

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. KERTABUMI HARITA NUSANTARA DI YOGYAKARTA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**S K R I P S I**

**Diajukan guna memenuhi persyaratan  
untuk memperoleh derajat Sarjana  
Program Studi Manajemen**



UI Fatu Robingah

111701079

**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. KERTABUMI HARITA NUSANTARA DI YOGYAKARTA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Diajukan oleh:

Ul Fatu Robingah

111701079

Yogyakarta, 15 Agustus 2021

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dra. Sri Rejeki Ekasasi, M.B.A.

**HALAMAN PENGESAHAN****PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. KERTABUMI HARITA NUSANTARA DI YOGYAKARTA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan di Depan Dewan Penguju Jurusan  
Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Tanggal: 26 Agustus 2021

Yang terdiri atas:

Ketua



Dr. Suparmono, M.Si.

Anggota



Dra. Sri Rejeki Ekasasi, M.B.A.

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 26 Agustus 2021 adalah hasil karya tulis saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya dalam skripsi saya tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang seolah-olah saya akui sebagai tulisan saya sendiri atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut, baik sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya nyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain, maka gelar sarjana dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 26 Agustus 2021

Yang memberi pernyataan



UI Fatu Robingah

Saksi 1, sebagai pembimbing dan merangkap sebagai anggota penguji:

Dra. Sri Rejeki Ekasasi, M.B.A.

Saksi 2, sebagai ketua tim penguji skripsi:

Dr. Suparmono, M.Si.

## PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam.

Yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini, serta tidak lupa untuk memanjatkan shalawat serta salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW.

Dari segala cinta yang tak henti-hentinya diberikan kepada  
saya, Dari segala doa yang tak henti-hentinya tercurahkan  
kepada saya,

Dan semua yang akan selalu saya cintai..

Saya persembahkan karya kecil ini teruntuk:

Mom, Babeh

Simbok, Pak Tuwo

Mbak Ummu, dan Wathur

## MOTTO

Jauh melampaui tindakan yang salah dan tindakan yang benar terdapat sebuah tempat. Aku akan menemuimu di sana. Tatkala jiwa berbaring di atas rerumputan, maka dunia terlalu penuh untuk dibicarakan. (Jalaluddin Rumi)

*Sometimes you must hurt in order to know, fall in order to grow, lose in order to gain because life's greatest lessons are learned through pain. (Pain-Akatsuki Member)*

Hidup itu seperti pertunjukan wayang, di mana kamu menjadi dalang atas naskah semesta yang dituliskan oleh Tuhanmu. (Sujiwo Tejo)

*The problem is not the problem. The problem is your attitude about the problem.*

*Do you understand? (Captain Jack Sparrow-A Pirate)*

Kepintaran tidak akan menggantikan persahabatan. Aku lebih baik jadi orang idiot daripada kehilangan temanku! (Patrick Star)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dapat berjalan dengan lancar tanpa ada halangan suatu apapun.

Laporan skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena masih dalam proses pembelajaran sehingga penulisannya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Suparmono, M.Si. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
2. Dra. Siti Resmi, M.M., Ak., CA selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.

3. Dra. Sri Rejeki Ekasasi, M.B.A. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, kritik, dan saran selama proses penyelesaian laporan ini.
4. Bapak Rifki Ali Hamidi selaku *Chief Executive Officer* PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
5. Bapak Imam Nur Aji selaku *President Director* PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
6. Bapak Raspan Hamdi, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku *Human Resources and Development Manager* yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan Kuliah Kerja Lapangan sehingga penulis diperkenankan untuk melakukan penelitian skripsi pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
7. Ibu Santia selaku *CSO Supervisor* PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam penyebaran kuesioner penelitian di perusahaan.
8. Ayah dan Ibu tercinta yang terus mendoakan dan memberikan bantuan secara moril maupun materil kepada penulis.
9. Gokly F. Silaban yang telah memberikan waktu dan dukungan kepada penulis selama menjalani studi.
10. GG Devan yang bersedia untuk terus menjadi sahabat terbaik dan menjadi tempat berkeluh kesah maupun pelipur lara.
11. Segenap teman-teman angkatan tahun 2017 di STIM YKPN Yogyakarta terkhusus untuk Dewi, Qori`, Amira, dan Evan.

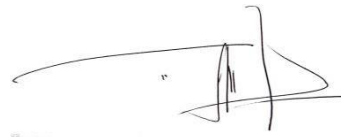


12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah bersedia untuk membantu sampai skripsi ini selesai.

Penulisan ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi penulis berharap semoga laporan skripsi ini akan bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 15 Agustus 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a unique, stylized representation of the author's name.

UI Fatu Robingah

NIM: 111701079

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 48 karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedestisitas, uji t, uji koefisien determinasi, analisis jalur, dan uji Sobel. Pengujian dalam uji t dan analisis jalur menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, *perceived organisational support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, secara tidak langsung *perceived organizational support* melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement*, dan secara tidak langsung budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Employee Engagement*

## ABSTRACT

*The study aims to examine the effect of perceived organizational support and organizational culture on employee engagement through job satisfaction as an intervening variable. The used sampling method was a saturated sampling technique which was taking a whole or all members of the population as the sample. Respondents in the study were 48 employees at PT. Kertabumi Harita Nusantara Yogyakarta. The study used descriptive and statistical analysis methods which were done by validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t-test, coefficient of determination test, path analysis, and Sobel test. The tests in the t-test and path analysis showed that perceived organizational support and organizational culture had a direct effect on job satisfaction but perceived organizational support had no direct effect on employee engagement, organizational culture had a direct effect on employee engagement, job satisfaction had no effect directly on employee engagement, indirectly perceived organizational support through job satisfaction had no significant effect on employee engagement, and indirectly organizational culture through job satisfaction had no significant effect on employee engagement at PT. Kertabumi Harita Nusantara in Yogyakarta.*

*Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Engagement*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	8
1.3    Batasan Masalah.....	8
1.4    Tujuan Penelitian .....	9
1.5    Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
2.1    Hubungan Antar Variabel .....	13
2.2    Kerangka Penelitian .....	18
2.3    Model Penelitian.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
3.1    Definisi Konsep .....	20
3.2    Definisi Operasional .....	21
3.3    Jenis Penelitian .....	24

3.4	Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5	Populasi dan Sampel .....	25
3.6	Subjek Penelitian.....	25
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.8	Uji Instrumen.....	27
3.9	Uji Asumsi Dasar .....	28
3.10	Uji Asumsi Klasik .....	28
3.11	Metode Analisis.....	30
BAB IV PROFIL PERUSAHAAN .....		33
4.1	Sejarah Perusahaan .....	33
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	34
4.3	Komitmen Perusahaan.....	35
4.4	Kegiatan Operasional .....	36
4.5	Kertabumi Highlight.....	37
4.6	Kertabumi Achievement.....	38
4.7	Indikator Variabel Penelitian Pada Perusahaan.....	39
4.8	Analisis Data .....	43
4.9	Pembahasan .....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		79
5.1	Kesimpulan .....	79
5.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA .....		82
LAMPIRAN.....		87

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 .....	44
Tabel 4.2 .....	45
Tabel 4.3 .....	46
Tabel 4.4 .....	47
Tabel 4.5 .....	48
Tabel 4.6 .....	49
Tabel 4.7 .....	51
Tabel 4.8 .....	52
Tabel 4.9 .....	54
Tabel 4.10 .....	56
Tabel 4.11 .....	57
Tabel 4.12 .....	59
Tabel 4.13 .....	61
Tabel 4.14 .....	62
Tabel 4.15 .....	63
Tabel 4.16 .....	64
Tabel 4.17 .....	65
Tabel 4.18 .....	66
Tabel 4.19 .....	67
Tabel 4.20 .....	68
Tabel 4.21 .....	74
Tabel 4.22 .....	75

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Model Kerangka penelitian .....	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	72

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner .....	87
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Untuk Responden.....	91
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian .....	92
Tabel Lampiran 1 .....	93
Tabel Lampiran 2 .....	94
Tabel Lampiran 3 .....	94
Tabel Lampiran 4 .....	95
Tabel Lampiran 5 .....	95
Tabel Lampiran 6 .....	96
Tabel Lampiran 7 .....	96
Tabel Lampiran 8 .....	96
Tabel Lampiran 9 .....	97
Tabel Lampiran 10 .....	97
Tabel Lampiran 11 .....	97
Tabel Lampiran 12 .....	98
Tabel Lampiran 13 .....	98
Tabel Lampiran 14 .....	98
Tabel Lampiran 15 .....	99
Tabel Lampiran 16 .....	99
Tabel Lampiran 17 .....	99
Tabel Lampiran 18 .....	100



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu atau seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Kegiatan tersebut meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi (Hasibuan, 2017).

Sumber daya manusia ini merupakan aspek krusial yang menentukan efektif atau tidaknya suatu organisasi di dalam sebuah perusahaan sehingga tidak dapat diabaikan lagi keberadaannya. Sumber daya manusia juga dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena unsur manusia (*men*) merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam hal daya saing dan kinerja organisasi perlu dipahami karena mengelola manusia adalah tugas yang sangat kompleks. Manajemen sumber daya manusia berada di antara “sistem pribadi karyawan dan sistem struktural perusahaan”. Pendapat ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kofler *and* Sumetzberger (dalam Febriansyah dan Ginting, 2020).

