
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, JOB DESAIN TERHADAP LOYALITAS
MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT**

Dian Irma Aprianti¹, Sandi², Stefano Rinto³

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

dianirma@uwgm.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether employee engagement is able to mediate between variables X1 namely Organizational Culture and X2 Job Design on employee loyalty with the object of research namely BankkaltimTara Syariah Samarinda Employees.

The results of this study indicate that simultaneously the employee engagement variable is able to mediate the Organizational Culture and Job Design Variables, but partially the result is that employee engagement does not mediate organizational culture on employee loyalty at PT BankkaltimTara Syariah Samarinda. So it can be concluded that employees will become loyal without the influence of Organizational Culture

Keywords: *Organizational Culture, Job Design, Employee Engagement, Work Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *employee engagement* mampu memediasi antar variabel X₁ yaitu Budaya Organisasi dan X₂ Job Desain terhadap Loyalitas kerja karyawan dengan objek penelitian yaitu Karyawan BankkaltimTara Syariah Samarinda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *employee engagement* mampu memediasi Variabel Budaya Organisasi dan Job Desain, namun secara parsial diperoleh hasil bahwa *employee engagement* tidak memediasi budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT BankkaltimTara Syariah Samarinda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan akan menjadi loyalitas tanpa pengaruh Budaya Organisasi

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Job Desain, Employee Engagement, Loyalitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia adalah faktor pembentuk sebuah organisasi dimana di dalamnya terdapat sumber daya lain yang pemanfaatannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Perlu disadari Bersama bahwa membentuk organisasi dengan team work yang solid adalah

suatu tantangan bagi para manajer. Membuat karyawan menjadi loyal tentu dibutuhkan tidak sekedar kompensasi.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2009). Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dan target-target operasional tidak lepas dari peran karyawan yang berkompeten.

Employee engagement menjadi salah satu indikator terpenting untuk mengukur kepuasan kerja. Saat ini, karyawan mencari lebih dari sekedar pekerjaan 9-5. Mereka ingin terlibat dalam pekerjaan mereka, bersemangat untuk berkontribusi di tempat mereka bekerja, dan terlibat dengan rekan-rekan mereka.

Employee engagement memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena dengan adanya employee engagement, karyawan akan menyadari peran pentingnya di dalam perusahaan. Selain kesadaran penuh tentang peran pentingnya, employee engagement juga membuat karyawan selalu memiliki semangat dalam membantu perusahaan mencapai segala tujuan. Karyawan yang sadar betul dengan peran dan tanggung jawabnya, serta berkomitmen membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, tentu akan membuat mereka menjadi lebih loyal.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan Bankaltimtara Syariah Cabang Samarinda. Seperti diketahui bahwa karyawan pada Bankaltimtara Syariah terdiri beberapa jenis tingkatan karyawan yaitu karyawan tetap dimana karyawan tetap dibagi menjadi dua (2) masa kerja yaitu masa kerja dengan pensiun di Usia 40 tahun (P40) dan karyawan tetap yang pensiun di usia 56 tahun (P56), lalu tingkatan kedua yaitu karyawan kontrak yang dipekerjakan khusus bagian pelayanan Front Office dengan masa kerja perpanjangan kontrak setiap 1 tahun, dan ketiga yaitu karyawan outsourcing atau menggunakan pihak ketiga (agensi) yang dipekerjakan sebagai pelayanan keamanan.

No Kelompok Organic

Kelompok Non Organic

1. Pegawai Kontrak

Security (Outsourcing)

2. P 40 (Pensiun diusia 40 tahun)

Cleaning Service (Outsourcing)

3. P 56 (Pensiun diusia 56 tahun)

Sumber : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Bankaltimtara Syariah Samarinda (2021)

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Job Desain apabila dilakukan uji serempak terhadap Employee Engagement karyawan PT Bankaltimtara Syariah?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Enagagement pada PT Bankaltimtara Syariah ?
3. Bagaimana pengaruh Job Desain terhadap Employee Engagement pada PT Bankaltimtara Syariah ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bankaltimtara Syariah Samarinda?
5. Bagaimana pengaruh Job Desain terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Bankaltim Syariah Samarinda?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi Karyawan PT Bankaltimtara Syariah?
7. Bagaimana pengaruh Job Desain terhadap loyalitas melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi Karyawan PT Bankaltimtara Syariah?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan Job Desain secara bersamaan mampu mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan PT Bankaltimtara Syariah
2. Sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement PT Bankaltimtara Syariah Samarinda

