

Budaya Organisasi Mempengaruhi *Employee Engagement* Di Perusahaan Kontraktor Telekomunikasi Alihan Perusahaan Jepang

Selfiana^{1*}

¹ Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No. 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: asm-selfiana@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: asm-selfiana@binainsani.ac.id

Diterima: 30 November 2016; Review: 2 Desember 2016; Disetujui: 9 Desember 2016.

Cara sitasi: Selfiana. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Di Perusahaan Kontraktor Telekomunikasi Alihan Perusahaan Jepang. Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): 447-465.

Abstrak: Budaya perusahaan kontraktor telekomunikasi Jepang tidak tampak diadopsi oleh perusahaan Indonesia sejenis alihan perusahaan Jepang. Mayoritas karyawan adalah orang - orang yang telah berpengalaman di bidangnya dan pernah menjalani cara kerja mengikuti budaya perusahaan Jepang, namun nilai nilai positif yang pernah mereka jalani saat mereka bekerja di perusahaan Jepang tidak terlihat di perusahaan alihan tersebut. Karyawan cenderung bersikap pasif, mementingkan kepentingan pribadi, terlambat datang ke kantor, menunda penyelesaian pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* di perusahaan Indonesia alihan perusahaan Jepang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Harapan: mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*, menghasilkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan *employee engagement*, peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement* yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,377$. Kontribusi yang disumbangkan budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,142. Artinya pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* adalah sebesar 14,2%, sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: budaya organisasi, employee engagement, sumber daya manusia

Abstract: Indonesian diverted Japanese telecommunication contractor companies do not seem to adopt the company culture of their Japanese counterpart. Their majority of employees are persons who are experienced in their fields and are familiar with the way of working according to the Japanese corporate culture, but the positive values that they have adopted are not seen anymore within the redirected companies they are currently in. Employees tend to be passive, prioritizing individual interests, late in coming to the office, and delaying completion of work. This study aims to examine the influence of organizational culture on employees engagement in Indonesian diverted Japanese companies. The method used in this research is quantitative method. Measuring the influence of organizational culture on employee engagement hopes to result an increase of employee engagement and human resources quality through company policy. Research result showed positive relation between organizational culture and employee engagement with r value of 0.377. Contribution of organizational culture (X) on employee engagement (Y) is 0,142. This means that the influence of organizational culture on employee engagement is 14.2%, while the remaining 85.8% is influenced by other factors.

Keywords: organization culture, employee engagement, human resources.

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan Jepang memiliki budaya organisasi yang menekankan pada kedisiplinan, ketelitian, mengantisipasi perubahan, terus menerus melakukan perbaikan, loyalitas, tepat waktu, orientasi pada proses dan lingkungan kekeluargaan. Budaya tersebut di teruskan kepada karyawan secara terus menerus. Hal tersebut menumbuhkan kesetiaan sebagian besar karyawan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan kontraktor telekomunikasi yang didirikan oleh orang - orang yang cukup lama bekerja di perusahaan kontraktor telekomunikasi *joint venture* Indonesia Jepang. Perusahaan ini merupakan perusahaan alihan perusahaan Jepang.

Mayoritas karyawan adalah orang - orang yang telah berpengalaman di bidangnya dan pernah menjalani cara

kerja mengikuti budaya perusahaan Jepang, namun nilai nilai positif yang pernah mereka jalani saat ini tidak terlihat diadopsi oleh perusahaan tersebut. Sebagian besar karyawan tidak lagi mematuhi jam kerja yang sudah ditentukan, menunda-nunda penyelesaian pekerjaan, bekerja sesuka hati. Prinsip mereka adalah yang penting pekerjaan selesai walaupun penyelesaian di lakukan di waktu yang sangat mendesak. Jika pekerjaan dapat ditunda, maka mereka memilih untuk menunda pekerjaan. Pimpinan tidak mampu mengatur karyawan agar lebih disiplin, lebih teliti dan tepat waktu. Setiap karyawan merasa bahwa mereka sudah benar dan merasa tersinggung jika pimpinan menegur mereka.

