

Antaseden Employee Engagement (Studi kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan)

Humairoh^{a, 1*}

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

^{1*} mairamamay48@gmail.com

Article information	A B S T R A K
<i>Article timeline</i> Accepted : 12-10-2017 Revised : 18-10-2018 Published : 18-10-2018	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan; untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan; untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan secara simultan. Hipotesis dari penelitian ini adalah: (i) budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan secara parsial, dan (ii) budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode cluster random sampling dengan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data, yang hasilnya diolah menggunakan metode Scala Likert Summated Rating (LSR) dengan skor 1 – 4. Responden dari penelitian ini adalah karyawan PT Krakatau Bandar Samudera (KBS) – sebuah perusahaan jasa pelabuhan di Provinsi Banten. Sebanyak 155 karyawan diwawancarai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil dari hipotesis ini menunjukkan bahwa (i) budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan secara parsial, dan (ii) budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan secara simultan.
Kata Kunci: Budaya Organisasional Lingkungan Kerja Engagement Pekerja	

	A B S T R A C T
Keywords: Organizational Culture Work Environment Employee Engagement	<i>The aims of this study were to describe and analyse the influence of organizational culture to employee engagement; to describe and analyse the influence of work environment to employee engagement; to describe and analyse the influence of organizational cultural and work environment to employee engagement as simultaneously. The hypthothesis of this study were: (i) organizational culture and work environmrnt have positiveand and significant influence to employee engagement as partially, and (ii) organizational culture and work environment have positive and significant influence to employee engagement as simultaneously. This study was a causal research to obtain evidences of causal relationships. The technique sampling applied was a cluster random sampling method with questionnaires as the instrument to collect data whose result processed using method Scala Likert Summated Rating (LSR) with score 1 – 4. Respondents of this research were employees of PT Krakatau Bandar Samudera (KBS) – a port services company in the Province of Banten. Respondents of 155 employees were interviewed based on statements in the quetionnaires. This research used technique of path analysis using SPSS software version 22. The results of this hypothesis indicated that (i) organizational culture and work environment have positive and significant influence on employee engagemen as partially, and (ii) organizational culture and work environment have positive and significant influence on employee engagement as simultaneously.</i>

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan asset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan, 2011) yang menyatakan bahwa employee engagement membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Mercer, dikutip oleh Carpenter & Wyman, 2007). Lebih lanjut, employee engagement dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

PT Krakatau Bandar Samudera (KBS) yang bergerak dalam bisnis jasa pelayanan kepelabuhanan, perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk menghadapi persaingan yang ketat dan pertumbuhan perusahaan sejenis dalam jasa pelayanan pelabuhan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia di PT KBS perlu dilakukan secara baik dan terencana, diantaranya dengan melakukan penelitian keterikatan karyawan (employee engagement) agar kinerja dan pelayanan perusahaan kepada para pelanggannya dapat terus ditingkatkan.

Maksud dari penelitian employee engagement ini adalah untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja di perusahaan jasa layanan kepelabuhanan, agar pengelolaan SDM yang lebih baik dalam upaya perbaikan/peningkatan layanan kepada pelanggan dimasa depan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap employee engagement ?

b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap employee engagement ?

c. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap employee engagement ?.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal yaitu penelitian konklusif yang digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat atau hubungan kausal dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif.

Metode pengumpulan data dengan melakukan observasi dan survei pada karyawan di perusahaan jasa layanan kepelabuhanan di Cilegon, PT Krakatau Bandar Samudera dengan melakukan dua tahapan: 1) menyebarkan kuesioner, dan 2) FGD (Focus Group Discussion) melalui wawancara untuk memperoleh pendapat mengenai keterikatan karyawan di perusahaan PT KBS. Kuesioner yang terdiri dari pernyataan/pertanyaan terbuka dan tertutup (positif dan negatif) dengan memilih atribut skala Likert Semantic berupa skore/angka dari 1 – 4.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner berupa daftar Pertanyaan terstruktur yang ditujukan pada responden yang dipilih sebagai sampel untuk mendapatkan data primer. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT KBS, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pertanyaan dari lingkup keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Adapun teknik penyebaran daftar kuesioner dilakukan dengan cara penyebaran secara langsung kepada responden, kemudian responden mengisi kuesioner di suatu tempat (aula). Disamping itu, dilakukan juga wawancara dan diskusi dalam suatu forum FGD yang didasarkan pada kuesioner.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Krakatau Bandar Samudera, Cilegon. Unit sampel dalam Survei ini adalah karyawan yang bekerja di PT KBS. Sampel berjumlah 155 orang. Metode penarikan sample yang dipakai yaitu cluster random sampling method. Pengambilan sample dengan metode cluster random sampling masing-masing karyawan dengan tempat tugas berbeda (Subdirektorat) dalam ruang lingkup perusahaan PT KBS . Adapun Cluster dalam survei ini terdiri