3. Sejauh mana pengaruh Job Desain terhadap Employee Engagement PT Bankaltimtara Syariah Samarinda
4. Sejauh Mana Pengaruh Employee Engagement dalam memdiiasi Budaya Organisasi dan Job Desain pada Loyalitas Kerja karyawan PT Bankaltimtara Syariah Samarinda

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Pendahuluan

Muryanto Agus Nuswantoro " Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang), 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap Employee Engagement karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Employee Engagement karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap loyalitas kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,63 yang berarti dukungan organisasi, budaya organisasi dan Employee Engagement berpengaruh sebesar 63% terhadap loyalitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Nurul Fidiyah " Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang" 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dan sobel tes menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan merupakan variabel mediasi parsial antara variabel desain pekerjaan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. saran yang diberikan sebaiknya perusahaan juga mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan pemilik

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik

utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2003, 262) :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Dimensi budaya organisasi menurut Robbins (2003, 267) :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang – orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim – tim bukannya individu.
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.

Stabilitas, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik

Job Desain

Menurut Robbins & Coulter (2010: 118), desain pekerjaan adalah cara dimana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk suatu pekerjaan yang lengkap.

Selanjutnya Robbins & Coulter menyebutkan beberapa cara manajer dapat merancang pekerjaan yang memotivasi, antara lain:

- a. Pemekaran Pekerjaan (Job Enlargement) yaitu perluasan pekerjaan secara horizontal melalui penambahan lingkup pekerjaan
- b. Pengayaan Pekerjaan (Job Enrichment) yaitu perluasan pekerjaan secara vertikal dengan menambah tanggungjawab perencanaan dan evaluasi
- c. Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Model/JCM) yaitu kerangka kerja untuk menganalisis dan mendesain pekerjaan dengan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya dan dampaknya terhadap hasil. Kelima dimensi pekerjaan inti itu meliputi:
 1. keragaman keterampilan
 2. identitas tugas
 3. Signifikansi tugas
 4. otonomi
 5. umpan balik

Loyalitas

Menurut Robbins (2005,260), loyalitas adalah suatu keinginan untuk melindungi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut.

Robbins (2005,261) mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Terdapat empat indikator loyalitas karya wan menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016), antara lain:

1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan

tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Employee Engagement

Robbins dan Judge (2015, 97) menyatakan bahwa keterikatan karyawan (employee engagement) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Kemudian juga menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013:77) employee engagement adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai

Menurut Schaufeli et al yang dikutip oleh Imperatori (2017:26) terdapat tiga dimensi employee engagement yaitu :

- a. Vigor (Semangat)

Vigor merupakan level energi dan resiliensi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, presistensi tidak mudah Lelah

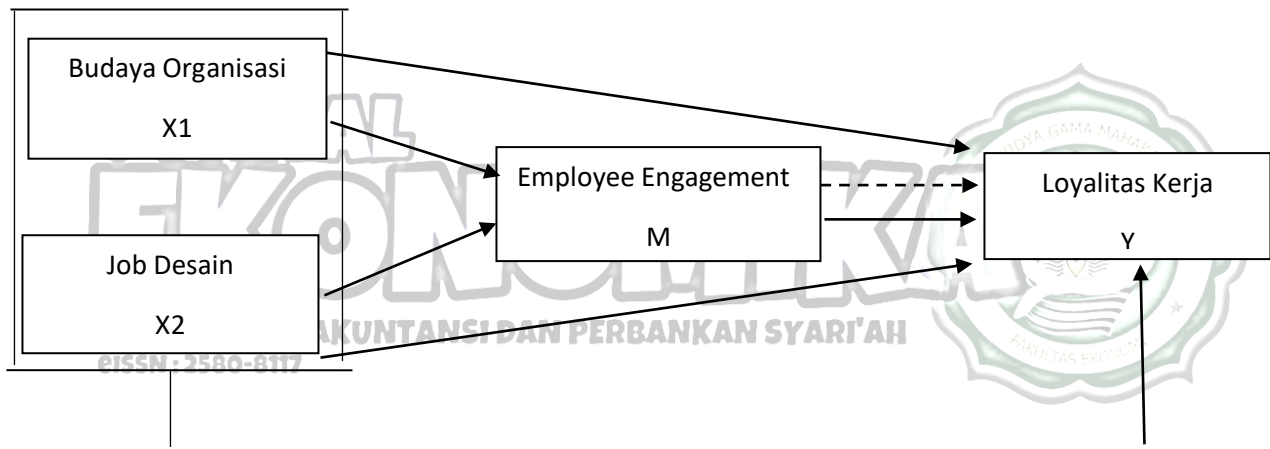
b. Dedication (Dedikasi)

