

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT INDUSTRI BATIK “PAWITAH” DI
KEBUMEN**

SKRIPSI



Di susun Oleh:

Nama Mahasiswa : Hikmah Agustin
NIM : 155502262
Program Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN**

2017

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* INDUSTRI
BATIK “PAWITAH” DI KEBUMEN**

SKRIPSI



Di susun Oleh:

Nama Mahasiswa : Hikmah Agustin
NIM : 155502262
Program Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN**

2017

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* INDUSTRI
BATIK “PAWITAH” DI KEBUMEN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-
1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Putra Bangsa Kebumen



Di susun Oleh:

Nama Mahasiswa : Hikmah Agustin
NIM : 155502262
Program Studi : Manajemen S1

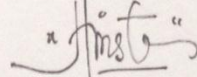
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Februari 2017

Penulis,



Hikmah Agustin

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT INDUSTRI BATIK “PAWITAH” DI KEBUMEN**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Hikmah Agustin

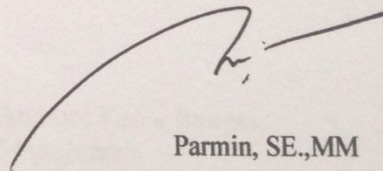
NIM : 155502262

Program Studi : Manajemen S-1

Kebumen, Februari 2017

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping curve followed by a horizontal line and a small vertical stroke.

Parmin, SE.,MM

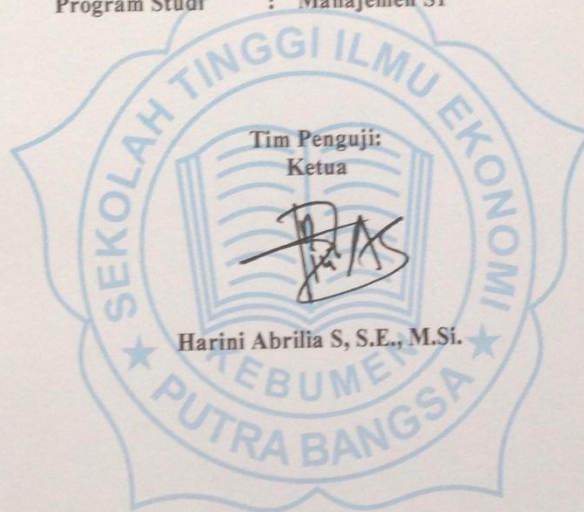
PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

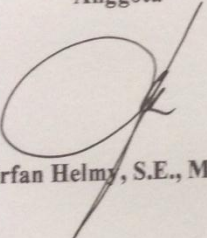
Kebumen, 28 Agustus 2017

Disusun oleh

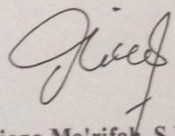
Nama Mahasiswa : Hikmah Agustin
N.I.M : 155502262
Program Studi : Manajemen S1



Anggota

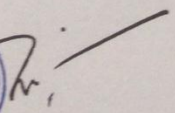

Irfan Helmy, S.E., M.M.

Anggota


Diana Ma'rifah, S.E., MS.i

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen




PARMIN, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

MOTTO

**“Belajarlal mengalah sampai tak seorangpun yang bisa mengalahkanmu
Belajarlal merendah sampai tak seorangpun bisa merendahkanmu”
(Gobind Vashdev)**

“ Jika kamu tidak mampu menjadi pensil untuk menulis **kebahagian orang lain,
maka jadilah penghapus untuk menghapus **Kesedihan** orang lain”.**

***“To accomplish **GREAT** things, we must not only act but also **DREAM**,
not only plan but also **BELIEVE** ”***

PERSEMBAHAN

Tulisan ini aku persembahkan untuk Allah SWT dan keluargaku, jalanku akan selalu bermula dari kalian, dan hanya sedikit kata ini yang kutujukan kepadamu...

Terimalah persembahanku ini...

❖ **Suamiku,**

Terimakasih atas semua bantuan, nasehat, dukungan dan pengorbanan dalam studiku, hingga mendapatkan gelar sarjanaku yang kedua, mengajariku menyisihkan senyum ketika bahagia untuk mengobati tangisku saat sedih dan pahit, diingatkan selalu untuk menolong orang. Semoga karimu mencapai puncak tertinggi. Amin. Doaku abadi untukmu...