Terdapat tiga prinsip dalam pengelolaan sumber daya manusia diantaranya yaitu, yang pertama pengelolaan orientasi layanan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada sumber daya manusia sehingga karyawan akan selalu berusaha sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan dari konsumen, yang kedua pengelolaan pada pemberian kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan aktif di dalam perusahaan, dengan tujuan untuk mendorong semangat kerja dan memotivasi demi terselesaikannya pekerjaan dengan lebih baik, dan yang ketiga pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menumbuhkan jiwa *entrepreneur* disetiap individu di perusahaan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian, keterampilan, dan keberanian dalam mengambil risiko sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan artikel Zaini (2020) dalam industri global saat ini, perang dagang antara Amerika dan Tiongkok secara tidak langsung memberi dampak positif maupun negatif kepada negara lain termasuk Indonesia. Dampak negatif yang ditimbulkan diantaranya, yaitu ekonomi global yang terancam resesi. Resesi sendiri merupakan kejadian di mana pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) mencatatkan pertumbuhan negatif dalam dua kuartal berturut-turut. Pada masa ini akan ada sejumlah dampak yang ditimbulkan dan salah satunya yaitu lapangan pekerjaan yang semakin sempit sedangkan angka pengangguran akan semakin meningkat. Tentu saja hal ini akan menjadi ancaman pemutusan hubungan kerja bagi

para pekerja di Indonesia, maka untuk meminimalisir terjadinya ancaman ini pihak manajemen harus memiliki strategi konsep yang matang dalam memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, dunia bisnis tanpa disadari berubah sangat cepat. Bukti kongkritnya dapat dilihat dari segi teknologi, sosiokultural, politik-hukum, pasar, dan ekonomi. Perubahan inilah yang menjadi pemicu pengembangan internal perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia andal dan berkompeten di bidangnya sehingga perusahaan mampu memaksimalkan respon adanya peluang dan menghadapi berbagai tantangan bisnis. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam KTT Sumber Daya Manusia 2016, menyatakan bahwa tantangan Indonesia pada 2045 akan beralih dari pertumbuhan yang didorong oleh sumber daya dan bergantung pada modal dan tenaga kerja, menjadi pertumbuhan yang berdasarkan produktivitas tinggi dan inovasi. Hal ini tergambarkan pada tahun 2015, PDB Indonesia berjumlah USD 872,6 miliar (urutan 16 di dunia) dengan pertumbuhan ekonomi 4,79% dan populasi berjumlah 250 juta, sedangkan pada tahun 2045 PDB Indonesia diperkirakan mencapai USD 12.120 miliar (urutan 4 di dunia) dengan populasi 321 juta. Salah satu kunci untuk menghadapi tantangan ini tidak lain adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri agar mampu bersaing secara global. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil tesis yang dilakukan oleh Cahyani (dalam Febriansyah dan Ginting, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, terbukti bahwa sumber daya manusia sangatlah penting dalam menghadapi tantangan baik itu internal maupun eksternal, sedangkan sumber daya manusia yang paling pokok dalam sebuah perusahaan tidak lain ialah karyawan. Penilaian keandalan dan kompetensi karyawan sendiri memiliki beberapa faktor yang dapat digunakan sebagai tolok ukur dan salah satunya ialah keterlibatan karyawan atau *employee engagement*. Dalam hal ini penulis memilih salah satu perusahaan berjenis Perseroan Terbatas (PT) Tertutup, yaitu PT. Kertabumi Harita Nusantara sebagai subjek penelitiannya.

Menurut *research gap* pada penelitian terdahulu yang telah disusun oleh penulis, maka dapat diuraikan bahwa berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Julita & Andriani (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Dukungan Organisasi Yang Dirasakan dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Sedangkan menurut Prastyo (2020) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*: Sebuah Studi Literatur mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mustika & Rahardjo (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour*

(Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Mujiasih (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut Alkasim & Prahara (2020) dalam jurnalnya yang berjudul *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Menurut Rais & Parmin (2020) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non-PNS DISTAPANG Kabupaten Kebumen) mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut Ariarni & Afrianty (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun) mengungkapkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi sebagai (*partially mediated*) hubungan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Leung & Lim (2016) dalam

jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Intervening di Restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening.

PT. Kertabumi Harita Nusantara Yogyakarta merupakan perusahaan unit bisnis dari Busana Mandiri Corporation yang berbentuk perseroan dan bergerak di bidang industri pakaian jadi dengan pemasaran produk secara *online* dan digunakan sebagai channel distribusi eksklusif bagi produk Kertabumi Batik. Perusahaan ini banyak dinilai oleh berbagai pihak sebagai perusahaan dengan manajemen terbaik di Kulon Progo salah satunya yaitu dari pihak pemerintah. PT. Kertabumi Harita Nusantara terbukti mampu mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok baik itu secara internal maupun eksternal. Contohnya dari segi bahan baku, perusahaan ini mampu mengeksplor potensi daerah sehingga dapat memberdayakan tenaga pengrajin batik dari Kapanewon Lendah dan Kapanewon Nanggulan. Kemudian dalam hal perekrutan tenaga kerja pun perusahaan betul-betul menyaring calon karyawan sesuai dengan budaya organisasi. Perusahaan membuat kebijakan bahwa skill dan kecakapan adalah yang utama sehingga dalam beberapa kasus perusahaan telah mengesampingkan poin pendidikan terakhir dari calon karyawan karena dirasa kurang relevan dengan budaya organisasi yang telah ada. Namun, perusahaan ini tentunya tidak terlepas dari hal-hal yang masih belum

mampu untuk diatur dan dikendalikan. Contohnya dari segi kompensasi karyawan. Karyawan cenderung kurang merasa puas dengan kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena didorong oleh faktor sistem penggajian yang kurang memuaskan bagi karyawan. Sistem penggajian dilakukan dengan upah borongan, yaitu imbalan yang diterima karyawan berdasarkan penyelesaian dari suatu jenis pekerjaan tertentu. Sistem ini memang terbukti dapat meningkatkan rasa kompetitif antarkaryawan. Namun, di sisi lain ketika karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan maka mereka akan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat karena tidak mampu mencapai angka UMP. Pernyataan ini dibuat dari pengamatan langsung oleh penulis selama melakukan Kuliah Kerja Lapangan di perusahaan terkait. Sedangkan kegiatan Kuliah Kerja Lapangan ini berlangsung pada masa pandemi Covid-19. Sehingga ketidakpuasan karyawan pada perusahaan ini juga didorong oleh turunnya aktivitas penjualan selama masa pandemi berlangsung. Jadi berdasarkan pada uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas tentang “PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. KERTABUMI HARITA NUSANTARA DI YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

## 12 Rumusan Masalah

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?
6. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta?

## 13 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terfokus pada pokok permasalahan di perusahaan, maka dibuatlah batasan masalah yang diantaranya, yaitu sebagai berikut:



1. Penelitian ini dibatasi pada *perceived organizational support* dan budaya organisasi sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta yang sudah bekerja dari tahun 2012.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021.

#### **14 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.
7. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

## 15 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Bagi Peneliti

- 1) Sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan sehingga dapat mempraktikkan teori yang telah diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya terjadi.
- 2) Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan dengan mengamati secara langsung pengaruh dari *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada sumber daya manusia perusahaan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya.
- 3) Penelitian ini dapat mengembangkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian, memberikan pengalaman, dan ilmu baru bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus pada penelitian.

### 1.5.2 Bagi PT. Kertabumi Harita Nusantara

- 1) Dalam kontribusi praktisnya, maka penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan serta membantu manajemen perusahaan untuk menyimpulkan dan mengambil keputusan tentang kebijakan perusahaan khususnya yang berkaitan dengan *employee engagement*.
- 2) Sebagai bahan kajian evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan diharapkan dapat berguna bagi PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta pada masa yang akan datang.

### 1.5.3 Bagi Masyarakat Umum

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi dan informasi yang bermanfaat untuk menambah wawasan serta membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian khususnya penelitian yang berkaitan dengan *employee engagement*.
- 2) Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan kajian pustaka terkait dengan upaya peningkatan keterlibatan karyawan serta faktor-faktor yang dapat berkontribusi di dalamnya.
- 3) Secara keseluruhan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembanding bagi penelitian terdahulu dan penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1 Hubungan Antar Variabel

2.1.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja  
Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Menurut penelitian dari Novira & Martono (2015), terbukti ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja.

H<sub>1</sub>: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

2.1.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut penelitian dari Mariam (2009), membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

2.1.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Menurut penelitian dari Julita & Andriani (2017), dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan karyawan yang dimiliki.

Menurut penelitian dari Prastyo (2020), *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian dari Mustika & Rahardjo (2017), *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan bahwa *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* memiliki pengaruh positif.

Menurut penelitian dari Mujiasih (2015), *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan dengan *employee engagement*. Semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi

pula *employee engagement* yang dimiliki karyawan dan begitupun sebaliknya.

Menurut penelitian dari Alkasim & Prahara (2020), *perceived organizational support* berpengaruh positif dengan *employee engagement*. Artinya semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi *employee engagement* dan begitupun sebaliknya.

Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*.

Menurut penelitian dari Ariarni & Afrianty (2017), *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Menurut penelitian dari Leung & Lim (2016), *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

H<sub>3</sub>: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

#### 2.1.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan *employee engagement* pegawai.

Menurut penelitian dari Leung & Lim (2016), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Menurut penelitian dari Anggreana et al. (2015), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

#### 2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*

Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan *employee engagement* pegawai, sehingga kepuasan kerja dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan *employee engagement*.