dari 5 Subdirektorat yaitu Subdirektorat Keuangan dan SDM, Subdirektorat Logistik Servis, Subdirektorat Operasi Kepelabuhanan, Subdirektorat Pengembangan Usaha dan Komersial dan Direktorat Utama.

Definisi operasional variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent (Y) : Employee engagement mengacu pada seberapa berkomitmen para pekerja kepada organisasi mereka dan seberapa besar usaha lebih yang mereka rela untuk berikan dalam pekerjaannya. (Fraunheim 2009). Indikator employee engagement terdiri dari penerapan keadilan (Equity), pengakuan (Achievement), hubungan Kekerabatan (Camaradine) dan kepemimpinan (Leadership) (Sirota, 2009).
2. Variabel Independent (X1) : Budaya organisasi adalah pola dasar asumsi bersama, nilai-nilai, dan keyakinan yang dianggap sebagai cara yang benar memikirkan dan bertindak atas peluang masalah yang dihadapi organisasi, terdiri dari indikator dari variable budaya organisasi menggunakan budaya organisasi yang diterapkan di PT KBS yaitu Intact Sicerity, Competence, Integrity, Reability dan Innovative.
3. Variabel Independent (X2) : Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Indikator lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, mislanya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll. (Sedarmayanti, 2011).

Pemilihan teknik analisis data yang dipakai untuk menginterpretasikan dan menganalisis data dalam penelitian adalah:

1. Analisa Deskriptif
Metode analisis deskriptif adalah metode analisis untuk meinterpretasikan data

sehingga dapat memberi gambaran masalah yang dihadapi.

2. Analisa Indeks

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah manimum 1 dan maksimum 4, maka perhitungan indek jawaban responden dilakukan dengan merujuk pada rumus ((Ferdinand, 2005) sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1X1) + (\%F2X2) + (\%F3X3) + (\%F4X4)) / 4$$

F1 adalah frekuensi yang menjawab pertanyaan dengan jawaban 1, dst

Dasar interprestasi nilai indeks adalah sebagai berikut :

- 10,00 – 40,00 = kurang
- 40,01 – 70,00 = Sedang
- 70,01 – 100 = Tinggi

3. Analisa Kuantitatif

a. Analisa Regresi

Analisa Regresi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (employee engagement).

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Employee Engagement

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

b. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (employee engagement). Pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Bila F hitung > F tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (H0 ditolak, H1 diterima).

c. Uji -t

Yaitu sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan bagaimana pengaruh dalam menerangkan

variasi variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent merupakan penjas yang signifikan terhadap variabel dependent (H0 ditolak, H1 diterima).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

yaitu untuk mencari seberapa besar variasi variabel independent (X1 dan X2) dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependent (Y), dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika R^2 semakin dekat dengan 1, maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin dekat dengan 0 maka pengaruh variabel independent semakin lemah terhadap variabel dependent.