❖ **Putriku, Kafika Mulia Alfaina.**

Tetaplah menjadi anak yang terbaik buat bunda sayang...maafkan bunda karena kesibukan selama studi. Namun ciumanmu dipipi bunda menghilangkan semua lelah dalam berjuang. Hingga larut, tak pernah kau tampilkan lelahmu menemani bunda saat menulis, menyelesaikan semua urusan. Semoga doa baik bunda untukmu, terkabul. Amin

❖ **Kedua Orangtuaku (Bapak H.Hasim (Alm) & Ibu Hj.Aswati, A.Ma)**

Terimakasih Ibu...atas do'a dalam sujudmulah yang mampu menegaskan, menerangi, dan memberikan keajaiban-keajaiban dalam kehidupanku. Maafkan aku jika belum bisa membalas semua pengorbanan dan kasih sayangmu selama ini...jangan pernah lelah memberikan restu doamu untuk kesuksesanku ibu.....

❖ **Keluarga besarku (Kakak, Adik dan semua keponakanku)**

Terimakasih atas bantuannya dalam bentuk apapun. Langkahku diawali dari dukungan kalian, kebersamaan dan keutuhan selalu menjadi prinsip. Maafkan aku yang selalu merepotkan disela-sela aktivitas kalian. Semoga ilmu yang kudapatkan, bermanfaat sepanjang hidup.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan di industri batik “Pawitah” Kebumen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 30 karyawan. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan bantuan program analisis SPSS Versi 22 for Windows.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap *employee engagement*. Berdasarkan analisis serentak/simultan, variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen.

Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dalam menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi positif sebesar 0,619, kontribusi lingkungan kerja non fisik sebesar 1,407 dan budaya organisasi berkontribusi negatif sebesar - 0,104 terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi dan *Employee Engagement*

ABSTRACT

This research conducted to examine and analyze the influence of compensation variable, non-physical work environment and organizational culture toward employee engagement. This research takes the location in batik “Pawitah” industry Kebumen. Data collected through distribution of questionnaires and it’s implemented 30 employees. The analysis technique is used multiple linier regression using the help of SPSS Version 22 for Windows.

The results obtained in this study include that variable compensation, non-physical work environment style partially has a positive and significant influence on the employee engagement, where as organizational culture has a negatif and not significant impact on employee engagement. Based on the simultaneous effect of compensation, non physical work environment and organization of culture can directly affected the employee engagement in batik “Pawitah” industry Kebumen.

Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to verify and proving the research hypothesis result demonstrates that compensation contribution value 0,619, should that contribution value of non-physical work environment emount 1,407, and organization culture have a contribution negatively emount value is –0,104 that affected employee engagement in batik “Pawitah” industry Kebumen.

Keywords: *Compensation, Non-Physical Work Enviroment, Organization Culture, and Employee Engagement*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji dan syukur penulis pajatkan kehadiran Allah SWT atas segala anugerah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian dalam skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, parasahabatnya, kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi studi jenjang Sarjana Ekonomi (S1), dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari kekurangan baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karenanya, penulis sangat mengharapkan kritik, saran dan nasehat dari pembaca, pengamat dan pemerhati sekalian sehingga dapat menjadikan masukan demi perbaikan tarian pena penulis dimasa yang akan datang.

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Parmin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikiran untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, arahan dan semangat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh Dosen dan Staff STIE Putra Bangsa Kebumen yang telah banyak memberikan pengetahuan dan ilmu baru bagi penulis, serta pelayanan terbaik kepada saya.

3. Saudara-saudara tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materil demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
4. Ayah (Alm) dan Ibu atas doa, jasamu, tanpa lelah dalam mendidik, mengarahkan dan mendukung serta menjadi teladan kehidupan ini dengan tulus dan ikhlas kepada penulis.
5. Teman-teman semua atas kebersamaan, canda-tawa dan bantuan yang berarti bagi penulis.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah banyak membantu kelancaran penulis dalam penyusunan tesis ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan memberikan kemudahan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kebumen, Februari 2017

Hikmah Agustin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	9
1.3. Batasan Masalah Penelitian	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	10
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
II. KAJIAN TEORI.....	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Teori <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.2. Teori Kompensasi	17
2.1.3. Teori Lingkungan Kerja Non Fisik	26
2.1.4. Teori Budaya Organisasi	33
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	39
2.3. Penelitian Terdahulu.....	43
2.4. Model Empiris.....	47
2.5. Hipotesis.....	48

