BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskripsi Subjek

Pada bagian ini, peneliti akan mendeskripsikan skor budaya organisasi dan keterikatan kerja. Peneliti mendeskripsikan skor budaya organisasi dan keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini berjumlah 200 orang yang terdiri dari 6 orang perempuan dan 194 orang laki-laki. Berikut adalah ringkasannya (tabel 4.1):

Tabel 4.1

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase (%)
Laki-laki	175	87,5%
Perempuan	25	12,5%
Jumlah	200	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 200 orang sampel penelitian terdapat orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 87,5% dan 12,5% berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan karateristik usia pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan rentang usia dari 25 - 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan lebih dari 50 tahun diperoleh detail usia dari peneltian ini sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2

Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
25 – 30 Th	59	29,5%
31 – 40 Th	76	38%
41 – 50 Th	44	22%
> 50 Th	21	10,5%
Jumlah	200	100%

Berdasarkan tabel diatas dari 200 sampel penelitian terdapat 59 orang berusia 25 – 30 tahun dengan presentase 29,5%, 76 orang berusia 31 – 40 tahun dengan presentase 38%, 44 orang berusia 41 – 50 tahun dengan presentase 22%, dan 21 orang berusia lebih dari 50 tahun dengan presentase 10,5%.

Tabel 4.3

Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	25	12,5%
SMA	115	57,5%
Diploma	21	10,5%
Sarjana	39	19,5%
Jumlah	200	100%

Ditinjau dari tabel diatas dari 200 sampel penelitian ini terdapat 25 orang berpendidikan SMP dengan presentase 12,5%, 115 orang berpendidikan SMA dengan presentase 57,5%, 21 orang berpendidikan Diploma dengan presentase 10,5%, dan 39 orang berpendidikan Sarjana dengan presentase 19,5%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4

Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Presentase (%)
< 1.000.000	25	12,5%
1.000.000 – 3.000.000	123	61,5%
3.000.000 – 5.000.00	43	21,5%
> 5.000.000	9	4,5%
Jumlah	200	100%

Ditinjau dari tabel diatas dari 200 sampel penelitian ini terdapat 25 orang berpenghasilan kurang dari Rp 1.000.000,- dengan presentase 12,5%, 123 orang berpenghasilan Rp 1.000.000,- sampai Rp 3.000.000,- dengan presentase 61,5%, 43 orang berpenghasilan Rp 3.000.000,- sampai Rp 5.000.000,- dengan presentase 21,5%, dan 9 orang berpenghasilan lebih dari Rp 5.000.000,- dengan presentase 4,5%.

Tabel 4.5

Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
6 Bln – 1 Th	73	36,5%
1 – 3 Th	78	39%
3 – 5 Th	42	21%
5 – 10 Th	7	3,5%
Jumlah	200	100%

Ditinjau dari masa kerja responden di PT Sentosa Bina Makmur yang memiliki masa kerja 6 bulan sampai 1 tahun sebanyak 73 orang dengan presentase 36,5%, masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 78 orang dengan presentase 39%, masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 42 orang dengan presentase 21%, dan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 3,5%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi dan Reliabitas Data

1. Deskripsi kategorisasi skor

   a. Kategorisasi skor skala budaya organisasi

Peneliti menentukan kategorisasi skor budaya organisasi. Untuk memudahkan menghitung nilai maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi, range, dan jumlah total (sum), menggunakan hitungan komputer dengan program SPSS versi 16.00 didapatkan hasil skor maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi, dan jumlah total (sum). Berikut tabelnya:

Tabel 4.6

Nilai Maksimum, Minimum, Rata-rata, Jumlah Total (sum), Range, dan Standar Deviasi Skala Budaya Organisasi

Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya Organisasi	200	72,00	46,00	118,00	17.240,00	86,2000	15,45231	238,774

Sumber: data olah statistika

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai minimum untuk skala budaya organisasi sebesar 46,00, nilai maksimum sebesar 118,00, jumlah skor skala budaya organisasi sebesar 17.240,00, rata-rata(mean) budaya organisasi sebesar 86,2000, nilai range sebesar 72,00 dan standar deviasinya sebesar 15,45231.

