

**PENGARUH *INFORMATION FLOW*, *INFORMATION ADEQUACY* DAN
INTERACTION SUPPORTIVENESS TERHADAP *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Y
DI SURABAYA-SIDOARJO JAWA TIMUR)**

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen (S2) dan memperoleh gelar Magister Manajemen



**Oleh : FIKRI BUDI BERLIWAN
2420412028**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2025**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fikri Budi Berliawan

NIM : 2420412028

Prodi : Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa TESIS yang berjudul: *PENGARUH INFORMATION FLOW, INFORMATION ADEQUACY DAN INTERACTION SUPPORTIVENESS TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Y DI SURABAYA-SIDOARJO JAWA TIMUR) adalah hasil karya saya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut dimuka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 01 Oktober 2025

Yang Menyatakan,



Fikri Budi Berliawan

NIM. 2420412028

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

TESIS

**PENGARUH *INFORMATION FLOW*, *INFORMATION ADEQUACY* DAN
INTERACTION SUPPORTIVENESS TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
COMMITMENT DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Y DI
SURABAYA-SIDOARJO JAWA TIMUR)**

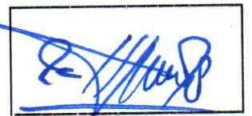
Oleh : FIKRI BUDI BERLIAWAN

NIM. 2420412028

Pembimbing :

Dosen pembimbing utama : Dr. Nursaid, S.T., M.M.

Dosen pembimbing pendamping : Dr. Riyanto Setiawan
SE, MSA, Ak, CA, CSRS, CSP, MCE



LEMBAR PENGESAHAN

Tesis berjudul; PENGARUH *INFORMATION FLOW*, *INFORMATION ADEQUACY* DAN *INTERACTION SUPPORTIVENESS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Y DI SURABAYA-SIDOARJO JAWA TIMUR) atas nama Fikri Budi Berliawan telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 01 Oktober 2025

Tempat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,

Ketua,

Dr. Budi Santoso, SE., MM., M.Akun
NPK. 1973100911139340

Anggota 1,

Dr. Nursaid, S.T., M.M
NPK. 1969031211509701

Anggota 2,

Dr. Riyanto Setiawan Suharsono,
SE, MSA, Ak, CA, CSRS, CSP,
MCE.
NPK. 19721229121091118

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Maheni Ika Sari, S.E., M.M
NIP.197708112005012001

Ketua Program Studi,

Dr. Budi Santoso, S.E., M.M., M.Akun
NPK. 1973100911139340

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *Pengaruh Information Flow, Information Adequacy dan Interaction Supportiveness terhadap Organizational Commitment dengan Job Engagement sebagai Intervening (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur)*

Tesis ini berisi penelitian mengenai Pengaruh Information Flow, Information Adequacy dan Interaction Supportiveness terhadap *Organizational Commitment* dengan *Job Engagement* sebagai Intervening (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur). Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga memerlukan beberapa perbaikan berupa kritik dan saran. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak yang berada di sekitar penulis, oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam– dalamnya kepada:

1. Dr. Hanafi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2.
2. Maheni Ika Sari, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Dr. Budi Santoso, SE., M.M., M.Akun., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Dr. Nursaid, S.T., M.M. sebagai dosen pembimbing utama yang banyak memberikan saran, masukan dan bimbingan yang luar biasa atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Riyanto Setiawan Suharsono, SE, MSA, Ak, CA, CSRS, CSP, MCE. sebagai dosen pembimbing pendamping yang terus memberikan dukungan, saran, masukan dan bimbingan yang luar biasa atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Dr. Budi Santoso, S.E., M.M., M.Akun. selaku ketua penguji dalam penyusunan tesis ini yang banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
7. Seluruh staf pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan transfer ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
8. Segenap staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana pada kesempatan ujian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya Reguler angkatan 2024 yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, kepuasan, kesempatan berdiskusi, bertukar pikiran, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan-rekan pegawai yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

11. Seluruh pihak baik langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak hal-hal yang belum sempurna dalam pengerjaan tesis ini. Oleh sebab itu, kritik yang bersifat korektif dan komunikatif penulis harapkan.

Jember, 01 Oktober 2025



Penulis



DAFTAR ISI

COVER TESIS	i
PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kajian Teori	6
2.2. Kajian Pustaka.....	7
2.2.1. <i>Organizational Commitment</i>	7
2.2.2. <i>Job Engagement</i>	10
2.2.3. <i>Information Flow</i>	13
2.2.4. <i>Information Adequacy</i>	16
2.2.5. <i>Interaction Supportiveness</i>	19
2.3. Penelitian Terdahulu	22
2.3.1. Penelitian Ma (2022).....	22
2.3.2. Penelitian Park et al (2021).....	23