Sebenarnya karyawan perusahaan ini adalah karyawan yang memiliki potensi di bidangnya. Sebagian dari engineer mereka ditawarkan pekerjaan yang lebih menantang dengan penghasilan

yang lebih tinggi oleh perusahaan - perusahaan sejenis di Indonesia. *Engineer* perusahaan menjadi incaran perusahaan Jepang dan perusahaan Indonesia sejenis untuk mengerjakan proyek telekomunikasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka diduga karyawan cenderung datang terlambat dan pulang lebih lama. Mayoritas karyawan tidak memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, mereka tidak menganggap bahwa pekerjaannya itu penting bagi perusahaan sehingga penyelesaian pekerjaan seringkali di tunda tunda. Karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadinya di selesaikan dahulu daripada mendahulukan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan cenderung membicarakan rekan kerjanya, sehingga memungkinkan munculnya kelompok kelompok. Karyawan cenderung menunda

menyelesaikan laporan perjalanan, laporan pekerjaan dan tidak menyampaikan informasi secara detail kepada pimpinan dan rekan kerja. Karyawan cenderung saling menyalahkan. Tidak ada pengawasan mengenai kedisiplinan karyawan, terbukti dengan tidak adanya sanksi yang harus diterima karyawan ketika ada pelanggaran.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement di perusahaan Indonesia alihan perusahaan Jepang.

2. Metode Penelitian

A. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi terhingga, yang berasal dari dua perusahaan telekomunikasi alihan perusahaan

Jepang. Total jumlah populasi adalah 95 orang.

Sampel dalam penelitian ini semua populasi karyawan diteliti. Oleh karena semua populasi dijadikan obyek penelitian, maka penelitian ini disebut studi kasus, sehingga penelitian ini akan memberikan taraf keyakinan yang tinggi.

B. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner dalam bentuk hard copy kepada karyawan di dua perusahaan kontraktor telekomunikasi alihan perusahaan Jepang. Pengambilan data dilakukan pada periode September 2015 s/d Juli 2016. Dari 95 kuesioner yang disebarkan, terjaring 62 responden. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar proyek yang sedang berjalan berada di luar kota, sehingga ada karyawan yang masih berada di luarkota pada periode tersebut.

C. Kuesioner

Instrumen penelitian yang dipergunakan adalah metode angket atau metode kuesioner. Kuesioner yang dipakai adalah angket langsung tertutup yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut.

Pertanyaan dalam penelitian ini merupakan item – item yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang dibuat dengan menggunakan metode *Likert* (Sugiyono, 2014) yang memiliki rentang dari sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dalam bentuk *favourable* diberi skor sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Sedangkan jawaban untuk bentuk *unfavourable* diberi skor sangat setuju (1), setuju (2),

tidak setuju (3) dan sangat tidak setuju (4).

a. Variabel *Employee Engagement* (Y)

1). Definisi Konseptual

Employee engagement adalah keterlibatan atau kerikatan karyawan dengan organisasi atau perusahaan yang membuat mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

2). Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang akan dilakukan sehubungan dengan upaya untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang relevan dengan variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah *vigor, dedication, absorption*.

3). Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner

b. Variabel Budaya Organisasi (X)

1). Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

2). Definisi Operasional

Variabel budaya organisasi memiliki dimensi *autonomy, external orientation, interdepartmental co-operation, human resources orientation, improvement orientation*.

3). Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menurut Kuncono (2004) adalah yang disebut sebagai validitas butir (validitas dengan kriteria internal). Validitas internal diperlihatkan

oleh seberapa jauh hasil ukur butir secara keseluruhan. tersebut konsisten dengan hasil ukur

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas suatu data korelasi *Pearson's Product Momen* (r) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji korelasinya dengan skor total variable tersebut. Data diolah dengan menggunakan program SPSS (*statistical Package for Social and Sciencess*) untuk memperoleh nilai r.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas terhadap butir – butir instrument pengambilan keputusan individual yang valid dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach* yang didasari asumsi bahwa semua butir pertanyaan dibuat setara, mengukur hal yang sama. Dalam formula ini semua butir saling

dikorelasikan, dihitung untuk semua butir. Reliabilitas ditentukan oleh kovariansi (interkorelasi) pada setiap butir.