Menurut penelitian dari Hasan (2017), karyawan medis dan paramedis ataupun karyawan non-medis sama-sama terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.



2.16 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), kepuasan kerja dapat memediasi *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada *employee engagement*.

Menurut penelitian dari Sulistyono (2017), persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Namun, keterikatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan.

H<sub>6</sub>: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

2.17 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Menurut penelitian dari Rais & Parmin (2020), kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap *employee engagement* pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada *employee engagement*.

Menurut penelitian dari Humairoh & Wardoyo (2017), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

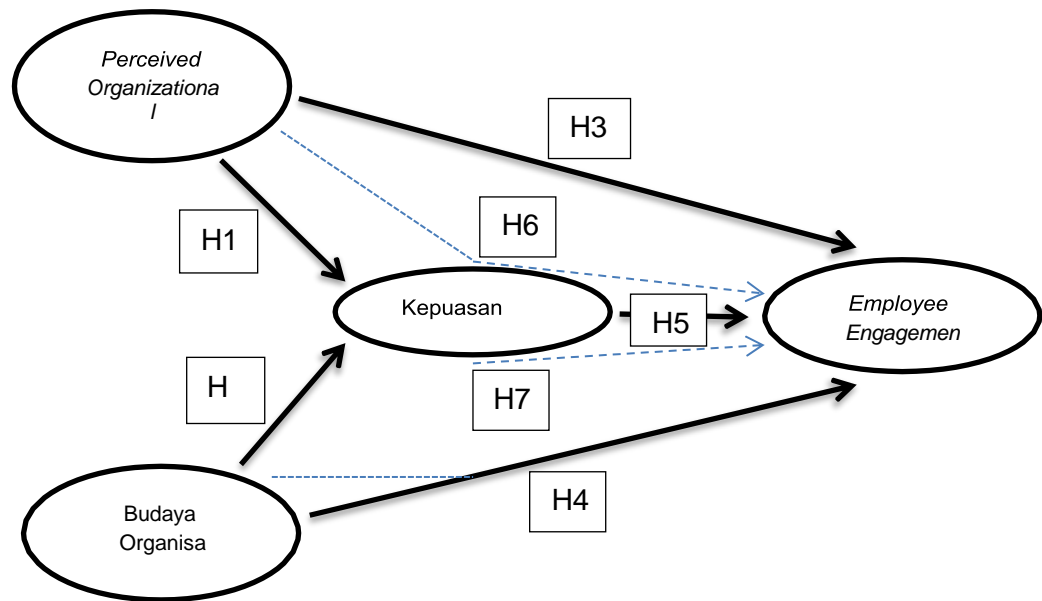
H<sub>7</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

## 2.2 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan kerangka yang menghubungkan konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang dilakukan. Kerangka penelitian ini memberikan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan teori yang kuat sesuai dengan masalah yang terjadi. Menjadikan konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, sehingga konsep dapat dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini, dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu *perceived organizational support* (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement* (Y) dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (Z).

### 2.3 Model Penelitian



Gambar 3.1 Model Kerangka penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Konsep**

1. *Perceived Organizational Support* (X1) menurut Rhoades & Eisenberger (2002) adalah persepsi dukungan organisasi yang mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.
2. Budaya Organisasi (X2) menurut Schermerhorn, *et al* (dalam Rais & Parmin, 2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang membimbing perilaku anggota-anggota organisasi.
3. *Employee engagement* (Y) menurut Benthall (dalam Rais & Parmin, 2020) adalah keadaan dimana manusia merasa menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.
4. Kepuasan Kerja (Z) menurut Robbins dan Judge (dalam Rais & Parmin, 2020) adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

### 3.2 Definisi Operasional

a) *Perceived Organizational Support (X1)*

Eisenberger (dalam Novira & Martono, 2015) mengungkapkan bahwa indikator dari *perceived organizational support* yaitu:

1. Keadilan

Yaitu keadilan prosedural menyangkut keadilan cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan.

2. Dukungan Atasan

Yaitu ketika karyawan mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana supervisor menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

3. Penghargaan Organisasi

Yaitu berupa praktik sumber daya manusia yang menunjukkan pengakuan atas kontribusi karyawan harus berhubungan positif dengan *perceived organizational support*.

4. Kondisi Kerja

Yaitu berbagai penghargaan dan kondisi kerja telah dipelajari dalam kaitannya dengan *perceived organizational support* misalnya pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, pemicu stres peran, dan pelatihan.

b) *Budaya Organisasi (X2)*

Victor (dalam Wibowo, 2008) mengungkapkan bahwa indikator dari budaya organisasi yaitu:

1. *Individual Initiative* (inisiatif perorangan)

Yaitu tingkat tanggungjawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk Tolerance* (toleransi terhadap resiko)

Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif, dan inovatif.

3. *Control* (pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Management Support* (dukungan manajemen)

Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan pada bawahannya.

5. *Communication Pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

c) *Employee engagement (Y)*

Scaufeli (dalam Putri Ardi, 2017) mengungkapkan bahwa indikator dari employee engagement yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

Yaitu tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Yaitu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menantang dalam pekerjaan.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Yaitu adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, larut dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat, dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat melupakan segala sesuatu disekitarnya dengan kata lain, individu konsentrasi dan senang dalam bekerja.

d) *Kepuasan Kerja (Z)*

Jewell dan Siegal (dalam Humairoh & Wardoyo, 2017) mengungkapkan bahwa indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1. Aspek Psikologis

Yaitu tingkat kepuasan yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Aspek Fisik

Yaitu tingkat kepuasan yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antarsesama karyawan dengan atasan maupun antarkaryawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

3. Aspek Finansial

Yaitu tingkat kepuasan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan,

suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.

#### 4. Aspek Sosial

Yaitu tingkat kepuasan yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi.

### **3.3 Jenis Penelitian**

Kerlinger (dalam Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antarvariabel sosiologis maupun psikologis. Neuman W Lawrence (dalam Sugiyono, 2013) juga menyatakan bahwa penelitian survei merupakan penelitian kuantitatif dan dalam penelitian ini peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Farida & Hamdan (2019) mengungkapkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian oleh pihak yang berkepentingan dengan data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner.



### 3.5 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Sugiyono (2013) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta yang berjumlah 48 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan apabila populasi berjumlah besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dan menggunakan metode *saturation sampling* (sampel jenuh) dengan total sampel sebanyak 48 karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

### 3.6 Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini yaitu Perusahaan PT. Kertabumi Harita Nusantara yang beralamatkan di km 17, Siwalan, Sentolo, Jalan Raya Wates-Jogjakarta, Kali Bondol, Sentolo, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan dalam pengumpulan data berupa kuesioner. Larry Cristensen (dalam Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert dengan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Di dalam pengamatan, fenomena sosial masa sekarang ditegaskan dengan jelas oleh pengamat, dimana akan disebut sebagai *variable* pengamatan.

Dalam pengamatan ini menggunakan modifikasi Skala Likert dalam bentuk 4 alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini bertujuan untuk menghindari *central tendency effect* atau jawaban mengelompok di tengah sehingga tidak kehilangan banyak data (Hadi, 2004).

Tingkat dalam penilaian modifikasi Skala Likert dengan bentuk 4 alternatif dapat dilihat melalui skor:

- a) Sangat Setuju = 4
- b) Setuju = 3
- c) Tidak Setuju = 2
- d) Sangat Tidak Setuju = 1

### 3.8 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu terbukti valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid.

1. Jika  $r$  hasil perhitungan positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hasil perhitungan negatif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Sekaran & Bougie (2013) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya.

Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

### 3.9 Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Normalitas

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas (Ghozali, 2013).

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
  3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10,00.
- b. Uji Heteroskedastisitas
- Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas.

Ghozali (2013) juga mengungkapkan bahwa model regresi yang baik adalah Homokedastistas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya Heteroskedastisitas.

### **3.11 Metode Analisis**

Data-data yang diperoleh dari penelitian terhadap perusahaan akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS *versi 23.0 for windows* dengan dilakukannya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji asumsi dasar, uji hipotesis, uji korelasi, analisis jalur, dan uji Sobel. Hal ini diperkuat oleh Boedijoewono (2016) yang menungkapkan bahwa analisis data merupakan analisis dari data yang telah dikumpulkan dan disusun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik seperti: rata-rata, variasi, korelasi, maupun regresi. Dengan adanya analisis data maka dapat diperoleh gambaran keseluruhan dari data yang telah kita kumpulkan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau  $H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya:

$H_0$ : Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel *perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel *employee engagement*.

$H_a$ : Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari variabel *perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel *employee engagement*.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Koefisien Determinasi Ganda ( $R^2$ ) adalah sebuah nilai yang menyatakan derajat kekuatan pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Harga ( $R^2$ ) akan berkisar diantara angka 0 hingga angka 1.

Semakin besar nilai ( $R^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen (*perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*employee engagement*) semakin besar. Sebaliknya apabila ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel independen (*perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen semakin kecil pula.

c. Analisis Jalur

Analisis jalur atau *path analysis* bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu analisis jalur juga bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

d. Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).



## **BAB IV**

### **PROFIL PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Perusahaan**

PT. Kertabumi Harita Nusantara merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang industri tekstil atau pengolahan pakaian jadi. Sedangkan untuk Busana Mandiri Corporation sendiri merupakan perusahaan utama yang akan menaungi perusahaan-perusahaan di bawahnya. Kertabumi Jogjakarta Store yang berada di bawah payung Busana Mandiri Corp berdiri pada tahun 2014. Kertabumi Jogjakarta Store awalnya fokus pada penjualan *offline* dengan *showroom* di jalan Palagan km 8, Sleman, Yogyakarta. Namun karena lebih banyak peminat di dunia maya, maka Kertabumi Jogjakarta Store saat ini fokus pada penjualan *online*. Kertabumi Jogjakarta Store menghadirkan produk unggulan bernama KERTABUMI.