Hasil dan Pembahasan

1. Demografi Responden

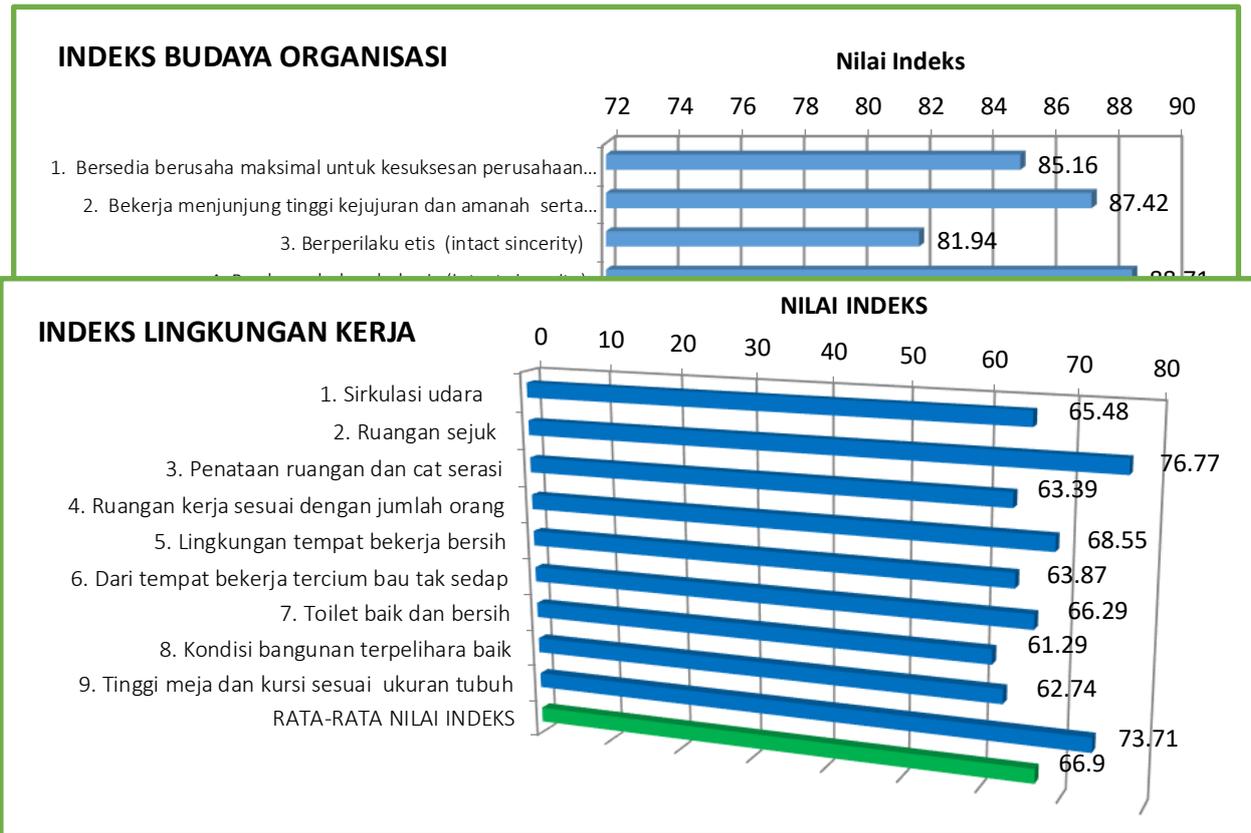
Berdasarkan tempat tugas sebagian besar (46%) responden berasal dari Sub direktorat Operasi Kepelabuhanan, kemudian disusul responden berasal dari Subdirektorat Pengembangan Usaha dan Komersial (17%), Subdirektorat Logistik Servis (16%), Subdirektorat keuangan dan SDM (12%) dan Direktorat utama (9%). Berdasarkan jabatan, responden yang menempati jabatan Kepala Subdirektorat sebesar 1%, Kepala Divisi sebesar 7%, Kepala Dinas sebesar 14%, Kepala Seksi sebesar 30%, Teknisi/Analisis sebesar 29% dan Petugas

pelaksana sebesar 19%. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden mempunyai masa kerja 3-5 tahun (24%), dan 6-10 tahun (23%). Sedangkan sisanya adalah responden dengan masa kerja kurang 3 tahun (17%), 16-20 tahun (14%), dan lebih dari 20 tahun (8%). Sesuai sifat pekerjaan di pelabuhan (bongkar muat, angkut barang, dan sejenisnya), maka laki-laki menjadi mayoritas karyawan PT KBS (90%), sedang perempuan hanya 10% dari jumlah karyawan yang ada. Pada umumnya karyawan PT KBS sudah menikah (87%), dan hanya sebagian kecil yang belum menikah (13%). Berdasarkan tingkat pendidikannya, karyawan PT KBS terdiri dari karyawan dengan tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Atas (SLTA) sebesar 41%, Sarjana S1 sebesar 41%, Diploma 3 sebesar 14%, dan Sarjana S2 sebesar 4%. Berdasarkan usia, maka karyawan PT KBS didominasi oleh tenaga kerja dengan usia 40 - < 50 tahun (28%), usia 20 - < 30 tahun (28%), dan usia 30 - < 40 tahun (27%) sedang sisanya adalah karyawan dengan usia lebih dari 50 tahun (17%).