Pengujian reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS yang didasarkan pada Formula Koefisien Alpha..

3.2 Hipotesis Statistik

Untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh budaya perusahaan terhadap *employee engagement* maka data hasil penelitian akan dianalisa secara statistik dengan bantuan SPSS *Statistics version 22.0. for windows.*

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan analisis berikut:

- (1). Uji regresi linier sederhana, korelasi, dan koefisien determinasi
- (2). Uji Signifikansi : Uji t dan Uji F

1. Uji Regresi linier sederhana dan Koefisien Determinasi

Uji regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi berganda dengan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$

Sebelum dilakukan proses analisis data dengan uji hipotesis menggunakan uji korelasi, regresi dan

koefisien determinasi perlu dilakukan uji normalitas, uji homogenitas dan linieritas. Uji homogenitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) *Goodness of Fit Test*. Uji normalitas menggunakan metode *Levene Statistic*.

Untuk memenuhi persyaratan linieritas data, perlu dilakukan uji korelasi dan regresi antara variabel bebas X dan terikat Y. Apabila X dan Y tidak korelasi tidak perlu dilanjutkan dengan analisa regresi karena dengan tidak ada korelasi berarti tidak ada pengaruh X terhadap Y. Rumus korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, dilanjutkan dengan regresi linier sederhana. Model persamaan regresi linier sederhana adalah $Y' = a + bX$.

Perhitungan akan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution) 22.0 for windows*.

2. Uji signifikansi : Uji t dan Uji F

Uji signifikansi untuk mengetahui apakah variabel X1

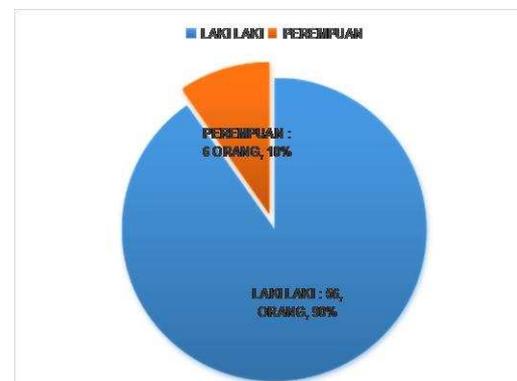
berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Y, dilakukan dengan uji t yaitu dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji signifikansi untuk mengetahui apakah variabel variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap variabel Y dilakukan dengan uji F yaitu dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan bila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

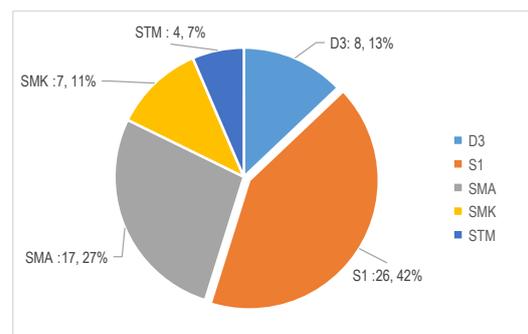
A. Profil Responden

Responden terdiri dari 56 orang laki laki (90%) dan 6 orang perempuan (10%). Sebagian besar adalah engineer berjumlah 43 orang (43,69%) , teknisi berjumlah 17 orang (17,28%) dan admin berjumlah 2 orang (2,3%). Dilihat dari

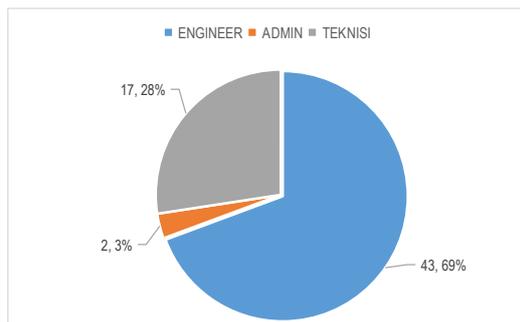
pendidikan mayoritas responden berpendidikan S1 berjumlah 26 orang (26,42%), D3 berjumlah 8 orang (8,13%), SMK berjumlah 7 orang (7,11%), SMA berjumlah 17 orang (17,27%), STM berjumlah 4 orang (4,7%)



Gambar 1. Profil Responden Berdasarkan Gender



Gambar 2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 3. Profil Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

B. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen di cobakan pada sampel yang berasal dari populasi yang akan diteliti. Jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 45 orang. Setelah data di tabulasi, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Pengujian validitas melalui analisis faktor terhadap instrumen untuk mengukur variabel budaya organisasi yang terdiri dimensi *autonomy*, *external orientation*, *interdepartmental-cooperation*, *human resources*

orientation, *improvement orientation*.