Peneliti menggolongkan sampel ke dalam tiga kategori tingkatan budaya organisasi perusahaan yaitu baik, sedang, dan buruk. Cara untuk mendapat skor budaya organisasi yang dominan adalah pertama, mencari nilai rerata(M) dan simpangan baku(SD). Nilai rerata dan simpangan baku

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut kemudian dimasukkan ke dalam formula berikut (Azwar, 2003) dan menghasilkan sebaran kategori skor seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7

Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategori		**Rentang**	**Frekuensi**	**Peresentase (%)**
Baik	> M + 1SD	> 102	17	8,5%
Sedang	M - 1SD < X < M + 1SD	71 – 102	160	80%
Buruk	< M – 1SD	< 71	23	11,5%
Jumlah			200	100%

Cat: dilakukan pembulatan pada skor yang diperoleh

Berdasarkan hasil penghitungan kategori skor budaya organisasi, seperti ditunjukkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa 8,5% mengatakan bahwa budaya organisasi di PT Sentosa Bina Makmur tergolong baik, 80% mengatakan bahwa budaya organisasi di PT Sentosa Bina Makmur tergolong sedang, dan 11,5% mengatakan bahwa budaya organisasi di PT Sentosa Bina Makmur tergolong buruk. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di PT Sentosa Bina Makmur tergolong sedang.

b. Kategorisasi skor skala keterikatan kerja

Peneliti menentukan kategorisasi keterikatan kerja untuk memudahkan menghitung nilai maksimum, minimum, rata-rata. Standar deviasi, range, dan jumlah total (sum), menggunakan hitungan komputer dengan program SPSS versi 16.00 didapatkan hasil skor maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi dan jumlah total (sum). Berikut tabelnya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8

Nilai Maksimum, Minimum, Rata-rata, Jumlah Total (sum), Range, dan Standar Deviasi Skala Keterikatan Kerja

Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Keterikatan Kerja	200	70,00	42,00	112,00	16.444,00	82,2200	13,29380	176,725

Sumber: data olah statistika

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai minimum untuk skala keterikatan kerja sebesar 42,00, nilai maksimum sebesar 112,00, jumlah skor keterikatan kerja (sum) sebesar 16.444,00, rata-rata (mean) skor keterikatan kerja sebesar 82,2200, nilai range sebesar 70,00, dan standar deviasinya sebesar 13,29380.

Peneliti menggolongkan sampel ke dalam tiga kategori tingkatan keterikatan kerja yaitu tinggi, sedang dan rendah. Cara untuk mendapat skor keterikatan kerja yang dominan adalah pertama, mencari nilai rerata(M) dan simpangan baku(SD). Nilai rerata dan simpangan baku tersebut kemudian dimasukkan ke dalam formula berikut (Azwar, 2003) dan menghasilkan sebaran kategori skor seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategori		Rentang	Frekuensi	Peresentase (%)
Tinggi	> M + 1SD	> 96	12	6%
Sedang	M - 1SD < X < M + 1SD	69 – 96	166	83%
Rendah	< M – 1SD	< 69	22	11%
Jumlah			200	100%

Berdasarkan hasil penghitungan kategori skor tingkat keterikatan kerja seperti ditunjukkan dalam tabel di sebelumnya, diketahui bahwa 6% memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkat keterikatan kerja yang tinggi, 83% memiliki tingkat keterikatan kerja yang sedang, dan 11% memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah.

2. Reliabilitas data

a. Reliabilitas skala budaya organisasi

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan asumsi jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,8 dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut sangat reliabel. Hasil uji reliabilitas skala budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Reliability	
Cronbach's Alpha	0,895
N	30

Sumber: data olah statistika

Pada skala budaya organisasi diperoleh hasil koefisien reliabilitasnya sebesar 0,895 yang berarti menempati kriteria yang reliabel. Sebagaimana dalam Azwar (2005) semakin tinggi koefisien reliabelitas mendekati 1.00 berarti semakin tinggi tingkat reliabelitasnya.

b. Reliabilitas skala keterikatan kerja

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan asumsi jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,8 dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut sangat reliabel. Hasil uji reliabilitas skala budaya organisasi sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja

Reliability	
Cronbach's Alpha	0,873
N	28

Sumber: data olah statistika

Pada skala keterikatan kerja diperoleh hasil koefisien reliabilitasnya sebesar 0,873 yang berarti menempati kriteria yang reliabel. Sebagaimana dalam Azwar (2005) semakin tinggi koefisien reliabelitas mendekati 1.00 berarti semakin tinggi tingkat reliabelitasnya.