2. Analisis Indeks

Indeks Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari 8 indikator yang mempunyai nilai rata-rata indeks dengan kategori tinggi yaitu sebesar 83,61 dan mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 3,34 (setuju). Pada indikator mampu membentuk dan membina kerjasama antar karyawan diunit kerja/bisnis (competence) (78,87) masih mempunyai nilai indeks dibawah rata-rata, namun masih dalam kategori tinggi. Pada indikator berdoa sebelum bekerja (intact sincerity) mempunyai nilai indeks yang tertinggi yaitu sebesar 88,71.



Gambar 2. Nilai Indeks Budaya Organisasi

Indeks Lingkungan Kerja

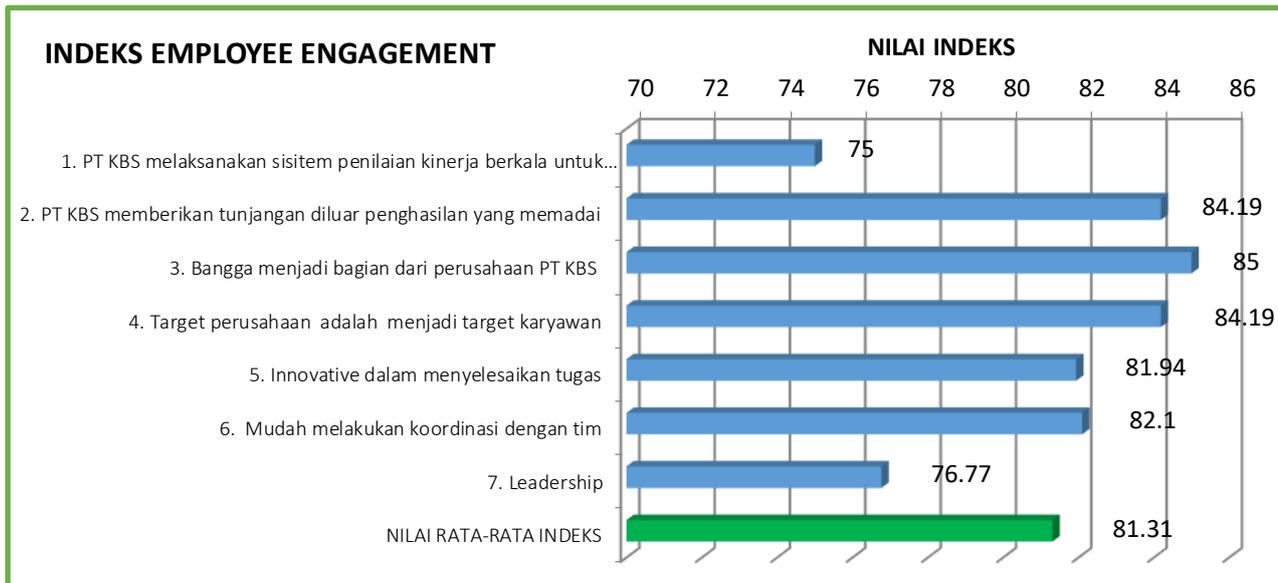
Variabel lingkungan kerja terdiri dari 9 indikator. Lingkungan kerja karyawan PT KBS mempunyai nilai rata-rata indeks dengan **kategori sedang** yaitu dengan nilai indeks sebesar **66,9**; dengan rata-rata jawaban responden sebesar **2,68 (tidak setuju)**. Pada lingkungan kerja pada indikator ruangan sejuk (76,77) dan tinggi meja dan kursi sesuai ukuran tubuh (73,71) mempunyai indeks kategori tinggi.

Selebihnya mempunyai nilai indeks dengan **kategori sedang** (70,00), yaitu pada indikator sirkulasi udara (65,48), penataan ruangan dan cat serasi (63,39), ruangan kerja sesuai dengan jumlah orang (68,55), lingkungan tempat bekerja bersih (63,87), dari tempat bekerja tercium bau tak sedap (66,29), kondisi bangunan terpelihara engan baik (62,74) dan nilai indeks yang terkecil adalah pada indikator toilet bersih dan baik yaitu sebesar (61,29)