Dimensi *autonomy* terdiri dari tiga variabel, *external orientation* terdiri dari tiga indikator, *interdepartmental-cooperation* terdiri dari tiga indikator, *human resources orientation* terdiri dari dua indikator dan *improvement orientation* terdiri dari satu indikator. Masing masing indikator di kembangkan menjadi empat pertanyaan.

Berdasarkan pengujian validitas menggunakan SPSS 22, dari 48 butir pertanyaan, 16 butir pertanyaan tidak valid, r hitung $<$ r tabel. Tahap selanjutnya adalah mengeluarkan 16 butir pertanyaan yang tidak valid tersebut untuk kemudian dilakukan uji validitas tahap 2. Hasil pengujian validitas tahap 2 untuk 32 pertanyaan, diperoleh hasil satu butir pertanyaan tidak valid, r hitung $<$ r tabel. Maka dilakukan pengujian validitas tahap 3 untuk menguji 31 butir pertanyaan. Hasil pengujian tahap 3, diperoleh hasil semua

butir pertanyaan valid, r hitung $>$ r tabel. Dapat disimpulkan bahwa terjadi saling selaras di antara 31 butir pertanyaan. Hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi terlampir.

Pengujian validitas melalui analisis faktor terhadap instrumen untuk mengukur variabel *employee engagement* yang terdiri dimensi *vigor*, *dedication*, *absorption*. Dimensi *vigor* terdiri dari tiga indikator, *dedication* terdiri dari enam indikator dan *absorption* terdiri dari lima indikator. Masing-masing indikator dikembangkan menjadi empat pertanyaan.

Berdasarkan pengujian validitas menggunakan SPSS 22, 13 dari 55 butir pertanyaan tidak valid, r hitung $<$ r tabel. Tahap selanjutnya adalah mengeluarkan 13 butir pertanyaan yang tidak valid tersebut untuk kemudian dilakukan uji validitas tahap 2. Hasil pengujian validitas tahap 2 untuk 42 butir pertanyaan, diperoleh hasil semua butir

pertanyaan valid, r hitung $>$ r tabel. Dapat disimpulkan bahwa terjadi saling selaras diantara 42 butir pertanyaan. Hasil pengujian validitas *employee engagement* terlampir.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach* menggunakan *software* SPSS 22.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi (X)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| ,909 | 31 |

Kesimpulan: instrumen penelitian budaya organisasi dinyatakan reliabel karena nilai *r-Alpha* positif (0,909) dan lebih besar dari batas minimal (0,700).

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen *Employee Engagement* (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| ,950 | 42 |

Kesimpulan: instrumen penelitian *employee engagement* dinyatakan reliabel karena nilai *r-Alpha* positif (0,950) dan lebih besar dari batas minimal (0,700).

C. Uji Persyaratan Analisis

1). Uji Normalitas Data

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode

Kolmogorov Smirnov, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau tidaknya suatu distribusi data adalah taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

Tabel 5. Uji Normalitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X)

| | <i>Tests of Normality</i> | | | | | |
|--|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| | <i>Kolmogorov-Smirnova</i> | | | <i>Shapiro-Wilk</i> | | |
| | <i>Statistic</i> | <i>df</i> | <i>Sig.</i> | <i>Statistic</i> | <i>df</i> | <i>Sig.</i> |
| Budaya Organisasi | ,120 | 62 | ,026 | ,973 | 62 | ,195 |
| <i>a. Lilliefors Significance Correction</i> | | | | | | |

Hipotesis untuk kasus ini:
Ho : data berdistribusi normal.
Ha : data tidak berdistribusi normal.
Kaidah pengujian : jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka Ho diterima. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka Ho ditolak.