C. Hasil Penelitian

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package Social Science* (SPSS) versi 16,00 *for Windows.* Adapun uji normalitas data yang digunakan ini adalah menggunakan rumus *Chi-Kuadrat* atau *Chi-Square.* Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah jika signifikansi > 0,05 maka sebaran data tersebut adalah normal, dan sebaliknya jika ≤ 0,05 maka sebaran data tersebut tidak normal.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Chi-Square* pada Variabel budaya organisasi, diperoleh harga *Chi-Square* = 28,400, dengan derajat kebebasan df = 40, dan nilai signifikansi sebesar 0,391 > 0,05 berarti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebaran data adalah **normal**. Sedangkan variabel keterikatan kerja diperoleh harga *Chi-Square* = 37,480, dengan derajat kebebasan df = 45, dan nilai signifikansi sebesar 0,06 > 0,05 berarti sebaran data adalah **normal**

Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.12

Uji Normalitas Data

Test Statistics		
	Budaya Organisasi	Keterikatan Kerja
Chi-Square	162,850	169,840
Df	40	45
Asymp. Sig.	0,391	0,068

Sumber: data olah statistika

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara linear. Regresi linear dapat digunakan apabila asumsi linearitas terpenuhi. Asumsi linearitas adalah asumsi yang akan memastikan apakah data yang didapat sesuai atau tidak sesuai dengan garis linear. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi < 0,05 maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya adalah tidak linier.

Tabel 4.13

Uji Linieritas

Change Statistic		
R Square Change	F Change	Sig. Change
0,911	215,641	0,000

Sumber: data olah statistika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel uji linieritas hubungan dengan menggunakan teknik analisis regresi diatas diperoleh harga R Square = 0,911, dengan F = 215,641 signifikansi = 0.000 < 0,05, artinya hubungannya adalah **linier**.

3. Pengujian hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan maka dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja (Y) adalah budaya organisasi (X). Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Dalam perhitungannya peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Berikut ini adalah hasil perhitungannya :

a. Pengaruh antara sembilan faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja secara simultan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh sembilan faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja secara simultan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda secara simultan. Kaidah yang digunakan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (x) terhadap variabel (y).

Adapun hasil uji regresi linier memunculkan berbagai macam analisis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14

Analisa Model Regresi

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32032,371	9	3559,152	215,641	0,000
	Residual	3135,949	190	16,505		
	Total	35168,320	199			

Sumber: data olah statistik

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai regresi sebesar 32032,371, nilai f hitung 215,641 > 4 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis mayor diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara sembilan faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur. Jadi varian-varian regresi yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk memprediksi tingkat keterikatan kerja karyawan.

Untuk mengetahui kontribusi semua faktor variabel budaya organisasi terhadap variabel keterikatan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.15

Sumbangan Efektifitas Total Sembilan Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,954	0,911	0,907	4,06263

Sumber: data olah statistika

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa R square sebesar 0,911, nilai R Square adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumbangan yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap variabel keterikatan kerja. Maka pengaruh atau sumbangan yang diberikan budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan sebesar 91,1% yang merupakan hasil kali 0,911 dengan 100%. Sedangkan 8,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengaruh sembilan faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja secara parsial

Untuk menguji hipotesis minor atau melihat ada atau tidaknya pengaruh sembilan faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja secara parsial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda secara parsial. Kaidah yang digunakan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (x) terhadap variabel (y).

Adapun hasil uji regresi linier secara parsial akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.16

Nilai Koefisien (B) dan Hasil Analisis Regresi linier Berganda Secara Parsial

Coefficients									
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14,938	1,903		7,848	0,000			
	Toleransi terhadap tindakan berisiko	-1,064	0,271	-0,108	-3,921	0,000	0,329	-0,274	-0,085
	Arah	1,112	0,142	0,372	7,856	0,000	0,649	0,495	0,170

