
2	Y.2	.753	.000<0.05	Valid
3	Y.3	.767	.000<0.05	Valid
4	Y.4	.723	.000<0.05	Valid
5	Y.5	.799	.000<0.05	Valid
6	Y.6	.830	.000<0.05	Valid
7	Y.7	.842	.000<0.05	Valid
8	Y.8	.721	.000<0.05	Valid
9	Y.9	.800	.000<0.05	Valid
10	Y.10	.726	.000<0.05	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid dengan nilai interval 0.700 – 0.842 dengan nilai signifikansi <0.05, karena nilai t hitung > nilai t tabel sebesar 0.260.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach'Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	14	0.888	Realibel
Motivasi Intrinsik	10	0.894	Realibel
Keterikatan	10	0.894	Realibel

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Dari hasil olah data di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach'Alpha dari semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai > 0.60 berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Uji Hasil Regresi dan Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta





1 (constant)	-8.718	2.602	
Budaya Organisasi (X1)	.633	.061	.660
Motivasi Intrinsik (X2)	.280	.076	.235

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Dari tabel di atas diperoleh hasil regresi dengan:

$$Y = -8.718 + 0.633 (X1) + 0.280 (X2)$$

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta -8.718 menyatakan jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) nilainya 0, maka keterikatan pada mahasiswa komunitas GenBI Cirebon sebesar -8.718
2. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.633 dengan nilai positif, berarti bahwa setiap penambahan budaya organisasi 1 kali maka keterikatan akan meningkat sebesar 0.633.
3. Nilai koefisien motivasi intrinsik sebesar 0.280 dengan nilai positif, berarti bahwa setiap penambahan motivasi intrinsik 1 kali maka keterikatan akan meningkat sebesar 0.280.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (constant)	-8.718	2.602		-3.350	.001
Budaya Organisasi (X1)	.633	.061	.660	10.385	.000
Motivasi Intrinsik (X2)	.280	.076	.235	3.702	.000

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Pengujian secara parsial terkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan menghasilkan nilai t hitung = 10.385 lebih besar dari t tabel = 2.004, dan tingkat signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.633 menunjukkan pola hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Keterikatan (Y). Hal ini berarti setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi maka berpotensi meningkatkan kinerja sebesar 0.361 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

Pengujian yang kedua yaitu pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Keterikatan memperoleh hasil t hitung = 3.702, nilai signifikansi = 0.000 dan nilai t tabel = 2.004. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung ($3.702 > t \text{ tabel } (2.004)$), dengan nilai signifikansi = $0.000 > 0.05$. Maka dari itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

Hipotesis Kedua

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------





1 Regression	1652.108	2	826.054	230.689	.000 ^b
Residual	601.576	168	3.581		
Total	2253.684	170			

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Hasil olah data melalui uji f (simultan) menggambarkan bahwa nilai F hitung = 230.689 dengan nilai F tabel = 2.78 yang artinya nilai F hitung > F tabel ($230.689 > 2.78$), dengan nilai signifikansi $.000 < 0.05$, sehingga berdasarkan hasil uji simultan tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi intrinsik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan.

Tabel 10. Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error of The Estimate
1	.856 ^a	.733	.730	1.892

Sumber: hasil pengolahan data dan program SPSS

Dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.733 atau sebesar 73.3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik memberikan pengaruh sebesar 73.3% terhadap Keterikatan pada mahasiswa komunitas GenBI Cirebon sedangkan sisanya 26.7 dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap keterikatan dapat dilihat berdasarkan koefisien regresinya dimana budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap keterikatan mahasiswa komunitas GenBI Cirebon.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan

Hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap keterikatan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya dimana budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan keterikatan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putri et al., 2021) semakin kondusif budaya suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan yang ditunjukkan oleh karyawan. Diperkuat oleh penelitian (Sarira et al., 2023) ketika seseorang merasa terikat, maka ia bekerja dengan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama berkerja. Lebih lanjut, (Pratiwi & Abadiyah, 2022) menjelaskan bahwa keterikatan itu dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan menjalankan aturan-aturan yang ada dalam perusahaan. Dibahas dalam penelitian (Jermy Eka Putra Mase & Mei Nur Widigdo, 2021) menyatakan apabila employee engagement yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah employee engagement, maka semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Adapun penelitian (Hesti & Rahmawati, 2023) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik dalam menganalisis masalah serta dapat menemukan solusi yang efektif dalam penyelesaian masalah tersebut akan memiliki employee engagement yang baik ditunjukkan dengan semakin semangat dalam bekerja, serius serta kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat disimpulkan dengan adanya budaya organisasi pada perusahaan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan karena