Membandingkan (sig) dengan taraf signifikansi (α) dari *Asymp.Sig. (2-tailed)* nilai $sig = 0,120$. Ternyata $Sig = 0,120 > 0,05$. Ho diterima.
Kesimpulan: data Budaya Organisasi berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas untuk Variabel *Employee Engagement* (Y)

| <i>Tests of Normality</i> | | | | | | |
|--|----------------------------|-----------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| | <i>Kolmogorov-Smirnova</i> | | | <i>Shapiro-Wilk</i> | | |
| | <i>Statistic</i> | <i>df</i> | <i>Sig.</i> | <i>Statistic</i> | <i>df</i> | <i>Sig.</i> |
| <i>Employee Engagement</i> | ,134 | 62 | ,008 | ,960 | 62 | ,041 |
| <i>a. Lilliefors Significance Correction</i> | | | | | | |

Analisis hipotesis untuk kasus ini:

Ho : data berdistribusi normal.

Ha : data tidak berdistribusi normal.

Kaidah pengujian : jika probabilitas (sig) > 0,05 maka Ho diterima. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

Membandingkan (sig) dengan taraf signifikansi (α) dari *Asymp.Sig. (2-tailed)* nilai sig = 0,134, sehingga Sig hitung = 0,134 > 0,05, Ho diterima.

Kesimpulan: data *Employee Engagement* berdistribusi normal.

2). Uji Homogenitas Data Variabel *Employee Engagement* (Y) atas Budaya Organisasi (X)

Tujuan dilakukan uji homogenitas adalah untuk mengetahui

apakah sampel yang digunakan memiliki varians yang sama.

Tabel 7. Uji Homogenitas

| <i>Test of Homogeneity of Variances</i> | | | |
|---|------------|------------|-------------|
| <i>Employee Engagement</i> | | | |
| <i>Levene</i> | | | |
| <i>Statistic</i> | <i>df1</i> | <i>df2</i> | <i>Sig.</i> |
| 1,815a | 14 | 41 | ,069 |

Data Variabel *Employee Engagement* (Y) atas Budaya Organisasi (X)

Analisis *test of homogeneity*: Kriteria keputusan yang diambil berdasarkan nilai probabilitas. Jika probabilitas (sig) > α , maka Ho diterima. Dari tabel *test of homogeneity of variances* nilai sig sebesar 0,069. Pada kasus ini nilai α = 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh Sig = 0,069 > α = 0,05. Sehingga keputusannya Ho diterima. Disimpulkan bahwa kelompok

data berasal dari populasi yang homogen.

Tujuan dilakukan uji linieritas data adalah untuk mencari hubungan

3). Uji Linieritas Data Variabel *Employee Engagement* (Y) atas Budaya Organisasi (X)

yang linier antar variabel. Linieritas merupakan salah satu syarat atau asumsi yang harus dipenuhi.

Tabel 8. Uji Linieritas Data Variabel *Employee Engagement* (Y) atas Budaya Organisasi (X)

| <i>ANOVA Table</i> | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|----------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| <i>Employee Engagement</i> | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined)</i> | 5267,613 | 20 | 263,381 | 2,225 | ,015 |
| | | <i>Linearity</i> | 1435,372 | 1 | 1435,372 | 12,127 | ,001 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 3832,241 | 19 | 201,697 | 1,704 | ,076 |
| | | <i>Within Groups</i> | 4852,726 | 41 | 118,359 | | |
| | | <i>Total</i> | 10120,339 | 61 | | | |

Analisis :
Berdasarkan nilai signifikansi pada baris linerity diperoleh hasil 0,001 < 0,05 yang artinya terdapat variabel budaya organisasi (X) dengan employee engagement (Y) bersifat linier.

nilai variabel tak bebas (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X)

Tabel 9. *Descriptive Statistics*

| <i>Descriptive Statistics</i> | | | |
|-------------------------------|-------------|-----------------------|----------|
| | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> | <i>N</i> |
| <i>Employee Engagement</i> | 132,73 | 12,880 | 62 |
| Budaya Organisasi | 95,42 | 9,257 | 62 |

C. Pengujian Hipotesis

1). Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi besaran

Analisis : deviasi 12,880 artinya jika dihubungkan
 Jumlah responden yang menjadi dengan rata-rata *employee engagement*
 sampel 62 orang. Rata-rata *employee* sebesar 132,73 maka *employee*
engagement sebesar 132,73 dengan *engagement* akan berkisar antara 132,73
 standar deviasi sebesar 12,880. Standar + 12,880.