Kertabumi adalah sebuah produk yang menggabungkan beberapa material kain dengan batik sehingga menciptakan desain yang unik, kreatif, dan berkarakter kuat. Kertabumi dirancang oleh desainer muda yang dibina langsung oleh salah seorang desainer ternama di USA yang telah mengorbitkan produk-produk kelas dunia. Kertabumi diciptakan pada tahun 2012 oleh pengusaha muda Jogja yang saat itu baru berusia 22 tahun dan tengah bangkit dari kebangkrutan usaha senilai milyaran rupiah.

Kertabumi saat ini telah mendistribusikan produknya di seluruh penjuru Indonesia hingga mancanegara seperti Singapura, Malaysia, Hong Kong, Korea Selatan, dan Jepang. Kertabumi telah dipercaya Bank Indonesia cabang Yogyakarta sebagai salah satu produk yang ditunjukkan kepada perwakilan bank-bank se-Asia Tenggara, telah mendapatkan apresiasi dari Kementerian Pemuda dan Olah Raga, serta menjadi *wardrobe* di salah satu acara stasiun televisi swasta yang ditonton oleh jutaan pemirsa.

Batik Kertabumi adalah produk yang dibuat oleh Busana Mandiri Corp (Tanda Daftar Industri nomor 530/00131/TDI/XI/2013) dengan *Business Headquarter* dan *Gallery Marketing* yang beralamat di km 17, Siwalan, Sentolo, Jalan Raya Wates-Jogjakarta, Kali Bondol, Kapanewon Sentolo, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55664.

## **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

### **4.2.1 Visi**

Mencukupi kebutuhan pakaian masyarakat ekonomi menengah keatas dengan melahirkan berbagai *masterpiece* berbentuk pakaian jadi yang eksklusif dan berkualitas tinggi khas budaya nusantara.

### **4.2.2 Misi**

1. Menciptakan produk yang revolusioner dan layak untuk dipakai oleh target masyarakat yang dituju.
2. Menjadi pionir dalam menciptakan pakaian *mix-match* berornamen etnik budaya nusantara.

3. Mengeksplorasi, memodifikasi, dan mengemas ulang kekayaan pakaian budaya nusantara sehingga layak untuk hidup di tengah gaya hidup modern.
4. Berinovasi penuh pada tatanan pakaian dan pelayanan yang *win-win solution* antara konsumen dengan penyedia produk.
5. Bersinergi dengan saling menguatkan di berbagai *core environment* dan para *stakeholder* demi terciptanya sebuah rantai bisnis yang sehat dan memiliki performa unggul.
6. Memimpin pasar dalam hal tren dan inovasi bisnis dengan pelayanan *user-friendly*.
7. Menjadi model bisnis yang tangguh dalam persaingan industri pakaian nasional dan internasional.

#### 4.2.3 Falsafah

*"Selalu ciptakan mahakarya yang dicintai oleh masyarakat, maka  
kesuksesan yang mengikuti kita"*

### 4.3 Komitmen Perusahaan

#### a. Kepada Konsumen

komitmen kepada konsumen merupakan kunci keberhasilan Perseroan di masa kini dan mendatang. Untuk menjaga kesinambungan usaha dan pertumbuhan Perseroan, Kertabumi memberikan komitmen pada pelanggan untuk mendapatkan produk dan layanan yang terbaik, baik

dengan menjaga kualitas produk dan memberikan layanan dan nilai tambah bagi konsumen.

b. Kepada Karyawan

Komitmen kepada karyawan tentunya akan terus dibangun dan dikembangkan oleh pihak manajemen, hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset penting perusahaan dan sangat mempengaruhi kelangsungan perusahaan untuk kedepannya.

c. Kepada Masyarakat

Komitmen kepada masyarakat merupakan wujud dari timbal balik dari perusahaan kepada masyarakat, baik itu masyarakat sekitar maupun masyarakat luas. Komitmen ini diwujudkan dengan kegiatan *Corporate Social Responsibility*, baik itu CSR yang diatur oleh pemerintah maupun inisiatif dari perusahaan itu sendiri.

d. Kepada Pemerintah

Komitmen kepada pemerintah dilakukan oleh Kertabumi untuk menjaga hubungan baik dan berkesinambungan kepada pemerintah, yang senantiasa terus melindungi perusahaan melalui payung hukum.

#### **4.4 Kegiatan Operasional**

Kegiatan operasional keseharian dari perusahaan Kertabumi, yaitu sebagai berikut:

1. Membuat iklan di *platform* sosial media maupun website.
2. Melayani konsumen melalui Facebook Messenger dan WhatsApp.
3. Input data ke dalam portal perusahaan dan data secara otomatis akan masuk ke divisi produksi.
4. Informasi detail satu *pieces* pesanan konsumen ditulis di kertas memo, sehingga untuk kedepannya kertas memo ini akan membersamai produk sampai proses *packing*.
5. Memo diterima oleh divisi *cutting*, lalu proses *cutting* dikerjakan sesuai informasi dari data memo.
6. Kain yang telah dipotong diserahkan pada divisi *sewing* beserta kertas memonya. Kemudian proses menjahit dikerjakan sesuai SOP perusahaan.
7. Produk masuk *finishing* dan penilaian layak tidaknya oleh *Production Supervisor*.
8. Produk diserahkan kepada divisi *Customer Service Officer* untuk diserahkan kepada konsumen kembali.

#### **4.5 Kertabumi Highlight**

Terdapat beberapa website dan sosial media resmi milik perusahaan yang dapat dikunjungi untuk mendapatkan informasi terkini dari perusahaan, diantaranya yaitu:

1. [www.batikkertabumi.co.id](http://www.batikkertabumi.co.id) sebagai website resminya
2. Kertabumi Jogjakarta Store pada platform Facebook
3. @batik\_kertabumi pada platform Instagram

Dari berbagai macam platform tersebut kita dapat mendapatkan informasi penting seperti katalog, cara pemasaran, testimoni, artikel, informasi lowongan pekerjaan perusahaan, kegiatan *Corporate Social Responsibility* perusahaan, dan lain sebagainya.

#### **4.6 Kertabumi Achievement**

*Achievement* perusahaan merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dari mulai didirikannya perusahaan sampai saat ini dan ditujukan untuk seluruh *stakeholders*.

Berikut ini adalah beberapa prestasi dari perusahaan yang berhasil dirangkum dari berbagai sumber, diantaranya yaitu:

1. Perusahaan berhasil membuat banyak masyarakat berminat dengan produk dari perusahaan ini. Pengalaman menunjukkan bahwa hampir 90% dari pelanggan merasa puas, lebih tepatnya 87% menceritakan kesan bangganya memakai produk dari Kertabumi.
2. Pada tahun 2017, dua produk dari Kertabumi mendapatkan apresiasi oleh legenda Manchester United di Old Trafford. Motif khas Kulon Progo Geblek Renteng dengan hiasan logo MU telah menjadi *official merchandise* oleh Quinton Fortune.
3. Kertabumi Corp ikut andil dalam pembuatan APD (Gaun Medis, *Hazmat Suit*, dan *Face Shield*) untuk tim gugus tugas Covid-19.
4. Perusahaan bekerjasama dengan puluhan pengrajin batik di Kulon Progo, dua daerah yang telah bekerjasama yaitu Kapanewon Nanggulan dan Kapanewon Lendah. Sehingga, secara tidak langsung perusahaan telah melestarikan budaya daerah khususnya Yogyakarta.
5. Perusahaan telah dikenal dekat oleh pemerintahan khususnya dinas-dinas terkait, dan telah menjadi mitra binaan dari Dinas Perindustrian & Dinas UMKM Kabupaten Kulon Progo, DIY. Sehingga siapapun dapat mengecek kredibilitas dari perusahaan ini.

#### **4.7 Indikator Variabel Penelitian Pada Perusahaan**

Setelah melakukan wawancara terhadap salah satu manajer perusahaan secara intensif, penulis membuat pencocokan data indikator variabel penelitian yang digunakan di lapangan dengan hasil penelitian dari

beberapa ahli. Hasil pencocokan tersebut dapat dijabarkan seperti di bawah ini, yaitu:

a. *Perceived Organizational Support (X1)*

Indikator variabel *perceived organizational support* pada perusahaan sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (dalam Leung & Lim, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. *Fairness*

Yaitu perlakuan adil yang terus berulang sehingga memiliki efek kumulatif yang kuat pada variabel *perceived organizational support* karena perusahaan telah menunjukkan rasa kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya.

2. *Supervisor Support*

Yaitu ketika karyawan melihat kepada pihak manajemen sebagai perpanjangan tangan dari organisasi (*personal extension of the organization*) sehingga dukungan dari pihak manajemen seperti contoh: memberikan arahan, mengevaluasi hasil kerja, dan mendukung karyawannya dapat dianggap sebagai dukungan dari organisasi itu sendiri.

3. *Organizational Conditions and Rewards*

Yaitu ketika *human resource practices* telah berhasil menunjukkan kepedulian terhadap kontribusi karyawan, sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap variabel *perceived organizational support*.