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Integrasi	0,691	0,232	0,109	2,979	0,003	0,666	0,211	0,065
Dukungan dari Pimpinan atau manajemen	0,530	0,123	0,135	4,314	0,000	0,505	0,299	0,093
Kontrol	-0,580	0,182	-0,128	-3,196	0,002	0,213	-0,226	-0,069
Identitas	0,768	0,201	0,172	3,832	0,000	0,395	0,268	0,083
Sistem Imbalan	-0,101	0,362	-0,011	-0,280	0,780	0,490	-0,020	-0,006
Toleransi terhadap konflik	2,560	0,226	0,319	11,333	0,000	0,668	0,635	0,246
Pola-pola komunikasi	1,832	0,128	0,424	14,362	0,000	0,745	0,721	0,311

Sumber: data olah statistika

Dalam hal ini, angka yang dijadikan dasar analisis adalah angka probabilitas (sig) dengan (α =0,05). Jika nilai probabilitas < 0,10 maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Muhid, 2010).

Jika nilai koefisien korelasinya berbentuk positif (+) maka terdapat pengaruh positif yang artinya jika variabel independen meningkat maka variabel dependen juga meningkat. Namun jika nilai koefisien korelasinya berbentuk negatif (-) maka terdapat pengaruh negatif yang artinya jika variabel independen meningkat maka variabel dependen menurun.

Berikut pembahasan pengaruh masing-masing faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja untuk menguji hipotesis minor:

1. Pengaruh antara faktor toleransi terhadap tindakan berisiko terhadap keterikatan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil pengujian pengaruh antara faktor toleransi terhadap tindakan berisiko terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H1** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor toleransi terhadap tindakan berisiko terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk negatif sebesar -0,274 yang artinya semakin sering karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko dalam pekerjaan maka semakin menurun sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh antara faktor arah terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor arah terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H2** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor arah terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,495 yang artinya semakin baik organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh antara faktor integrasi terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor integrasi terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H3** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor integrasi terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,211 yang artinya semakin jauh unit-unit dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

4. Pengaruh antara faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H4** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,299 yang artinya semakin sering pimpinan memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

5. Pengaruh antara faktor kontrol terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor kontrol terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,002. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H5** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor kontrol terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk negatif sebesar -0,226 yang artinya semakin baik peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan maka semakin menurun sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Pengaruh antara faktor identitas terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor identitas terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H6** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor identitas terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,268 yang artinya semakin baik karyawan mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

7. Pengaruh antara faktor sistem imbalan terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor sistem imbalan terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,780. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga **H7** ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh antara faktor sistem imbalan terhadap keterikatan kerja.

8. Pengaruh antara faktor toleransi terhadap konflik terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara faktor toleransi terhadap konflik terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H8** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor toleransi terhadap konflik terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,635 yang artinya semakin sering karyawan didorong untuk mengemukakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konflik dan ktitik secara terbuka maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

9. Pengaruh antara faktor pola-pola komunikasi terhadap keterikatan kerja

Hasil pengujian pengaruh antara pola-pola komunikasi terhadap keterikatan kerja dapat diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan hasil 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga **H9** diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara faktor pola-pola komunikasi terhadap keterikatan kerja. Koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,721 yang artinya semakin baik pola-pola komunikasi yang terjalin di organisasi dan dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

c. Sumbangan efektifitas sembilan faktor budaya organisasi terhadap keterikatan kerja

Dari hasil analisis regresi liner yang dilakukan sebelumnya kemudian digunakan untuk melihat faktor terbesar dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing sembilan dimensi budaya organisasi terhadap keterikatan kerja secara parsial menggunakan hasil analisis regresis linier berganda sebelumnya yang kemudian dimasukkan ke rumus berikut ini:

$$\text{SE } X_i = \left(\frac{b_{xi\ .CP}.\text{R}^2}{\text{Regression}}\right).\ 100\%$$

<u>Keterangan:</u>

SE X_i = Sumbangan efektif variabel X_i

b_{xi} = Koefisien (B) variabel X_i

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

CP = *Cross product* variabel X_i
Regression = Nilai regresi
R^2 = Sumbangan efektif total

Uji regresi awal yang dilakukan memunculkan berbagai macam hasil yang akan dimasukkan ke dalam rumus di atas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linier diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 4.17