Tabel 10. *Correlations*

| <i>Correlations</i> | | | |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| | | <i>Employee Engagement</i> | <i>Budaya Organisasi</i> |
| <i>Pearson Correlation</i> | <i>Employee Engagement</i> | 1,000 | ,377 |
| | <i>Budaya Organisasi</i> | ,377 | 1,000 |
| <i>Sig. (1-tailed)</i> | <i>Employee Engagement</i> | . | ,001 |
| | <i>Budaya Organisasi</i> | ,001 | . |
| N | <i>Employee Engagement</i> | 62 | 62 |
| | <i>Budaya Organisasi</i> | 62 | 62 |

Analisis: Tabel correlation organisasi terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa pengaruh budaya *engagement* lemah yaitu sebesar 0,377.

Tabel 11. *Model Summary*

| <i>Model Summary b</i> | | | | | | | | | |
|------------------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------|------------|------------|----------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> | <i>Change Statistics</i> | | | | |
| | | | | | <i>R Square Change</i> | <i>F</i> | <i>df1</i> | <i>df2</i> | <i>Sig. F Change</i> |
| 1 | ,377a | ,142 | ,128 | 12,031 | ,142 | 9,916 | 1 | 60 | ,003 |

a. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi*
 b. *Dependent Variable: Employee Engagement*

Analisis: tabel *model summary* dengan *Employee Engagement* adalah menunjukkan bahwa hubungan positif, yang ditunjukkan dengan nilai (korelasi) antara *Budaya Organisasi* $r=0,377$. Kontribusi yang disumbangkan

budaya organisasi (X) terhadap *operation, human resources orientation, employee engagement (Y) = 0,142. improvement orientation terhadap* Artinya pengaruh budaya organisasi *employee engagement* adalah sebesar dengan dimensi *autonomy, external* 14,2%. Sedangkan sisanya sebesar *orientation, interdepartmental co-* 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12. *Annova*

| <i>ANOVAa</i> | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| <i>Regression</i> | 1435,372 | 1 | 1435,372 | 9,916 | ,003b |
| <i>Residual</i> | 8684,967 | 60 | 144,749 | | |
| Total | 10120,339 | 61 | | | |

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

b. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi*

Analisis :

Berdasarkan tabel ANOVA diatas dapat dianalisis sebagai berikut:

1). Membuat hipotesis dalam uraian kalimat.

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi *employee engagement* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *employee engagement* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2). Kaidah pengujian

a. Berdasarkan perbandingan antara F-hitung dan F-tabel

Jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak. Dimana F hitung dari tabel Anova sebesar = 9,916 dan nilai F tabel = 4,00

b. Berdasarkan nilai probabilitas

Jika probabilitas (sig) $> \alpha$, maka Ho diterima

Jika probabilitas (sig) $< \alpha$, maka Ho ditolak

Dimana Tabel Anova nilai probabilitas (sig) = 0,003 dan nilai taraf signifikan $\alpha = 0,05$

3). Membandingkan F tabel dan F hitung serta sig dan α

Ternyata: F hitung = 9,916 > F tabel = 4,00, maka H_0 ditolak

4). Keputusannya

Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *employee engagement* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

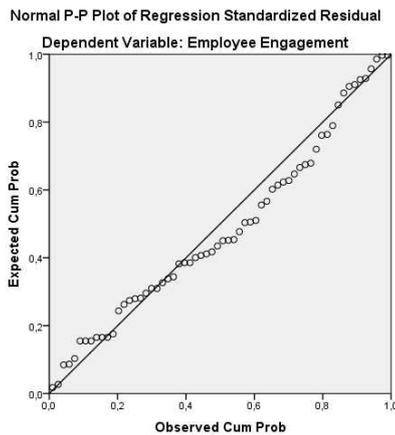
Tabel 13. *Coefficients*

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>95,0% Confidence Interval for B</i> | |
|---------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|--|--------------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | <i>Lower Bound</i> | <i>Upper Bound</i> |
| (<i>Constant</i>) | 82,724 | 15,952 | | 5,186 | ,000 | 50,815 | 114,633 |
| Budaya Organisasi | ,524 | ,166 | ,377 | 3,149 | ,003 | ,191 | ,857 |