budaya organisasi diciptakan oleh organisasi/perusahaan tersebut dan diterapkan kepada setiap anggota organisasi atau karyawannya. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa semakin tinggi penerapan nilai-nilai budaya dan aturan karyawan pada organisasi atau perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, yang telah terkonfirmasi baik secara teoritis maupun statistik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Keterikatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif signifikan terhadap keterikatan. Motivasi intrinsik merupakan Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat keterikatan anggota dalam sebuah organisasi, anggota yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih antusias, berkomitmen, dan terlibat aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Zeng et al., 2020) bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Diperkuat oleh penelitian (Pratiwi & Abadiyah, 2022) menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi diri yang dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan. Penelitian (Bakar et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang positif, signifikan, dan cukup kuat dengan employee engagement. Dapat disimpulkan, bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar dan berdampak terhadap organisasi. Hipotesis ini berlandaskan pada anggapan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik seorang anggota, semakin besar pula tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi, baik dalam bekerja maupun mendukung pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, motivasi intrinsik sangat penting tertanam dalam diri anggota atau karyawan karena akan sangat berpengaruh terhadap keterikatan sebuah organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Keterikatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan. Karyawan atau anggota yang merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam budaya organisasi cenderung lebih berkomitmen dan merasa memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi. Hal ini terlihat dari meningkatnya partisipasi aktif, peningkatan produktivitas, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Motivasi intrinsik juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh anggota atau karyawan mendorong mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam berbagai kegiatan dan pekerjaan. Keduanya memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan dalam penelitian, Hal ini juga dapat memberikan dampak positif, pengaruh besar serta kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan menjadi faktor pendorong utama bagi keterikatan anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Lebih lanjut, penelitian ini menghasilkan budaya organisasi dan motivasi intrinsik yang mampu menjelaskan keterikatan sebesar sebesar 73,3%, sedangkan sisanya, 26,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dan dilakukan melalui berbagai tahapan pengolahan dan analisis data mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap keterikatan survei pada mahasiswa komunitas GenBI Cirebon, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa variabel budaya organisasi berdampak positif





signifikan terhadap keterikatan, motivasi intrinsik memiliki hasil yang berpengaruh atau berdampak positif signifikan terhadap keterikatan lalu budaya organisasi dan motivasi intrinsik berdampak positif signifikan terhadap keterikatan. Hal ini menegaskan dan menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan motivasi memainkan peran penting bagi keterikatan yang dimiliki anggota pada sebuah organisasi atau perusahaan yang didudukinya.

Dalam penelitian ini dengan judul pengaruh “pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap keterikatan survei pada mahasiswa komunitas GenBI Cirebon” menggunakan sampel anggota yaitu komunitas GenBI Cirebon. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel lainnya misalkan anggota dari beasiswa lain misalnya djarum foundation atau yang lainnya. Kemudian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan penelitian yang meliputi bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor yang mempengaruhi keterikatan. Oleh karena itu, diharapkan pula peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan memperluas cakupan penelitian menggunakan variabel lain di luar budaya organisasi dan motivasi intrinsik untuk menunjukkan hal-hal lain yang mempengaruhi keterikatan pada anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnans, Aulia Abdhy. 2021. *Kepemimpinan dan Keterikatan Pegawai di Perguruan Tinggi*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Agung, A., Widiyanti, I. A., Priyono, R. T., & Santoso, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta-Bali*. 14(2).
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The Effect Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- Anggraini, P. K., Septiyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 532–540. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.31980>
- Bakar, A., Hameed, A., Ali, A., & Imran, M. (2019). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Engagement: An Empirical Study of Health Care Sector of Punjab, Pakistan. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.47067/ramss.v2i2.18>
- Bernike Ardella, A., & Stikubank Semarang, U. (2023). Improving Employee Performance: The Role Of Organizational Culture, Work Ethic, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Cahyaningrum, E. I., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1107–1121. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.843>