c. Dedication merupakan keterlibatan yang kuat yang ditandai dengan rasa antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi.

d. Absorption (Penghayatan)

Absorption merupakan keadaan terjun total (total immersion) pada karyawan yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu yang berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya

MODEL KONSEPTUAL



Hipotesis

1. Budaya Organisasi dan Job Desaian berpengaruh signifikan apabila dilakukan uji serempak terhadap Employee Engagement karyawan PT Bankaltimtara Syariah
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Employee Enagagement pada PT Bankaltimtara Syariah
3. Job Desain berpengaruh signisikan terhadap Employee Engagement pada PT Bankaltimtara Syariah
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bankaltimtara Syariah Samarinda

5. Job Desain berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Bankaltim Syariah Samarinda
6. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi Karyawan PT Bankaltimtara Syariah
7. Job Desain berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi Karyawan PT Bankaltimtara Syariah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif dengan pendekatan Kausalitas sdebagai mana yang dikemukakan oleh Sugiyono adalah “Metode Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” (Sugiyono, 2015:8)

Dalam suatu penelitian lapangan, peneliti diharapkan mengetahui objek dari penelitian yang akan diteliti yaitu berupa populasi yang akan diambil sebagai sampel. Sesuai judul penelitian, maka populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan pada P Bankaltimtara Syariah Samarinda.

Adapun teknik dalam pengambilan sampel seringkali berdasarkan beberapa pertimbangan contohnya, seperti terbatasnya waktu, tenaga, maupun dana. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bankaltim Syariah Samarinda. Uji yang dilakukan yaitu

1. Uji Kualitas Data : Uji Validitas, Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas
3. Regresi Liner Berganda : Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi
4. Uji Hipotesis : Uji F, Uji T
5. Kuisioner diberikan kepada seluruh responden dengan menggunakan google form

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

X1		X2		M		Y	
X1 1	.936**	X2 1	.874**	1	.749**	1	.725**
	.368**		.966**		2		.319*
X1 2	.623**	X2 2	.680**	3	.732**	3	.651**
	.605**		.772**		4		.868**
X1 3	.503**	X2 3	.946**	5	.727**	5	.774**
	.544**		.664**		6		.729**
X1 4	.504**	X2 4	.714**	6		7	.814**
	.525**		.577**				
X1 5	.812**	X2 5	.946**				
	.575**		.752**				
X1 6	.446**						
	.417**						
X1 7	.931**						
	.931**						

Df = n - k

sehingga r tabel sebesar 0.232, sementara hasil uji validitas menunjukkan r hitung > r tabel, dengan demikian semua item dinyatakan valid untuk memenuhi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	39