Simpulan Nilai Koefisien, *Cross-Product*, Regresi, dan Sumbangan Efektif Total

Variabel	**Koefisien (B)**	***Cross-Product***	**Regresi**	**Sumbangan Efektif Total**
Toleransi terhadap tindakan berisiko	-1,064	1174,540		
Arah	1,112	7629,260		
Integrasi	0,691	3696,100		
Dukungan dari pimpinan atau manajemen	0,530	4535,520	32032,371	91,1%
Kontrol	-0,580	1650,600		
Identitas	0,768	3105,740		
Sistem imbalan	-0,101	1937,360		
Toleransi terhadap konflik	2,560	2924,040		
Pola-pola komunikasi	1,832	6071,040		

Dari tabel di atas berikutnya dimasukkan ke dalam rumus untuk mencari sumbangan efektifitas masing-masing dimensi budaya organisasi. Adapun hasil perhitungan sumbangan efektifitas kesembilan dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Toleransi terhadap tindakan berisiko

$$\left(\frac{-1{,}064\ .\ 1174{,}540\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = -3{,}55\%$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Arah

$$\left(\frac{1{,}112\ .\ 7629{,}260\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = 24{,}13\%$$

3. Integrasi

$$\left(\frac{0{,}691\ .\ 3696{,}100\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = 7{,}26\%$$

4. Dukungan dari pimpinan atau manajemen

$$\left(\frac{0{,}530\ .\ 4535{,}520\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = 6{,}84\%$$

5. Kontrol

$$\left(\frac{-0{,}580\ .\ 1650{,}600\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = -2{,}72\%$$

6. Identitas

$$\left(\frac{0{,}768\ .\ 3105{,}740\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = 6{,}78\%$$

7. Sistem imbalan

$$\left(\frac{-0{,}101\ .\ 1937{,}360\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = -0{,}56\%$$

8. Toleransi terhadap konflik

$$\left(\frac{2{,}560\ .\ 2924{,}040\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = 21{,}29\%$$

9. Pola-pola komunikasi

$$\left(\frac{1{,}832\ .\ 6071{,}040\ .\ 91{,}1}{32032{,}371}\right).\ 100\% = 31{,}63\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18

Hasil Sumbangan Efektifitas Sembilan Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja

No	Dimensi Budaya Organisasi	Sumbangan Efektif (SE)
1.	Pola-pola komunikasi	31,63%
2.	Arah	24,13%
3.	Toleransi terhadap konflik	21,29%
4.	Integrasi	7,26%
5.	Dukungan dari pimpinan atau manajemen	6,84%
6.	Identitas	6,78%
7.	Toleransi terhadap tindakan berisiko	-3,55%
8.	Kontrol	-2,72%
9.	Sistem imbalan	-0,56%
	JUMLAH	**91,10%**

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi pola-pola komunikasi dari variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terbesar dalam memengaruhi variabel keterikatan kerja dengan nilai sumbangan sebesar 31,63%, sedangkan dimensi budaya organisasi yang paling kecil dalam memengaruhi keterikatan kerja adalah dimensi sistem imbalan yang memiliki sumbangan efektifitas sebesar -0,56%.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diketahui bahwa sembilan faktor budaya organisasi memengaruhi keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur dengan nilai regresi sebesar 32032,371, nilai f hitung 215,641 > 4 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka artinya terdapat pengaruh secara simultan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara sembilan faktor budaya organisasi yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Federman (2009) bahwa kebudayaan (*culture*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Menurut Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan. Apabila individu tidak memiliki kemampuan atau tidak menemukan cara untuk mencapai tujuan tertentu, maka kebutuhannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak akan terpenuhi. Apabila seorang karyawan kurang mampu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memahami atau tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada, maka sulit bagi karyawan untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan motivasinya. Budaya orgnisasi yang kuat akan mampu mendorong karyawannya untuk menciptakan inovasi-inovasi baru sesuai tujuan perusahaan.

Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *engagement*. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Hal ini membuat karyawan akan semakin terikat dengan organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan (McBain, 2007, dalam Mujiasih, 2012).

Tujuan berikutnya dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor dari budaya organisasi terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan tabel 4.16 adapun hasil dan pembahasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh antara faktor toleransi terhadap tindakan berisiko terhadap keterikatan kerja

Faktor toleransi terhadap tindakan beresiko memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk negatif sebesar -0,274 dan signifikan 0,000 yang artinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin sering karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko dalam pekerjaan maka semakin menurun sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini karyawan enggan untuk meningkatkan rasa keterikatan terhadap pekerjaannya jika tugas yang diberikan terlalu beresiko untuk dikerjakan.