- Cook, S. (2012). *The Essential Guide to Employee Engagement*. Kogan Page
- Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). (Rewards) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Account Representative (Ar) Pada Kpp Pratama Di Lingkungan Kanwil Djp. *Jurnal Stie Semarang*.
- Edison, E. A. dan Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Ghazali, Imam & Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Edisi 2. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., Oktarina, L., Penulis, K., Muhammad, :, & Hafidzi, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk. *Jurnal UJMC*, 10(1), 36–46.
- Herawati, A., & Shihab, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Indoprime Gemilang Surabaya*.
- Hesti, A. N., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selleri Indonesia. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 104–109.
- Husein, Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance*. 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Intan, P., Pulungan, S., Rivai, H. A., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2021). *Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang*.
- Jefferinus Wedhu, Y., Philipus Kurniawan, A., & Ama Muda, V. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6).
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M., & Zhang, J. J. (2019). Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior in the South Korean professional sport industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su11195412>
- Jermey Eka Putra Mase, D., & Mei Nur Widigdo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs





- Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4.451>
- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burn Out Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. 1st ed. Yogyakarta:CV. BUDI UTAMA.
- Kirana, K. C., Setyawati, N. D., & Kurniawan, I. S. (2021). Memperkuat Ocb: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, Vol. 15(No. 2), 354–363.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2018). No Title. 1–33. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Luthans F., Doh, J. P., 2015. Manajemen International: Budaya, Strategi dan Perilaku, Edisi 8, Jakarta: Salemba Empat
- Mercer (2011), What's working, December 12, 2011, <http://www.mercer.com/press-release/1418665>.
- Monica Putriamadhana, A., & Prabandini Mulyana, O. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan *Organizational Culture Relations and Work Engagement on Employees*. 10(02), 116–130.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Work Engagement yang Dimediasi Learning Agility Pada Perawat Pertamina Bina Medika. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 4(3), 158.
<https://doi.org/10.36722/jaiss.v4i3.2403>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020a). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7, 3.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020b). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Patoni. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta). 13, 1–12.
- Pradana, K. M. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT.Perhutani (PERSERO) KPH Kota Kediri. 1, 1–17.
- Praditya, R. A. (2022) *International Journal Of Social, Policy and Law (IJOSPL) Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review*.
- Pratiwi, D. S., & Abadiyah, R. (2022). Intrinsic Motivation on Organizational Commitment with Employee Engagement as Intervening Variable in a Shipping Company During the COVID-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 2022, 308–324.
<https://doi.org/10.18502/kss.v7i12.11536>
- Putri, N. E., Nimran, U., Rahardjo, K., & Wilopo, W. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Proceedings*





- of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021), 570(Icebsh), 456–463. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.072>
- Ramdan, G. N., Wibowo, S. N., Ekonomi, F., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). *Pengaruh Employee Engagement dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perumda BPR Majalengka*. 7(4), 791–803.
- Rezeki, S. R., M, I. S. M., Prodi, S., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2021). *Pengaruh Employee engagement dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandu*. 8(1), 256–265.
- Robbins, P. Stephen, dan T imothy A. Judge.2017. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Salemba Empat, Jakarta
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). *Cendikia Pendidikan Penelitian Metode Kuantitatif. Tahun, 5(6), 1–10*. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Sarira, B. M. K., Trang, I., & Pandowo, M. C. (2023). The Effect of Self Efficacy, Organizational Culture and Organizational Support on Employee Engagement of Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, 11(4), 927–937.
- Siroj, A. R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data*. 7, 1–11.
- Siswondo, S., Sudrajat, D., Solahudin, A., & Wibowo, S. N. (2022). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on OCB (Organizational Citizenship Behavior) Employees. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 741–748. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1277>
- Solahudin, A., Fatimah, S. E., & Sulistiowati, L. H. (2024). *Factors affecting affective commitment*. 8(6), 3475–3483. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2738>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Makasar.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah, F. 2019. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47). Retrieved from <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/351>.
- Wibowo Fransisca, V., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The Importance of Knowledge Management for Improving Work Engagement of Professional Caregivers During Covid-19 Pandemic: A Study Path Analysis. *Original Research International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 4(6). <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v4i6.536>
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational*





Citizenship Behavior (OCB) Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 2502–4590. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>

Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2020). Impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral: un estudio transversal de enfermeras que trabajan en centros de atención a largo plazo. *Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284.