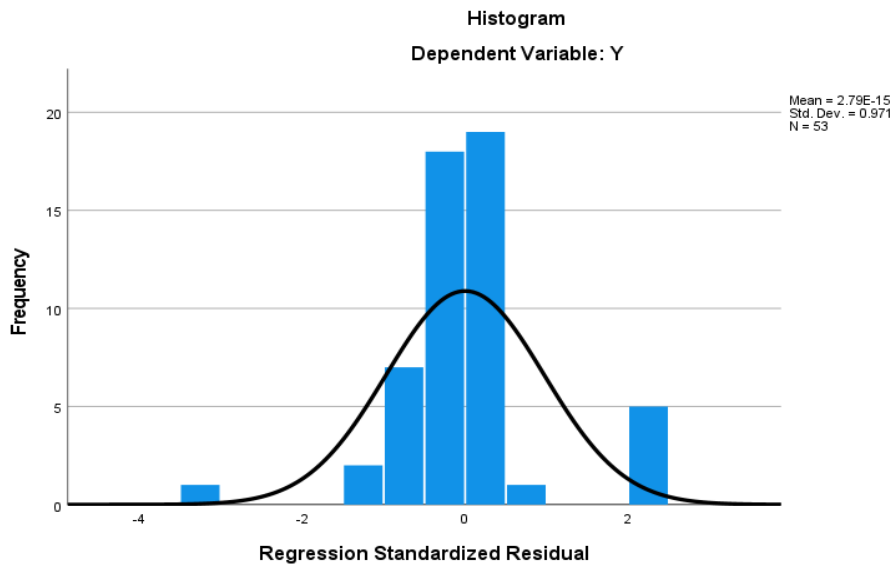
Kategori koefisien reliabilitas (Guilford, 1956: 145) adalah sebagai berikut:

- 0,80 < r11 1,00 reliabilitas sangat tinggi
- 0,60 < r11 0,80 reliabilitas tinggi
- 0,40 < r11 0,60 reliabilitas sedang
- 0,20 < r11 0,40 reliabilitas rendah.

- -1,00 r11 0,20 reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

Dengan berdasarkan hasil uji Reliabilitas diperoleh angka 0.752 yang artinya nilai tersebut memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

UJI ASUMSI KLASIK



UJI NORMALITAS HISTOGRAM

Berdasarkan tampilan Histogram terlihat bahwa kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji Normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan.

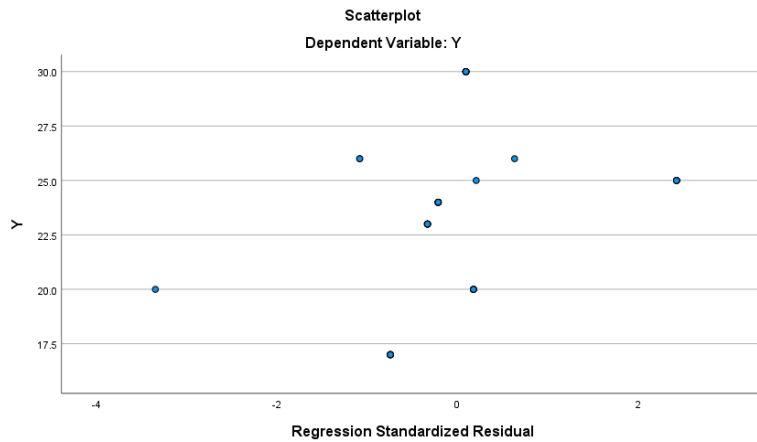
UJI MULITKOLINIERITAS MENGGUNAKAN TOL

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.138	1.764		1.212	.231		
	X1	-.108	.088	-.125	-1.223	.227	.172	5.799
	X2	.747	.077	.961	9.702	.000	.184	5.446
	M	.188	.215	.109	.877	.385	.116	8.628

a. Dependent Variable: Y

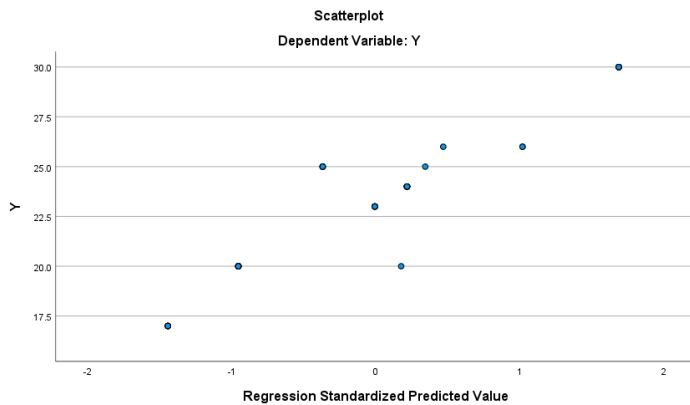
Berdasarkan output pada *Coefficient* terlihat TOL (Tolerance) variabel Budaya Organisasi, Job Desain dan *Employee Engagement* sebesar 0.17, 0.18 dan 0.16 yang artinya nilai $TOL < 1\%$, sedangkan nilai VIF masing masing variabel yaitu 5.799, 5.446, 8.628 yang artinya nilai $VIF < 10$. Dengan nilai TOL dan VIF maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