Praktek-praktek *human resources practices* ini meliputi: penghargaan, gaji, dan promosi; *job security* atau keamanan kerja (rasa aman yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka mengetahui bahwa organisasi akan mempertahankannya); *autonomy* atau otonomi (persepsi karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya dan pengindikasian kepercayaan organisasi terhadap karyawan); *role stressor* atau stres peran (faktor-faktor pada peran kerja yang akan memberikan tekanan pada individu); dan *training* atau pelatihan (investasi dari organisasi kepada karyawan sehingga *perceived organizational support* karyawan akan bertambah).

b. Budaya Organisasi (X2)

Indikator variabel budaya organisasi pada perusahaan sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Denison et al (dalam Leung & Lim, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. *Involvement* (Keterlibatan)

Yaitu indikator yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan berkomitmen terhadap pekerjaan dan memiliki rasa kepemilikan atas organisasi. Karyawan di semua tingkatan akan merasa bahwa masukannya diterima dan digunakan dalam pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan dan terhubung langsung ke tujuan organisasi.

2. *Consistency* (Konsistensi)

Yaitu indikator yang menunjukkan tingkat kesepakatan antara perilaku karyawan terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Perilaku karyawan ini bersumber pada seperangkat nilai-nilai inti, pemimpin, dan pengikut terampil sehingga akan tercapai kesepakatan dengan berbagai sudut pandang.

3. *Adaptability* (Adaptabilitas)

Yaitu indikator yang menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan secara eksternal dengan melakukan perubahan secara internal pada organisasi.

4. *Mission* (Misi)

Yaitu indikator yang menunjukkan tujuan inti dari organisasi dan dapat membuat karyawan yakin dan teguh terhadap hal yang dianggap penting oleh organisasi.

c. *Employee engagement* (Y)

Indikator variabel *employee engagement* pada perusahaan sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli et al (dalam Leung & Lim, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. *Vigor*

Yaitu indikator yang menunjukkan adanya tingkat energi yang tinggi, keinginan untuk sungguh-sungguh berusaha, dan tidak mudah untuk menyerah.

2. *Dedication*

Yaitu indikator yang ditandai oleh perasaan penuh makna, antusias, bangga, inspiratif, dan menantang dalam pekerjaan.

### 3. *Absorption*

Yaitu indikator yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat mendalam dari karyawan. Karyawan akan merasa senang ketika perhatiannya tersita oleh pekerjaan, tenggelam dalam pekerjaan, dan akan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya.

#### d. Kepuasan Kerja (Z)

Indikator variabel kepuasan kerja pada perusahaan sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Johan (dalam Chaterina & Intan, 2012) yaitu sebagai berikut:

##### 1. Faktor Intrinsik

Yaitu indikator yang berasal dari dalam diri individu dan akan dibawa terus oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di organisasi.

##### 2. Faktor Ekstrinsik

Yaitu indikator yang menyangkut hal-hal di luar diri karyawan, seperti contoh: kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

## 4.8 Analisis Data

### a. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarakan kepada 48 sampel, maka penulis telah mendapatkan sejumlah 36 jawaban

kuesioner dari responden. Maka dapat dikatakan bahwa 75% sampel mendapatkan kuesioner dan bersedia untuk mengisi sedangkan untuk 25% sisanya diperkirakan tidak mendapatkan informasi terkait dengan pengisian kuesioner penelitian sehingga tidak dapat ikut andil dalam pengisian kuesioner. Karena hal ini kemudian penulis memberikan tenggang waktu untuk pengisian kuesioner selama 30 hari sejak *file* kuesioner disebar.

Analisis karakteristik responden pada kuesioner penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, bidang kerja, dan masa kerja. Analisis dari masing-masing karakteristik dapat dijabarkan seperti di bawah ini, yaitu:

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Pada hasil kuesioner yang telah terkumpul, maka diperoleh data mengenai jenis kelamin responden. Adapun gambaran lebih rinci mengenai jenis kelamin responden telah dijabarkan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	6 responden	16,7%
2.	Perempuan	30 responden	83,3%
Total		36 responden	100%

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden (16,7%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (83,3%).

## 2. Usia Responden

Pada hasil kuesioner yang telah terkumpul, maka diperoleh data mengenai usia responden. Adapun gambaran lebih rinci mengenai usia responden telah dijabarkan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	18-26 tahun	24 responden	66,7%
2.	27-40 tahun	12 responden	33,3%
3.	41-56 tahun	-	-
4.	57-75 tahun	-	-
5.	Lebih dari 76 tahun	-	-
Total		36 responden	100%

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, maka dapat diketahui bahwa responden berusia 18-26 tahun sebanyak 24 responden (66,7%) dan responden berusia 27-40 sebanyak 12 responden (33,3%).

## 3. Pendidikan Responden

Pada hasil kuesioner yang telah terkumpul, maka diperoleh data mengenai pendidikan responden. Adapun gambaran lebih rinci

mengenai pendidikan responden telah dijabarkan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK/MA	29 responden	80,6%
2.	D3	2 responden	5,6%
3.	S1	5 responden	13,9%
4.	S2	-	-
Total		36 responden	100%

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 29 responden (80,6%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 responden (5,6%), dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 responden (13,9%).

#### 4. Bidang Kerja Responden

Pada hasil kuesioner yang telah terkumpul, maka diperoleh data mengenai bidang kerja responden. Adapun gambaran lebih rinci mengenai bidang kerja responden telah dijabarkan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Bidang Kerja Responden**

No	Bidang Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Customer Service	14 responden	38,9%
2.	Cutting	1 responden	2,8%
3.	Sewing	10 responden	27,8%
4.	Finishing	9 responden	25%
5.	Warehouse	2 responden	5,6%
Total		36 responden	100%

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan bidang kerja *customer service* sebanyak 14 responden (38,9%), responden dengan bidang kerja *cutting* sebanyak 1 responden (2,8%), responden dengan bidang kerja *sewing* sebanyak 10 responden (27,8%), responden dengan bidang kerja *finishing* sebanyak 9 responden (25%), dan responden dengan bidang kerja *warehouse* sebanyak 2 responden (5,6%).

#### 5. Masa Kerja Responden

Pada hasil kuesioner yang telah terkumpul, maka diperoleh data mengenai masa kerja responden. Adapun gambaran lebih rinci mengenai masa kerja responden telah dijabarkan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Kurang dari 3 tahun	9 responden	25%
2.	3-5 tahun	20 responden	55,6%
3.	5-10 tahun	6 responden	16,7%
4.	10-15 tahun	-	-
5.	Lebih dari 15 tahun	1 responden	2,8%
Total		36 responden	100%

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 9 responden (25%), responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 20 responden (55,6%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 6 responden (16,7%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 1 responden (2,8%).

#### b. Uji Instrumen

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua instrumen pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kedua instrumen pengujian tersebut digunakan untuk melakukan pengujian terhadap item-item dalam suatu instrumen agar mendapatkan jawaban yang diharapkan.

##### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), instrumen yang valid dapat ditunjukkan ketika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu terbukti



valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid juga merupakan syarat secara mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid.

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Jika nilai *Pearson Correlation*  $>$   $r_{\text{tabel}}$ , maka instrumennya akan dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas pada masing-masing item variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Pearson</i>	$r_{\text{tabel}}$	<i>Signifikansi</i>	Keterangan
		<i>Correlation</i>	(0,05;36)	<i>ansi</i>	
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,780	0,3202	0,000	Valid
	X1.2	0,855	0,3202	0,000	Valid
	X1.3	0,722	0,3202	0,000	Valid
	X1.4	0,852	0,3202	0,000	Valid
	X1.5	0,838	0,3202	0,000	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,603	0,3202	0,000	Valid
	X2.2	0,752	0,3202	0,000	Valid
	X2.3	0,693	0,3202	0,000	Valid
	X2.4	0,832	0,3202	0,000	Valid
	X2.5	0,571	0,3202	0,000	Valid

<i>Employee Engagement</i>	Y1.1	0,769	0,3202	0,000	Valid
	Y1.2	0,765	0,3202	0,000	Valid
	Y1.3	0,871	0,3202	0,000	Valid
	Y1.4	0,898	0,3202	0,000	Valid
	Y1.5	0,858	0,3202	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,740	0,3202	0,000	Valid
	Z1.2	0,792	0,3202	0,000	Valid
	Z1.3	0,817	0,3202	0,000	Valid
	Z1.4	0,680	0,3202	0,000	Valid
	Z1.5	0,570	0,3202	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh *perceived organizational support*, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja dikatakan valid dikarenakan telah memiliki nilai *Pearson Correlation*  $> r_{\text{tabel}(0,05;36)} = 0,3202$  sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2013), reliabilitas merupakan istilah untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan secara berulang kali. Pengujian ini dilakukan dengan menguji skor antara item-item untuk menguji tingkat reliabilitas.

Sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel ketika dapat memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih lebih besar dari itu.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh *perceived organizational support*, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Varibel	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Batasan Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,867	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,697	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,879	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,758	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel baik pengaruh *perceived organizational support*, budaya organisasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terbukti memiliki nilai

koefisien *Cronbach`s Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan jika instrumen yang digunakan sudah reliabel.

c. Uji Asumsi Dasar

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji Normalitas sebagai uji asumsi dasar. Uji Normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi Uji Normalitas apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji Normalitas (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52541848
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.092
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 4.8 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* atau *Test Statistic* adalah 0,145 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* signifikan pada 0,052. Maka dengan begitu nilai ini menunjukkan bahwa angka pada hasil pengujian dapat lebih besar dari angka 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika nilai residual terdistribusi secara normal.