Sumber : Data Penelitian, 2016

Gambar 3. Nilai Indeks Lingkungan Kerja

Indeks Employee Engagement



Sumber : Data Penelitian, 2016

Gambar 4. Nilai Indeks Employee Engagement

Variabel employee engagement terdiri dari 7 indikator. Secara umum employee engagement mempunyai nilai rata-rata indeks dengan **kategori tinggi** yaitu sebesar **81,31** dan dengan rata-rata jawaban responden sebesar **3,25 (setuju)**. Pada employee engagement masih terdapat indikator berada dibawah rata-rata yaitu PT KBS melaksanakan sistem penilaian kerja berkala untuk peningkatan karir karyawan (75,00) dan leadership (76,77).

bahwa terjadi hubungan yang searah dan positif antara budaya organisasi dengan employee engagement sebesar 0,862. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka employee engagement kepada PT KBS akan meningkat sebesar 0,862. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan employee engagement pada perusahaan PT KBS.

3. Analisis Kuantitatif

Analisa Regresi Sederhana (Parsial)

a. Uji Regresi Sederhana

Analisa Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent (X) yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependent yaitu employee engagement (Y).

Dari hasil uji regresi sederhana antara budaya organisasi dengan employee engagement adalah :

$$\text{Employee Engagement} = 0,511 + 0,862 \text{ Budaya Organisasi}$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas dapat disimpulkan

Dari hasil uji regresi sederhana antara lingkungan kerja dengan employee engagement adalah :

$$\text{Employee Engagement} = 2,783 + 0,227 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang searah dan positif antara lingkungan kerja dengan employee engagement sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka employee engagement kepada PT KBS akan meningkat sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja maka

akan meningkatkan employee engagement pada perusahaan PT KBS.

b. Uji -t

Uji -t digunakan sebagai uji signifikan individual.

- Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee engagement, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan nilai t hitung $(12,724) > t$ tabel $(1,960)$ (Hipotesis H1 diterima).

- Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee engagement, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan nilai t hitung $(3,908) > t$ tabel $(1,960)$ (Hipotesis H2 diterima).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,514, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independent budaya organisasi (X) mampu menjelaskan sebesar 51,4% terhadap variabel dependent employee engagement (Y), sisanya sebesar 48,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi (R²) variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,091, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independent lingkungan kerja (X) hanya mampu menjelaskan sebesar 9,1% terhadap variabel dependent employee engagement (Y), sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisa Regresi Berganda (Simultan)

a. Uji Regresi Berganda

Dapat dilihat pada table 5 menunjukkan hasil uji regresi berganda budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement PT KBS

Dari hasil uji regresi berganda, hasil penelitian ini mempunyai persamaan regresi :

$$\text{Employee Engagement} = 0,393 + 0,823 \text{ Budaya Organisasi} + 0,093 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang searah dan positif antara budaya organisasi dengan nilai sebesar 0,823 dan terjadi hubungan searah dan positif antara lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,093 secara bersama-sama atau simultan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan employee engagement pada perusahaan PT KBS

Uji F atau ANOVA

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent (X1 dan X2) budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan/serentak) terhadap variabel dependent (Y) employee engagement.

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai F hitung adalah $85,132 >$ dari F tabel $3,689$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap employee engagement (Y) (Hipotesis H3 diterima).

b. Koefisien Determinasi (R²)

yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu employee engagement (Y). Tabel 7 menunjukkan angka R Square (R²) sebesar 0,528, hal ini menunjukkan variabel independent budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) hanya mampu menjelaskan sebesar 52,8 % terhadap variabel dependent employee engagement (Y) dan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi

oleh hal-hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Karyawan/wati PT KBS yang menjadi responden berjumlah 155 orang. Berdasarkan tempat tugas karyawan PT KBS menempati tempat tugas berturut-turut berasal dari Sub direktorat Operasi Kepelabuhanan (46%), kemudian disusul responden berasal dari Subdirektorat Pengembangan Usaha dan Komersial (17%), Subdirektorat Logistik Servis (16%), Subdirektorat keuangan dan SDM (12%) dan Direktorat utama (9%). Berdasarkan jabatan, Karyawan PT KBS terbagi dalam 6 (enam) jenjang jabatan struktural di bawah Direksi yaitu Kepala Subdirektorat (1%), Kepala Divisi (7%), Kepala Dinas (14%), Kepala Seksi (30%), Teknisi/Analisis (29%), dan Petugas/Pelaksana (19%). Berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan yang terbanyak adalah berpendidikan SLTA (50%) dengan pendidikan terendah SLTP (1%), dan pendidikan tertinggi perguruan tinggi S2 (5%). Dilihat dari segi usia, sebagian besar (84%) karyawan PT KBS berusia dibawah usia 50 tahun dengan masa kerja 3-5 tahun sebagai karyawan terbanyak (24%), dan hanya 8% karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun. Sesuai sifat pekerjaan di pelabuhan, mayoritas karyawan PT KBS (90%) adalah berjenis kelamin laki-laki, dan kebanyakan sudah menikah (87%).
2. Nilai rata-rata indeks yang mempunyai kategori tinggi adalah pada variabel budaya organisasi (Ni 80,65, Mean 3,34) dan employee engagement (Ni 81,31 dan Mean 3,25). Pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata indeks sebesar 66,9 termasuk kategori sedang dan mean sebesar 2,68. Variabel lingkungan kerja dengan nilai indeks kategori sedang perlu mendapat perhatian PT KBS, misalnya dengan menata dan memperbaiki lingkungan kerja yang ada agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Koefisien determinasi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial masing-masing adalah 0,514 dan 0,091. Namun jika secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menerangkan sebesar 52,8% terhadap employee engagement.
4. Uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diteliti dapat diterima, yaitu : terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap employee engagement; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap employee engagement; serta terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement.

Implikasi Kebijakan

1. Budaya Organisasi: Kerjasama antar karyawan di Unit Kerja/Bisnis (competence) perlu ditingkatkan, demikian juga kepedulian terhadap masalah dan kebutuhan karyawan (reability) perlu ditingkatkan.
2. Lingkungan Kerja: Kondisi bangunan yang tidak terawat perlu ditataulang, ruangan kerja karyawan perlu penataan ruangan yang lebih baik: sirkulasi udara, cat interior, kebersihan, bentuk lemari arsip/meja/kursi sebaiknya distandarkan dan ukuran ruangan disesuaikan jumlah karyawan, kebersihan lebih ditingkatkan terutama toilet , meminimalkan debu, dan becek (jika hujan), memeriksa kelayakan dan kebersihan cabin crane, alat-alat keselamatan kerja di unit kerja seperti rambu-rambu, alat pelindung diri, alat kesehatan dan sebagainya perlu ditambah.
3. Employee Engagement: Melaksanakan sistem penilaian kinerja berkala untuk peningkatan karier karyawan dan memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk maju dalam karir.

Referensi

- ____, David., Louis A Mischkind., & Michael IM. 2009. *The Enthusiastic Employee (Paperback)*. [online].

- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C., 2002, "The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviours," Journal of Managerial Issues, Summer, 2002, p:181-197
- Demerouti, Bakker BA. 2011. *The Job Demands–Resources model: Challenges for future research*. Journal of Industrial Psychology. [Internet]. [diunduh 2017 17 Jan]. Tersedia pada: <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/974/1037>
- Denison dan Mishra, 2000, *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan Denison, Denison R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. John Wiley & Sons: New York <http://www.myopinionatbesix.com/besixsurvey/media/besix-survey/pdf/4.employee-engagement-the-key-to-improving-performance.pdf>
- Kahn, W.A. ,1990, *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*. Academy of Management Journal.
- Kourdi, Jeremy, 2009, *100 Great Business Ideas*. Singapore: Marshall Cavendish.
- Markos, Sridevi. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. International Journal of Business and Management [Internet]. [Diunduh 2015 23 Apr]. Tersedia pada:
- Moekijat, 2011, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandar Maju, Bandung
- Nitisemito, Alex, 2011, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- P. Robbins, Stephen, 2013, *Perilaku Organisasi*, Prehalindo, Jakarta
- Robbins, S.P. & Timothy A.J. ,2007, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan; Editor. Agus Widyantoro) Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo. ey: Prentice Hall International
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Test manual*. The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.
- Sedarmayanti. ,2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung ; Mandar Maju
- Sirota. 2015. *Sirota: Improve Your Performance*. [online]. <http://www.sirota.com/> [21 Maret 2016].
- Smith, P.C & Kendall, L.M. ,1963,. *Re translation of expectations: An approach to the construction of unambiguous anchors to rating scales*. Journal of Applied Psychology, 47, 149–155 Proceedings, pp. 1-6. http://www.amazon.com/Enthusiastic-Employee-David-Sirota/dp/0137148704#reader_0137148704 [2Mei 2016]