UJI HETEROKEDASTISITAS MENGGUNAKAN SCATER PLOT



Berdasarkan tampilan pada scatterplot terlihat bahwa Plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka Nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan Uji Heterokedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala Hetero kedastisitas.

UJI LINEARITAS DENGAN SCATER PLOT



Berdasarkan tampilan pada Scatterplot terlihat bahwa Plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu regression standardized residual. Oleh karena itu berdasarkan uji Linearitas menggunakan metode analisis grafik, model regresi yang terbentuk dinyatakan linear.

REGRESI X TERHADAP Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.907	1.224

a. Predictors: (Constant), X2, X1

R Square persamaan pertama yaitu Budaya Organisasi dan Job Desain terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0.910, artinya variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Job Desain sebesar 91% sehingga varian variabel Loyalitas Karyawan yang tidak dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Job Desain sebesar 9 %

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.163	2	380.082	253.876	.000 ^b
	Residual	74.856	50	1.497		
	Total	835.019	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output Anova diperoleh point F sebesar 253.876 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 2.82 sehingga diperoleh $f_{Hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, dengan demikian dikatakan bahwa uji Anova Budaya Organisasi dan Job Desain secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.418	1.730		1.397	.169
	X1	-.060	.069	-.069	-.867	.390
	X2	.786	.062	1.012	12.678	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output Regresi X terhadap Y diperoleh hasil bahwa :

X₁ berpengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung < t tabel, $-0.867 < 1.677$ dengan signifikansi sebesar $0.390 > 0.005$, maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol diterima.

X₂ berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung > t tabel yaitu $12.678 > 1.667$, dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol ditolak

REGRESI X TERHADAP M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.879	.808

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

R Square persamaan pertama yaitu Budaya Organisasi dan Job Desain terhadap Employee Engagement sebesar 0.884, artinya variasi Employee Engagement dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Job Desain sebesar 84% sehingga varian variabel Employee Engagement yang tidak dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Job Desain sebesar 16 %

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.050	2	124.525	190.709	.000 ^b
	Residual	32.648	50	.653		
	Total	281.698	52			

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan output Annova diperoleh point F sebesar 190.709 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 2.82 sehingga diperoleh f Hitung > f tabel dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, dengan demikian dikatakan bahwa uji Annova Budaya Organisasi dan Job Desain secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.489	1.143		1.303	.198
	X ₁	.255	.045	.510	5.618	.000
	X ₂	.211	.041	.468	5.158	.000

a. Dependent Variable: M

Berdasarkan output Regresi X terhadap Y diperoleh hasil bahwa :

X_1 berpengaruh k signifikan terhadap Employee Engagement, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung > t tabel, $5.618 > 1.677$ dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0.005$, maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol ditolak.

X_2 berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung > t tabel yaitu $5.158 > 1.667$, dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol ditolak

REGRESI X1.X2.BERSAMA M TERHADAP Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.906	1.226

a. Predictors: (Constant), M, X2, X1

R Square persamaan pertama yaitu Budaya Organisasi, Job Desain dan Employee Engagement sebesar 0.912, artinya variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi , Job Desain dan Employee Engagement sebesar 91% sehingga varian variabel Loyalitas Karyawan yang tidak dijelaskan oleh Budaya Organisasi , Job Desain dan Employee Engagement sebesar 9 %

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.319	3	253.773	168.724	.000 ^b
	Residual	73.699	49	1.504		
	Total	835.019	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X2, X1