#### d. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua uji asumsi klasik yaitu Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Kedua instrumen pengujian ini digunakan agar model regresi dapat menjadi handal dan tidak bias sebagai penaksir sesuai dengan kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

##### 1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), Uji Multikolinearitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan asumsi klasik Multikolinearitas. Penyimpangan ini terjadi ketika terdapat hubungan linear antara variabel independen dalam mode regresi.

Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Dalam pengertian sederhananya setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10,00.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perceived Organizational Support	.507	1.973
Budaya Organisasi	.436	2.293
Kepuasan Kerja	.451	2.218

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan data dari tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen yaitu sebagai berikut: variabel *perceived organizational support* (X1) = 0,507, variabel budaya organisasi (X2) = 0,436, dan untuk variabel kepuasan kerja (Z) = 0,451. Ketiga angka ini terbukti lebih besar dari 0,10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas di antara variabel independen.

Selain itu, dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel independen yaitu sebagai berikut: variabel *perceived organizational support* (X1) = 1,973, variabel budaya organisasi (X2) = 2,293, dan untuk variabel kepuasan kerja (Z) = 2,218. Ketiga angka ini terbukti lebih kecil dari angka 10,00 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas di antara variabel independen.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), Uji Heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual pada semua pengamatan model regresi. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas namun jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.469	1.247		1.980	.056
Perceived Organizational Support	-.033	.080	-.099	-.413	.682
Budaya Organisasi	-.150	.124	-.312	-1.210	.235
Kepuasan Kerja	.087	.103	.216	.852	.401

a. Dependent Variable: RES3

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel independen yaitu sebagai berikut: variabel *perceived organizational support* (X1) = 0,682, variabel budaya organisasi (X2) = 0,235, dan untuk variabel kepuasan kerja (Z) = 0,401. Ketiga angka ini terbukti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengarah ke Heteroskedastisitas.

e. Metode Analisis

Pada penelitian ini peneliti menggunakan empat metode analisis yaitu Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Analisis Jalur, dan Uji Sobel. Metode-metode tersebut digunakan untuk melakukan proses pengolahan data menjadi sebuah informasi, sehingga dengan informasi tersebut diharapkan penguji dapat memberikan solusi terbaik terkait dengan permasalahan perusahaan yang sedang diteliti pada penelitian ini.

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)



Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada suatu penelitian.

Ho: Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel *perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel *employee engagement*.

Ha: Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari variabel *perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel *employee engagement*.

a) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Struktural I

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Struktural I adalah pengujian hipotesis secara parsial antara variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.378	2.076		1.146	.260
Perceived Organizational Support	.260	.127	.317	2.046	.049
Budaya Organisasi	.588	.184	.494	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.11 diperoleh hasil uji t, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *perceived organizational support* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa  $\text{sig.} < 0,05$ , maka telah terbukti bahwa 0,049 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh di antara dua variabel.

Hal ini membuktikan bahwa  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

2. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa  $\text{sig.} < 0,05$ , maka telah terbukti bahwa 0,003 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh di antara dua variabel.

Hal ini menandakan  $H_2$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

b) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Struktural II

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Struktural II adalah pengujian hipotesis secara parsial antara variabel *perceived*

*organizational support* (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *employee engagement* (Y).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t Struktural II**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.422	1.933		.736	.467
Perceived Organizational Support	.058	.123	.071	.471	.641
Budaya Organisasi	.673	.192	.571	3.499	.001
Kepuasan Kerja	.218	.159	.220	1.374	.179

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan pada tabel 4.12 diperoleh hasil uji t, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *perceived organizational support* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,641. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa sig. > 0,05, maka telah terbukti bahwa 0,641 lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh di antara dua variabel.

Hal ini menandakan H<sub>3</sub> ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

2. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa  $\text{sig.} < 0,05$ , maka telah terbukti bahwa 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat pengaruh di antara dua variabel.

Hal ini menandakan H<sub>4</sub> diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

3. Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,179. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa  $\text{sig.} > 0,05$ , maka telah terbukti bahwa 0,179 lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh di antara dua variabel.

Hal ini menandakan H<sub>5</sub> ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) pada karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa semakin besar nilai ( $R^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen (*perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*employee engagement*) semakin besar. Sebaliknya apabila

( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel independen (*perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen semakin kecil.

a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Struktural I

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Struktural I adalah pengujian pada kecocokan model dan dihitung untuk mengetahui kecocokan sejumlah variabel independen secara bersama-sama yaitu variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen *employee engagement* (Y).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.781	2	62.890	25.483	.000 <sup>b</sup>
Residual	81.442	33	2.468		
Total	207.222	35			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support

Persyaratan yang harus terpenuhi agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi, yaitu hasil dari Uji F. Hasil dari Uji F harus signifikan agar nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam Uji F sebesar 0,000. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa Sig. < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh di antara dua variabel, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan pada Uji F bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) karena 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka persyaratan agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.583	1.57096

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support

Berdasarkan data dari tabel 4.14 di atas, maka dapat diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,607 atau 60,7%. Nilai *R Square* ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,779 \times 0,779 = 0,607$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *employee*

*engagement* (Y) sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya (100% - 60,7% = 39,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sedang diteliti.

b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Struktural II

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Struktural II adalah pengujian pada kecocokan model dan dihitung untuk mengetahui kecocokan sejumlah variabel independen secara bersama-sama yaitu variabel *perceived organizational support* (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependen *employee engagement* (Y)

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.316	3	43.439	18.074	.000 <sup>b</sup>
Residual	76.906	32	2.403		
Total	207.222	35			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

Persyaratan yang harus terpenuhi agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi, yaitu hasil dari Uji F. Hasil dari Uji F harus signifikan agar nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam Uji F sebesar 0,000. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa Sig. < 0,05 yang berarti

terdapat pengaruh di antara dua variabel, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan pada Uji F bahwa variabel *perceived organizational support* (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) karena 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka persyaratan agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.594	1.55027

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

Berdasarkan data dari tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,594 atau 59,4%. Pada struktural II menggunakan Nilai *Adjusted R Square* karena untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen disarankan untuk menggunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 59,4\% = 40,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sedang diteliti.



### 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa untuk menguji pengaruh dari variabel intervening dapat menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*), analisis ini merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda.

#### a) Regresi Struktural I

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.378	2.076		1.146	.260
Perceived Organizational Support	.260	.127	.317	2.046	.049
Budaya Organisasi	.588	.184	.494	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049 dan 0,003. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa sig. < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh di antara dua variabel, maka telah terbukti bahwa 0,049 dan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi struktural I, yaitu variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.18

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.522	1.69776

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support

Berdasarkan nilai R Square pada tabel Model Summary di atas, nilai R Square sebesar 0,549 atau 54,9%. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,741 \times 0,741 = 0,549$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 54,9\% = 45,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sedang diteliti.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,549)} = 0,672$$

$$Z = 0,317 X_1 + 0,494 X_2 + 0,672$$

Nilai-nilai P1, P2, dan  $\epsilon_1$  dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

1. Koefisien jalur untuk X1 sebesar 0,317 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *perceived*

*organizational support*, maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,317.

2. Koefisien jalur untuk X2 sebesar 0,494 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,494.
  3. Nilai residu sebesar 0,672 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* dan variabel budaya organisasi sehingga dapat diabaikan atau sama dengan nol.
- b) Regresi Struktural II

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.422	1.933		.736	.467
Perceived Organizational Support	.058	.123	.071	.471	.641
Budaya Organisasi	.673	.192	.571	3.499	.001
Kepuasan Kerja	.218	.159	.220	1.374	.179

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Variabel *perceived organizational support* (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,641, 0,001, dan 0,179. Jika berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan bahwa sig. > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh di antara dua variabel, maka telah terbukti bahwa 0,461 dan 0,179 lebih

besar dari 0,05 sedangkan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi struktural II, yaitu variabel *perceived organizational support* (X1) dan kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *employee engagement* (Y) sedangkan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement* (Y).

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis) Struktural II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.594	1.55027

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

Berdasarkan nilai R Square pada tabel Model Summary di atas, nilai R Square sebesar 0,629 atau 62,9%. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,793 \times 0,793 = 0,629$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 62,9\% = 37,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sedang diteliti.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,629)} = 0,609$$

$$Y = 0,071 X_1 + 0,571 X_2 + 0,220 Z + 0,609$$

Nilai-nilai P3, P4, P5, dan  $\epsilon_2$  dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

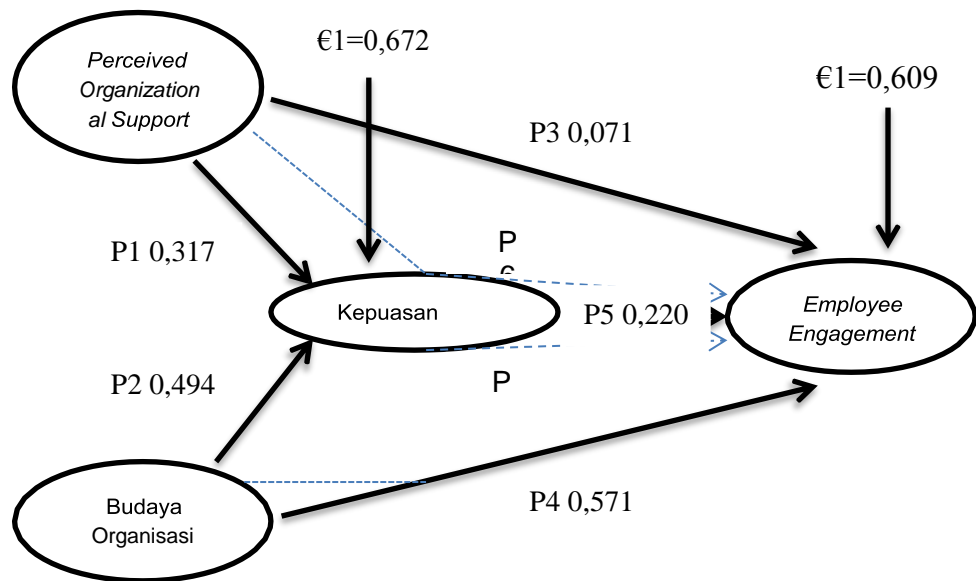
1. Koefisien jalur untuk X1 sebesar 0,071 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *perceived organizational support*, maka akan menambah *employee engagement* sebesar 0,071.
2. Koefisien jalur untuk X2 sebesar 0,571 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka akan menambah *employee engagement* sebesar 0,571.
3. Koefisien jalur untuk Z sebesar 0,220 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan menambah *employee engagement* sebesar 0,220.
4. Nilai residu sebesar 0,609 menunjukkan *employee engagement* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat diabaikan atau sama dengan nol.