III. METODE PENELITIAN	49
3.1. Obyek & Subyek Penelitian	49
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	49
3.3. Instrumen & Alat pengumpul Data	56
3.4. Data & Teknik Pengumpul Data	58
3.5. Populasi Dan Sampel	60
3.6. Teknik Analisis Data.....	61
IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1. Analisis Deskriptif	73
4.2. Analisis Statistik	81
4.3. Implikasi Manjerial	101
V. PENUTUP	102
5.1.Kesimpulan	
.....	102
5.2.Saran	
.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II-1. Jurnal Pendukung	44
Tabel III-1 Definisi Operasional, Indikator Variabel Employee Engagement	52
Tabel III-2 Definisi Operasional, Indikator Variabel Kompensai	54
Tabel III-3 Definisi Operasional, Indikator Variabel Lingkungan Non Fisik	55
Tabel III-4 Definisi Operasional, Indikator Variabel Budaya Organisasi	56
Tabel IV-1 Data Penyebaran Quesioner	75
Tabel IV-2. Tabulasi Variabel Employee Engagement	76
Tabel IV-3 Tabulasi Variabel Kompensasi	76
Tabel IV-4 Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	77
Tabel IV-5 Tabulasi Variabel Budaya Organisasi	78
Tabel IV-6 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel IV-7 Data Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel IV-8 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel IV-9 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement	82
Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	83
Tabel IV-12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	83
Tabel IV-13 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	84
Tabel IV-14 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel IV-15 Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel IV-16 Hasil Uji Parsial.....	91
Tabel IV-17 Hasil Uji F Simultan	93
Tabel IV-18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
Tabel IV-19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Bagan Kerangka Teoritis	47
Gambar IV-1. Hasil Uji Heterokedasitisitas	88
Gambar IV-2. Hasil Uji Normalitas	89
Gambar IV-3. Diagram Analisis Regresi.....	95

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) secara terang terangan membuka peluang bisnis bagi UKM maupun bisnis lainnya menjamur diseluruh kota di Indonesia khususnya di kota kebumen. Dampak itu mulai dirasakan warga masyarakat Kebumen setahun terakhir, banyaknya jumlah lembaga pemerintah maupun swasta membuat kompetisi dalam pencarian tenaga kerja, mobilisasi dana dan persaingan dunia usaha semakin ketat. Konsekuensinya, pengusaha dipacu untuk mencari celah terbaik yang saling menguntungkan. UKM mengeleminir masalah – masalah yang berkaitan dengan perubahan perekonomian dunia telah dibuktikan dalam masa resesi perekonomian nasional beberapa tahun yang lalu, demikian pula kemampuan efisiensi UKM yang bersandar pada sumberdaya lokal (sumber daya alam dan SDM) telah membuktikan kemampuan UKM yang tetap eksis dalam kondisi perekonomian yang paling sulit sekalipun.

Usaha Kecil Menengah (UKM) batik di Kebumen merupakan salah satu pelaku ekonomi yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian yang terbukti dapat bertahan dengan jangka waktu yang lama karena mengingat kebutuhan masyarakat akan kain batik dan pakaian tradisional yang selalu menjadi keunggulan masyarakat dengan persaingan yang cukup ketat. Hal ini ditandai munculnya produk-produk batik diberbagai daerah sekitar Kebumen. Memenangkan persaingan dilingkup daerah khususnya Kebumen

tidaklah mudah, menciptakan produk yang baik dan unggul melalui pengelolaan sumber daya manusia, kreatifitas, skill, ketrampilan dan pelatihan yang kontinyu, sangat perlu dilakukan.

Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan, istilah *human capital*, *human investment* yang menunjukkan bagaimana pentingnya peran SDM dalam dunia bisnis batik yang berkualitas. Dari sinilah pentingnya unsur Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang potensial. Maju dan berkembangnya suatu perusahaan/organisasi perlu adanya pembinaan dan pengarahan tenaga kerja yang efektif mengandung suatu konsekuensi agar perusahaan dalam melakukan fungsi manajemen SDM harus selalu memperhatikan aspek yang dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh SDM tersebut. Tidak hanya sekedar memberikan kontribusi dan kepuasan yang diinginkan perusahaan, namun karyawan juga dituntut untuk memiliki *engagement* terhadap organisasi.

Engagement adalah keterikatan kerja karyawan atau sebuah perasaan positif dan memotivasi kinerja yang berhubungan dengan keadaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. Semangat mengacu pada energi yang kuat dan ketahanan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu pada rasa kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan terhadap organisasi, dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukan. Absorpsi ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa senang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, sehingga merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat dan terkadang memiliki

kesulitan untuk memisahkan dari pekerjaan (Bakker dalam Rachmawati, 2011). *Profesionalisme* dan skill atau ketrampilan dituntut perusahaan di era ini. Adanya pengaturan tentang pengelolaan manajemen yang baik, teknik manajemen dan otonomi kerja yang baru serta status yang lebih baik bagi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memberikan nilai lebih bagi perusahaan.

Meningkatnya kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pelaksana aktivitas industri batik "Pawitah" di Kebumen, sehingga pemilik atau manajer perlu memperhatikan adanya faktor perilaku yang berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan, karena faktor *engagement* diduga memiliki peran yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas industri batik di Kebumen yang berkaitan erat dengan masalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi dalam industri batik di Kebumen.