Berdasarkan output Anova diperoleh point F sebesar 168.724 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 2.82 sehingga diperoleh $f_{Hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, dengan demikian dikatakan bahwa uji Anova Budaya Organisasi, Job Desain dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.138	1.764		1.212	.231
	X1	-.108	.088	-.125	-1.223	.227
	X2	.747	.077	.961	9.702	.000
	M	.188	.215	.109	.877	.385

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Mediasi :

- Employee Engagement tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$, $-1.222 < 1.667$. dengan signifikansi $0.227 > 0.05$ sehingga hipotesis H_0 diterima
- Employee Engagement memediasi Job Desain terhadap Loyalitas Karyawan, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, $9.702 > 1.667$. dengan signifikansi $0.00 < 0.05$ sehingga hipotesis H_0 diolak.
- Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.877 < 1.667$. dengan signifikansi $0.38 > 0.05$ sehingga hipotesis H_0 diterima

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Uji Validitas diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan setiap variabel memiliki tingkat validitas lebih besar dari r tabel sehingga layak untuk dilakukan uji Reliabilitas. Untuk uji Reliabilitas sendiri, semua variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi yaitu 0.75 sehingga layak untuk dilakukan uji selanjutnya yaitu uji asumsi klasik sebagai syarat untuk regresi. Pada Uji Asumsi Klasik semua tahapan uji telah

dilakukan dengan hasil masing masing uji dianggap mampu untuk dilakukan uji selanjutnya yaitu Regresi,

Pada uji Regresi semua X_1 , X_2 terhadap Y yaitu Budaya Organisasi dan Job Desain memiliki pengaruh yang kuat hal ini dapat dilihat pada R Square dan untuk Koeffisien Uji F, output menyatakan bahwa kedua variable X berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun pada Uji Parial (t) X_1 berpengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas. Ini dikarenakan karyawan Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Pada Uji regresi X terhadap M diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi dan Job Desain memiliki pengaruh yang kuat terhadap Employee Engagement sebesar 88%, sedangkan untuk regresi Annova dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Job Desain berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement secara simultan, untuk uji t semua variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel mediasi yaitu employee engagement. Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari employee engagement karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat. Job Desain pekerjaan yang baik dapat menjadi peluang employee engagement.

Berdasarkan hasil uji regresi X terhadap Y melalui M , diperoleh hasil bahwa Employee Engagement tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, Employee Engagement memediasi Job Desain terhadap Loyalitas Karyawan, karena Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. X_1 berpengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung $< t$ tabel, $-0.867 < 1.677$ dengan signifikansi sebesar $0.390 > 0.005$, maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol diterima.

X_2 berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung $>$ t tabel yaitu $12.678 > 1.667$, dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol ditolak.

2. X_1 berpengaruh k signifikan terhadap Employee Engagement, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung $>$ t tabel, $5.618 > 1.677$ dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0.005$, maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol ditolak.

X_2 berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, hal ini dapat dilihat berdasarkan t hitung $>$ t tabel yaitu $5.158 > 1.667$, dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol ditolak

3. Employee Engagement tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $<$ t tabel, $-1.222 < 1.667$. dengan signifikansi $0.227 > 0.05$ sehingga hipotesis Nol diterima

Employee Engagement memediasi Job Desain terhadap Loyalitas Karyawan, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel, $9.702 > 1.667$. dengan signifikansi $0.00 < 0.05$ sehingga hipotesis Nol diolak.

Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $<$ t tabel, $8.77 < 1.667$. dengan signifikansi $0.38 > 0.05$ sehingga hipotesis Nol diterima

REFERENSI

- Ikatan Akuntan Indonesia. (2008). Standar Akuntansi Indonesia. Diakses 27 Mei 2013, dari <http://www.iai.or.id/standar/sai.ht ml>
- Imperatori, B.” Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance” Milan: Springer. 2017
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2008. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama
- Nurul Fidiyah, Nawazirul Lubis, Reni Shinta Dewi “ Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang” [Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip](#). 2015

Nuswantoro, Muryanto Agus “Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas(Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)” SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 19, No. 2 April 2021, Hal 102-111

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta.

Wilianto H. Sutanto, E.M & Perdana.,M “ Pemetaan Loyalitas karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti Agora. 2019