2. Pengaruh antara faktor arah terhadap keterikatan kerja

Faktor arah memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,495 dan signifikan 0,000 yang artinya semakin baik organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi maka semakin baik keterikatan dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini karyawan akan meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaannya jika ada kejelasan mengenai harapan akan prestasi kerja mereka.

3. Pengaruh antara faktor integrasi terhadap keterikatan kerja

Faktor integrasi memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,211 dan signifikan 0,003 yang artinya semakin jauh unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan adanya koordinasi antar unit-unit di dalam organisasi maka dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meminimalkan resiko terjadinya kesalahan kerja, sehingga karyawan lebih bisa meningkatkan rasa keterikatan terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan di perusahaan ini dibutuhkan kerja sama tim dalam menyelesaikan sebuah tugas kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pengaruh antara faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen terhadap keterikatan kerja

Faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,299 dan signifikan 0,000 yang artinya semakin sering pimpinan memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujiasih (2012) yang mengatakan bahwa munculnya *work engagement* pada karyawan tidak lepas kaitannya dengan bagaimana gaya kepemimpinan seorang pimpinan.

5. Pengaruh antara faktor kontrol terhadap keterikatan kerja

Faktor kontrol memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk negatif sebesar -0,226 dan signifikan 0,002 yang artinya semakin baik peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan maka semakin menurun sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan dalam penelitian ini memang tidak seberapa senang jika mereka terus diawasi dan dikendalikan dalam bekerja. Hal ini membuat para karyawan merasa tertekan dalam bekerja yang secara tidak langsung dapat memengaruhi turunnya tingkat keterikatan para karyawan dalam bekerja.

6. Pengaruh antara faktor identitas terhadap keterikatan kerja

Faktor identitas memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,268 dan signifikan 0,000 yang artinya semakin baik karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Jika memang karyawan mampu menemukan atau mengidentifikasi apa yang membuat mereka nyaman dan senang dalam bekerja maka secara langsung mereka akan meningkatkan pula rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaannya.

7. Pengaruh antara faktor toleransi terhadap konflik terhadap keterikatan kerja

Faktor toleransi terhadap konflik memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,635 dan signifikan 0,000 yang artinya semakin sering karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan ktitik secara terbuka maka semakin baik sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan kritik maka karyawan menganggap mereka sangat dihargai di perusahaan tersebut. Hal itu berarti perusahaan telah memberikan rasa kepercayaan kepada karyawannya yang mana karyawan juga akan memberikan rasa kepercayaannya terhadap perusahaan dengan meningkatkan rasa keterikatan kerja mereka terhadap perusahaan maupun pekerjaannya.

8. Pengaruh antara faktor pola-pola komunikasi terhadap keterikatan kerja

Faktor pola-pola komunikasi memiliki nilai koefisien korelasi berbentuk positif sebesar 0,721 dan signifikan 0,000 yang artinya semakin baik pola-pola komunikasi yang terjalin di organisasi maka semakin baik sikap dan perilaku

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dalam bekerja. Pola komunikasi di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan memiliki 3 pola yakni pola komunikasi dengan atasan, dengan bawahan, serta pola komunikasi dengan rekan kerja. Apabila pola-pola ini terjalin dengan baik maka karyawan akan dapat meningkatkan keterikatan mereka dengan perusahaan, atasan, bawahan, rekan kerja, maupun dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amanda Giovanni (2013) yang mengatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang parsial, simultan, dan signifikan terhadap *employee engagement* serta komunikasi organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap *employee engagement*.

Terakhir penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor terbesar dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan pada tabel 4.15 maka pengaruh atau sumbangan yang diberikan budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan sebesar 91,1%, sedangkan 8,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari total 91,1% pengaruh yang diberikan budaya organisasi terhadap keterikaan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur diketahui faktor dari budaya organisasi yang memberikan sumbangan terbesar dalam memengaruhi keterikatan kerja yakni faktor/dimensi pola-pola komunikasi dengan sumbangan efektifitas sebesar 31,63%, hal ini dapat dilihat di tabel 4.18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id