2.3.3.	Penelitian Arcadio et al (2023).....	24
2.3.4.	Penelitian Mu'azaroh, Hanoum dan Rai (2021).....	25
2.3.5.	Penelitian Walden, Jung dan Westerman (2017).....	26
2.3.6.	Penelitian Abdulaziz, Bashir dan Alfalih (2022).....	27
2.3.7.	Penelitian Abdulaziz, Bashir dan Alfalih (2022).....	28
2.3.8.	Penelitian Jiatong et al (2022)	30
2.3.9.	Penelitian Sutiyeem et al (2020)	31
2.3.10.	Penelitian Jung, Song dan Yoon (2021)	31
2.4.	Kerangka Konseptual dan Hipotesis	32
2.5.	Pengembangan Hipotesis	34
2.5.1.	Pengaruh <i>Information Flow</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	34
2.5.2.	Pengaruh <i>Information Adequacy</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	35
2.5.3.	Pengaruh <i>Interaction Supportiveness</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	36
2.5.4.	Pengaruh <i>Information Flow</i> terhadap <i>Job Engagement</i>	37
2.5.5.	Pengaruh <i>Information Adequacy</i> terhadap <i>Job Engagement</i>	37
2.5.6.	Pengaruh <i>Interaction Supportiveness</i> terhadap <i>Job Engagement</i>	38
2.5.7.	Pengaruh <i>Job Engagement</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	39
2.5.8.	Pengaruh <i>Information Flow</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Job Engagement</i> sebagai Intervening.....	40
2.5.9.	Pengaruh <i>Information Adequacy</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Job Engagement</i> sebagai Intervening.....	41
2.5.10.	Pengaruh <i>Interaction Supportiveness</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Job Engagement</i> sebagai Intervening.....	42
BAB III.....		44
METODE PENELITIAN		44
3.1.	Desain Penelitian	44
3.2.	Identifikasi Variabel Penelitian	44

3.3.	Definisi Operasional	45
3.3.1.	<i>Information Flow</i> (X1)	45
3.3.2.	<i>Information Adequacy</i> (X2)	46
3.3.3.	<i>Interaction Supportiveness</i> (X3)	47
3.3.4.	<i>Job Engagement</i> (Z)	47
3.3.5.	<i>Organizational Commitment</i> (Y)	48
3.4.	Jenis dan Sumber Data	49
3.5.	Populasi dan Sampel	50
3.5.1.	Populasi	50
3.5.2.	Sampel	50
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	50
3.7.	Teknik Analisis	51
3.7.1	Analisis Deskriptif	51
3.7.2	Uji Hipotesis	52
JADWAL PENELITIAN		54
BAB 4		55
HASIL PENELITIAN DAN PENBAHASAN		55
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian	55
4.2.	Karakteristik Responden	55
4.4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	55
4.4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.3.1.	Variabel <i>Information Flow</i> (X1)	57
4.3.3.	Variabel <i>Interaction Supportiveness</i> (X3)	59
4.3.4.	Variabel <i>Job Engagement</i> (Z)	60
4.3.5.	Variabel <i>Organizational Commitment</i> (Y)	61
4.4.	Analisis Data	61
4.4.1.	Evaluasi <i>Outer Model</i>	61
4.4.2.	Evaluasi <i>Inner Model</i>	67

4.4.3.	Pengujian Hipotesis	70
4.5.	Pembahasan	73
4.6.1.	<i>Information flow</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	73
4.6.2.	<i>Information adequacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	74
4.6.3.	<i>Interaction supportiveness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	75
4.6.4.	<i>Information flow</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job engagement</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	76
4.6.5.	<i>Information adequacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job engagement</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	77
4.6.6.	<i>Interaction supportiveness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job engagement</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	79
4.6.7.	<i>Job engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	80
4.6.8.	<i>Information flow</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> dengan <i>job engagement</i> sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	81
4.6.9.	<i>Information adequacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> dengan <i>job engagement</i> sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	82
4.6.10.	<i>Interaction supportiveness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> dengan <i>job engagement</i> sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur	83

BAB V	85
KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN 1 KUESIONER.....	101
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA.....	105
LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA.....	136



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Ma (2022)	22
Tabel 2.2 Penelitian Park et al (2021)	23
Tabel 2.3 Penelitian Arcadio (2023)	24
Tabel 2.4 Penelitian Mu'azaroh, Hanoum dan Rai (2021)	25
Tabel 2.5 Penelitian Walden, Jung dan Westerman (2017)	26
Tabel 2.6 Penelitian Abdulaziz, Bashir dan Alfalih (2022)	27
Tabel 2.7 Penelitian Abdulaziz, Bashir dan Alfalih (2022)	28
Tabel 2.8 Penelitian Jiatong et al (2022)	30
Tabel 2.9 Penelitian Sutyem et al (2020)	31
Tabel 2.10 Penelitian Jung, Song dan Yoon (2021)	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel <i>Information Flow</i>	45
Tabel 3.2 Operasional Variabel <i>Information Adequacy</i>	46
Tabel 3.3 Operasional Variabel <i>Interaction Supportiveness</i>	47
Tabel 3.4 Operasional Variabel <i>Job Engagement</i>	47
Tabel 3.5 Operasional Variabel <i>Organizational Commitment</i>	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	56
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel <i>Information Flow</i>	57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel <i>Information Adequacy</i>	58
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel <i>Interaction Supportiveness</i>	59
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel <i>Job Engagement</i>	60
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel <i>Organizational Commitment</i>	61
Tabel 4.10 Nilai <i>Outer Loading</i>	62
Tabel 4.11 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	64
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i>	64
Tabel 4.13 Nilai <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	66
Tabel 4.14 Pengujian Reliabilitas	67
Tabel 4.15 Nilai <i>R-Square</i>	68

Tabel 4.16 Nilai Q^2	69
Tabel 4.17 Nilai <i>Path Coefficient</i>	69
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis.....	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	6
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Algoritma Outer Model	62
Gambar 4.2 Algoritma Inner Model.....	68