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

Analisis :
Berdasarkan tabel *coefficientsa* model persamaan regresi untuk memperkirakan *employee engagement* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Analisa regresi digambarkan dengan persamaan $Y = 82,724 + 0,524X$. Y adalah *employee engagement* dan X adalah budaya organisasi. Artinya regresi $Y = 82,724 + 0,524X$ dapat

digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Y). Diagram pencar yang menggambarkan persamaan regresi tersebut terlihat pada gambar berikut :



Gambar 4: Persamaan Regresi

$$Y = 82,724 + 0,524X$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu unit budaya organisasi akan menaikkan tingkat *employee engagement* sebesar 0,524 unit.

Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisai berpengaruh dan positif terhadap variabel *employee engagement*, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t yaitu membandingkan nilai t hitung dengan t-tabel melalui ketentuan : bila t hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Bila t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil uji t, diperoleh thitung sebesar 3,149. Nilai ttabel dicari dengan menggunakan *t-Student*. T tabbel = $t(\alpha/2)(n-2) = t(0,05/2)(62-2) = t(0,025)(60) = 2,000$. Diperoleh hasil thitung sebesar 3,149 > t tabel sebesar 2,000, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya: terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*.

Tabel 14 : Pedoman Interpretasi

Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2012)

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan kesimpulan berikut :

Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan

employee engagement yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,377$. Kontribusi yang disumbangkan budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Y) = 0,142. Artinya pengaruh budaya organisasi dengan dimensi *autonomy*, *external orientation*, *interdepartmental co-operation*, *human resources orientation*, *improvement orientation* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 14,2%. Sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *employee engagement* akibat pengaruh dari budaya organisasi.

Model persamaan regresi untuk memperkirakan *employee engagement* yang dipengaruhi oleh budaya organisasi digambarkan dengan persamaan $Y = 82,724 + 0,524X$. Y adalah *employee engagement* dan X adalah budaya organisasi. Artinya regresi $Y = 82,724 + 0,524X$ dapat digunakan sebagai alat

untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Y). Konstanta 82,724 diartikan bahwa jika budaya organisasi dihilangkan dari perusahaan/tidak dilaksanakan (X=0) maka tetap terdapat nilai *employee engagement* sebesar 82,724.

Referensi

- Azwar S. 2008. Reliabilitas dan Validitas. Cetakan VIII. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Kuncono. 2004. Analisis Butir Teknik Analisis dan Aplikasi Pada Mata Kuliah: Penyusunan Skala Psikologi, Konstruksi Tes, Psiokometri dan Penulisan Skripsi. Badan Penerbit & Publikasi Yayasan Administrasi Indonesia. Jakarta.
- Kruse. 2012. *What is Employee Engagement*. Forbes Leadership.

- Munandar AS. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Riani AL. 2011. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Schaufeli, Wilmar W, Bakker A. 2003. *Utrecht Work Engagement Scale Manual UWES*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Siregar S. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Fajar Interpratama Mandiri. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Wibowo. 2011. Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Cetakan ke-2. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Analisa pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: studi pada PT Pos Indonesia (Persero) sekota Semarang.
- studentjournal.petra.ac.id/index.php/.../article/.../847. Studi kasus mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap employee engagement di Hotel Sheraton, Surabaya.
- <http://www.arnoldbakker.com/workengagement.php>. 2016.
- [lib.ui.ac.id/file?file=digital/20332700-T32189-Ni wayan Yadnyawati.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20332700-T32189-Ni-wayan-Yadnyawati.pdf). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Studi Kasus pada PT Bursa Efek Indonesia.
- http://eprints.undip.ac.id/15698/1/Laras_Triss_Ambar_Suksesi_E.pdf.