Penjelasan untuk analisa pengaruh tidak langsung, yaitu sebagai berikut ini:

- ) Analisis pengaruh *perceived organizational support* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y): Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan *perceived organizational support* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) adalah senilai 0,071 sedangkan pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y) adalah perkalian antara nilai  $\beta$  *perceived organizational support* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai  $\beta$  kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y), yaitu:  $0,317 \times 0,220 = 0,070$ . Maka pengaruh total yang diberikan *perceived organizational support* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu:  $0,071 + 0,070 = 0,141$ .
- Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,071 sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,070 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_6$ , yaitu secara tidak langsung *perceived organizational support* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y).
- ) Analisis pengaruh budaya organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y): Diketahui bahwa pengaruh

langsung yang diberikan budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y) adalah senilai 0,571 sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y) adalah perkalian antara nilai  $\beta$  budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai  $\beta$  kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y), yaitu:  $0,494 \times 0,220 = 0,109$ . Maka pengaruh total yang diberikan budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu:  $0,571 + 0,109 = 0,680$ .

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,571 sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,109 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa H<sub>7</sub>, yaitu secara tidak langsung budaya organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y).



Gambar 4.1 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



#### 4. Uji Sobel

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Dasar pengambilan keputusannya, yaitu sebagai berikut:

Apabila nilai  $Z < 1,96$  maka hal ini dapat dikatakan jika variabel pemediasi tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai  $Z > 1,96$  maka hal ini dapat dikatakan jika variabel pemediasi mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### a) Uji Sobel Struktural I

Uji ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan yang melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi secara signifikan mampu menjadi pemediator dalam hubungan tersebut.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Sobel Struktural I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.378	2.076		
Perceived Organizational Support	.260	.127	.317	2.046	.049
Budaya Organisasi	.588	.184	.494	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.21 di atas, dapat diketahui jika nilai koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,260 dengan *standard error* 0,127 dan nilai signifikansi 0,049. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,588 dengan *standard error* 0,184 dan nilai signifikansi 0,003.

b) Uji Sobel Struktural II

Uji ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan yang melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi secara signifikan mampu menjadi pemediator dalam hubungan tersebut.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Sobel Struktural II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.422	1.933		
Perceived Organizational Support	.058	.123	.071	.471	.641
Budaya Organisasi	.673	.192	.571	3.499	.001
Kepuasan Kerja	.218	.159	.220	1.374	.179

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Dari tabel 4.22 di atas, dapat diketahui jika nilai koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,058 dengan *standard error* 0,123 dan nilai signifikansi 0,641. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,673 dengan *standard error* 0,192 dan nilai signifikansi 0,001, dan untuk nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,218 dengan *standard error* 0,159 dan nilai signifikansi 0,179.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Rumus Sobel:

$$\begin{aligned} X1 &= \sqrt{(0,218^2 \times 0,127^2) + (0,260^2 \times 0,159^2)} \\ &= \sqrt{0,0008 + 0,0017} \end{aligned}$$

$$= \sqrt{0,0025}$$

$$Sab = 0,05$$

$$ab = 0,260 \times 0,218$$

$$= 0,0567$$

$$ab:Sab = 0,0567 : 0,05$$

$$= 1,134$$

Dari perhitungan Uji Sobel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai z sebesar 1,134 dan terbukti lebih kecil dari 1,96 sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak mampu memediasi hubungan dari pengaruh *perceived organizational support* (X1) terhadap *employee engagement* (Y).

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$X2 = \sqrt{(0,218^2 \times 0,184^2) + (0,588^2 \times 0,159^2)}$$

$$= \sqrt{0,0016 + 0,0087}$$

$$= \sqrt{0,0103}$$

$$Sab = 0,10$$

$$ab = 0,588 \times 0,218$$

$$= 0,1282$$

$$ab:Sab = 0,1282 : 0,10$$

$$= 1,282$$

Dari perhitungan Uji Sobel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai z sebesar 1,282 dan terbukti lebih kecil dari 1,96 sehingga membuktikan

bahwa kepuasan kerja (Z) tidak mampu memediasi hubungan dari pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y).

#### 4.9 Pembahasan

Pembahasan secara menyeluruh dari hasil yang didapat pada penelitian ini dengan *gap research* dan konstruk perumusan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rais & Parmin (2020) dan Novira & Martono (2015).
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rais & Parmin (2020) dan Mariam (2009).
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta. Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Julita & Andriani (2017), Prastyo (2020), Mustika & Rahardjo (2017), Mujiasih (2015), Alkasim & Prahara (2020), Rais & Parmin (2020), Ariarni & Afrianty (2017), dan Leung & Lim (2016).

4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Leung & Lim (2016) dan Anggreana et al. (2015). Namun, penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Rais & Parmin (2020).
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y) karyawan pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta. Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Rais & Parmin (2020) dan Hasan (2017).
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara tidak langsung *perceived organizational support* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Rais & Parmin (2020) dan Sulisty (2017).
7. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Rais & Parmin (2020) dan Humairoh & Wardoyo (2017).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y) pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Variabel *perceived organizational support* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dengan taraf signifikansi sebesar 0,049. H<sub>1</sub> terbukti.
- 5.1.2 Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dengan taraf signifikansi sebesar 0,003. H<sub>2</sub> terbukti.
- 5.1.3 Variabel *perceived organizational support* (X1) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 0,641. H<sub>3</sub> tidak terbukti.
- 5.1.4 Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. H<sub>4</sub> terbukti.
- 5.1.5 Variabel kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 0,179. H<sub>5</sub> tidak terbukti.

- 5.1.6 Secara tidak langsung *perceived organizational support* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y). H<sub>6</sub> tidak terbukti.
- 5.1.7 Secara tidak langsung budaya organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y). H<sub>7</sub> tidak terbukti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dari penulis untuk PT.

Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta, yaitu:

- 5.2.1 Menurut hasil dari penelitian ini, di antara variabel *perceived organizational support* dan variabel budaya organisasi yang lebih berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel budaya organisasi. Sehingga untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan indikator variabel budaya organisasi. Indikatornya yaitu: *Individual initiative* (inisiatif perorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), *Control* (pengawasan), *Management support* (dukungan manajemen), dan *Communication pattern* (pola komunikasi).
- 5.2.2 Menurut hasil dari penelitian ini, variabel *perceived organizational support*, variabel budaya organisasi, dan variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* sebesar 59,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sedang diteliti. Hal ini memberikan peluang untuk peneliti lainnya yang



berminat untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama agar dapat lebih jauh mengeksplorasi variabel yang sedang diteliti.

- 5.2.3 Menurut hasil dari penelitian ini, variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dapat terjadi karena faktor-faktor internal di dalam perusahaan. Jadi ketika perusahaan mampu mempelajari dan mengevaluasi indikator pada tiap-tiap variabel, maka tidak menutup kemungkinan untuk waktu yang akan datang variabel kepuasan kerja menjadi mampu sebagai variabel mediasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–194.
- Anggreana, V., Hendriani, S., & Fitri, K. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap employee engagement pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum setda Kabupaten Siak*. Riau University.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Boedijoewono, N. (2016). *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis Jilid 1 (Deskriptif)* (7th ed.). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 24178.
- Farida, E., & Hamdan, H. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Yang Berdampak Pada Kepuasan

- Kerja Di Kabupaten Bangka Barat. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 42–63.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Suwito, Endang, & Miya (eds.); Pertama). Prenada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2004). *Analisis regresi*. Penerbit Andi.
- Hasan, Z. M. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah*. Universitas Islam Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (21st ed.). Bumi Aksara.
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–21.
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, 16(1), 40–53.
- Leung, J., & Lim, D. W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

- Employee Engagement Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Di Restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 422–439.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 40–51.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 9–15.
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Prastyo, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72.
- Putri Ardi, V. T. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement*

*Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. Universitas Brawijaya.

Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Edisi 6. In *Research Methods for Business*.

Sugiyono. (2013). *CARA MUDAH MENYUSUN: SKRIPSI, TESIS, dan DISERTASI* (A. Nuryanto (ed.); Pertama). ALFABETA, cv.

Sulistyo, A. R. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya Y.*

Wibowo, T. A. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang)*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Zaini, B. S. (2020). *Transformasi Keamanan Internasional*. DetikNews.

<https://news.detik.com/kolom/d-5194202/transformasi-keamanan-internasional>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. KERTABUMI HARITA NUSANTARA DI YOGYAKARTA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

---

#### A. PROFIL RESPONDEN

Berilah tanda *checklist* (√) untuk setiap jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai!

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia

18-26 tahun

27-40 tahun

41-56 tahun

57-75 tahun

Lebih dari 76 tahun

3. Pendidikan

SMA/SMK/MA

D3

S1

S2

## 4. Bidang Kerja

 Customer Service Cutting Sewing Finishing Warehouse

## 5. Masa Kerja

 Kurang dari 3 tahun 3-5 tahun 5-10 tahun 10-15 tahun Lebih dari 15 tahun**B. PETUJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Baca dengan teliti dan pahami pernyataan-pernyataan yang telah tersedia, kemudian pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Bapak/Ibu cukup memilih satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu sekalian.
2. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia di bagian kanan dari masing-masing pernyataan.

Kuesioner ini dibuat dengan skala:

SS = Sangat Setuju (4)

S = Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

**Contoh:**



No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1.1	Karyawan mendapat gaji yang adil		✓		

### C. Daftar Pernyataan

#### Bagian I: *Perceived Organizational Support (X1)*

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1.1	Perusahaan mempertimbangkan pendapat yang saya berikan.				
1.2	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan saya.				
1.3	Perusahaan memberikan bantuan ketika saya sedang mengalami masalah dalam bekerja.				
1.4	Perusahaan menunjukkan kebanggaan atas prestasi saya di tempat kerja.				
1.5	Perusahaan mencoba membuat pekerjaan saya semenarik mungkin.				

#### Bagian II: *Budaya Organisasi (X2)*

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
2.1	Perusahaan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.				
2.2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
2.3	Perusahaan selalu memberikan aturan secara tertulis agar dapat ditaati seluruh karyawan.				
2.4	Perusahaan memberikan kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.				
2.5	Dalam perusahaan, komunikasi antara karyawan terjalin dengan efektif.				

#### Bagian III: *Employee Engagement (Y)*

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
3.1	Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja.				
3.2	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.				
3.3	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya.				
3.4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.				
3.5	Saya sangat menikmati pekerjaan saya.				

#### Bagian IV: Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
4.1	Saya puas dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini.				
4.2	Saya puas karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.				
4.3	Saya puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.				
4.4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.				
4.5	Saya puas bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.				

## Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Untuk Responden

Hal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth

Responden Penelitian

Karyawan PT. Kertabumi Harita Nusantara

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ul Fatu Robingah

NIM 111701079

Program Studi : S1 Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Kertabumi Harita Nusantara Di Yogyakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi atau menjawab pernyataan pada kuesioner ini.

Kelengkapan jawaban yang diberikan akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap keterlibatan dari Bapak/Ibu terhadap organisasi. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi yang Bapak/Ibu berikan terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban dari Bapak/Ibu merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti sekaligus usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian dari bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terimakasih.

Kulon Progo, 10 April 2021

Hormat saya,

Ul Fatu Robingah

### Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

No	(X1)					X1 Tot	(X2)					X2 Tot	(Y)					Y Tot	(Z)					Z Tot
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	
1	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
2	3	2	2	2	2	11	3	2	3	3	1	12	2	2	3	2	3	12	3	3	1	3	2	12
3	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11
4	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
5	4	2	3	2	2	13	3	3	2	3	4	15	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16
6	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	3	3	3	2	3	14	2	2	2	2	3	11
7	1	1	2	1	1	6	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	1	1	3	10
8	2	1	1	2	2	8	3	2	1	3	3	12	2	2	2	2	2	10	2	3	1	2	3	11
9	2	1	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	15	3	2	1	2	4	12
10	2	2	4	3	2	13	3	3	2	3	2	13	2	2	3	3	3	13	2	2	1	2	3	10
11	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
13	1	3	2	2	2	10	2	4	3	3	3	15	1	4	3	3	3	14	3	2	2	3	4	14
14	2	3	3	2	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	4	15
15	3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18
16	3	3	4	3	2	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
17	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
19	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14
20	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13
21	3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14
22	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	4	15
23	3	3	3	2	2	13	2	3	1	3	4	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	4	16
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
25	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	4	18
26	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18
28	2	2	4	3	2	13	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	2	4	1	14
29	2	2	3	2	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	4	14
30	3	4	4	4	3	18	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12
31	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	4	17	4	4	3	3	3	17	3	4	3	2	4	16
34	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	4	3	4	4	4	19	4	4	3	2	4	17
35	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16
36	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14

Tabel Lampiran 1

## Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
		Correlation	(0,05;36)		
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,780	0,3202	0,000	Valid
	X1.2	0,855	0,3202	0,000	Valid
	X1.3	0,722	0,3202	0,000	Valid
	X1.4	0,852	0,3202	0,000	Valid
	X1.5	0,838	0,3202	0,000	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,603	0,3202	0,000	Valid
	X2.2	0,752	0,3202	0,000	Valid
	X2.3	0,693	0,3202	0,000	Valid
	X2.4	0,832	0,3202	0,000	Valid
	X2.5	0,571	0,3202	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i>	Y1.1	0,769	0,3202	0,000	Valid
	Y1.2	0,765	0,3202	0,000	Valid
	Y1.3	0,871	0,3202	0,000	Valid
	Y1.4	0,898	0,3202	0,000	Valid
	Y1.5	0,858	0,3202	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,740	0,3202	0,000	Valid
	Z1.2	0,792	0,3202	0,000	Valid
	Z1.3	0,817	0,3202	0,000	Valid
	Z1.4	0,680	0,3202	0,000	Valid

	Z1.5	0,570	0,3202	0,000	Valid
--	------	-------	--------	-------	-------

**Tabel Lampiran 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Varibel	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Batasan Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,867	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,697	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,879	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,758	0,60	Reliabel

**Tabel Lampiran 3**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.52541848
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.092
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0529

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

#### Tabel Lampiran 4

#### Hasil Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perceived Organizational Support	.507	1.973
Budaya Organisasi	.436	2.293
Kepuasan Kerja	.451	2.218

#### Tabel Lampiran 5

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.469	1.247		1.980	.056
Perceived Organizational Support	-.033	.080	-.099	-.413	.682

Budaya Organisasi	-.150	.124	-.312	-1.210	.235
Kepuasan Kerja	.087	.103	.216	.852	.401

**Tabel Lampiran 6**  
**Hasil Uji t Struktural I**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.378	2.076		1.146	.260
Perceived Organizational Support	.260	.127	.317	2.046	.049
Budaya Organisasi	.588	.184	.494	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel Lampiran 7**  
**Hasil Uji t Struktural II**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.422	1.933		.736	.467
Perceived Organizational Support	.058	.123	.071	.471	.641
Budaya Organisasi	.673	.192	.571	3.499	.001
Kepuasan Kerja	.218	.159	.220	1.374	.179

a. Dependent Variable: Employee Engagement

**Tabel Lampiran 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.781	2	62.890	25.483	.000 <sup>b</sup>



Residual	81.442	33	2.468		
Total	207.222	35			

- a. Dependent Variable: Employee Engagement  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support

### Tabel Lampiran 9

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.583	1.57096

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support

### Tabel Lampiran 10

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.316	3	43.439	18.074	.000 <sup>b</sup>
Residual	76.906	32	2.403		
Total	207.222	35			

- a. Dependent Variable: Employee Engagement  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

### Tabel Lampiran 11

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.594	1.55027

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

**Tabel Lampiran 12****Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.378	2.076		1.146	.260
Perceived Organizational Support	.260	.127	.317	2.046	.049
Budaya Organisasi	.588	.184	.494	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel Lampiran 13****Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.522	1.69776

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support

**Tabel Lampiran 14****Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.422	1.933		.736	.467
Perceived Organizational Support	.058	.123	.071	.471	.641
Budaya Organisasi	.673	.192	.571	3.499	.001
Kepuasan Kerja	.218	.159	.220	1.374	.179

a. Dependent Variable: Employee Engagement

### Tabel Lampiran 15

#### Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Struktural II

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.594	1.55027

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

### Tabel Lampiran 16

#### Hasil Uji Sobel Struktural I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.378	2.076		1.146	.260
Perceived Organizational Support	.260	.127	.317	2.046	.049
Budaya Organisasi	.588	.184	.494	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Tabel Lampiran 17

#### Hasil Uji Sobel Struktural II

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.422	1.933		.736	.467
Perceived Organizational Support	.058	.123	.071	.471	.641
Budaya Organisasi	.673	.192	.571	3.499	.001
Kepuasan Kerja	.218	.159	.220	1.374	.179

a. Dependent Variable: Employee Engagement

## Tabel Lampiran 18

## r tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9973	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9840	0,9900	0,9980
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7543	0,8329	0,8745	0,9399
6	0,6213	0,7067	0,7887	0,8345	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8981
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6236	0,7419
15	0,4134	0,4821	0,5577	0,6085	0,7243
16	0,4020	0,4681	0,5425	0,5947	0,7084
17	0,3917	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3823	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3737	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3658	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3585	0,4132	0,4815	0,5256	0,6403
22	0,3518	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3455	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3397	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3343	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3292	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3245	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3201	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3160	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,3121	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,3084	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,3049	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,3016	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2985	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2956	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2929	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2903	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2879	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2856	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2834	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2813	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2793	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2774	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2756	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2739	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2723	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2707	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2692	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2678	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2664	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432