Kondisi pengelolaan SDM industri batik di Kebumen belum mendapat perhatian dan belum fokus terhadap faktor *employee engagement*. Hal ini ditandai dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dikelola manajer masih sangat sederhana, peneliti menemukan jika karyawan yang belum memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan, terutama pekerja yang masih usia produktif dan relatif muda. Masih rendahnya SDM, kebiasaan-kebiasaan yang belum sesuai dengan peraturan organisasi, perilaku dan sikap karyawan yang kurang baik serta minimnya pendidikan, pengalaman dan pelatihan bagi karyawan industri batik di Kebumen sehingga kinerja belum

optimal yang menyebabkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan perusahaan masih sangat rendah.

Menurut Marciano dalam Akbar (2013) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (2010) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Sebaliknya jika karyawan mengindikasikan *engaged* rendah, dimungkinkan karyawan yang kurang memperoleh rasa aman dan nyaman dalam bekerja akibat pengaruh lingkungan kerja yang tidak kondusif yang akan berdampak pula pada menurunnya kinerja karyawan. Akibat lanjut dari situasi yang demikian akan menyebabkan karyawan kurang dapat memberikan kontribusi berupa kemampuan dan skillnya untuk organisasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya.

Faktor lingkungan kerja non fisik menjadi prediktor dalam mempengaruhi *employee engagement* di industri batik "Pawitah" Kebumen. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Hal ini mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan aspirasi dan kondisi pegawai lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Menjadikan suasana kerja yang nyaman dan dapat membangkitkan semangat kerja mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik, dan senantiasa meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Diperkuat dengan merasa ikut memiliki sekaligus menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Clifton (2008) menyatakan bahwa kondisi lingkungan non fisik yang berbentuk hubungan manajer dan karyawan yang baik merupakan unsur penting untuk meningkatkan *employee engagement* dan mempertahankan karyawan terus bekerja diperusahaan. Indikasi lingkungan kerja non fisik pada industri batik Kebumen, masalah hubungan antar karyawan, belum adanya rasa kemanfaatan guna mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang terjalin antar anggota organisasi akan memicu timbulnya kondisi kerja. Keharmonisan hubungan yang terjalin pada dasarnya berkaitan dengan kondisi dan suasana batin karyawan. Namun kondisi ini dirasa masih belum memberikan nilai positif dalam membangkitkan semangat kerja, rasa kebanggaan terhadap organisasi, dan terkadang cenderung memecah konsentrasi kerja karyawan saat bekerja.

Indikasi kompensasi dalam penelitian ini adanya pekerja yang belum fokus terhadap tujuan organisasi dan masih mencari pekerjaan lain diluar (serabutan) selain sebagai pengrajin batik. Kebutuhan memenuhi hidup keluarga dan kompensasi dari industri batik yang dirasa karyawan masih belum terstandar dengan yang mereka harapkan. Sistem kompensasi yang dirasa karyawan dilingkungan industri batik masih kurang terukur, karena manajemen yang diterapkan masih sangat sederhana dan masih mengikuti kebiasaan yang sudah ada dari pendahulunya. Berbeda generasi, tentunya berbeda pula peraturan yang dibuat, namun sistem kompensasi masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi yang sesuai menurut mereka akan menambah semangat kerja dan menumbuhkan rasa keterikatan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Handoko (2000) kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang

diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keterikatan dengan perusahaan semakin tinggi (Hasibuan, 2002).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Karyawan memiliki impian supaya perusahaan tidak hanya sekedar tempat ia mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk “menemukan” identitas atau jati diri, wadah untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan diri, juga sebagai wadah untuk membuktikan kemampuan ataupun keahliannya, yang pada akhirnya menimbulkan kebanggaan bagi dirinya. Kebanggaan menjadi karyawan/anggota suatu perusahaan tertentu merupakan suatu indikator bahwa karyawan tersebut telah memiliki identitas organisasi melalui nilai-nilai, keyakinan, anggapan, harapan dalam perusahaan.

Sutrisno (2004) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, dan memiliki

engagement yang tinggi dengan bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran yang muncul belakangan ini dengan mempertimbangkan praktek manajemen sumber daya manusia tentang hubungan antara praktek dan studi langsung tentang manajemen sumber daya manusia dan *engagement* karyawan saat ini masih relatif sedikit dilaksanakan secara umum, dan belum ada penelitian yang serupa, khususnya di kampus STIE Putra Bangsa sehingga penelitian ini dapat digeneralisasikan. Penelitian yang memfokuskan dibidang UMKM dan produk lokal unggulan Kabupaten Kebumen masih sangat jarang dilakukan terutama bidang ekonomi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Industri Batik “Pawitah” Di Kebumen.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah fokus permasalahan di dalam penelitian ini, maka ditentukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi secara parsial terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen ?

4. Bagaimana pengaruh yang secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen ?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang diangkat sebagai topik dan hasil identifikasi yang akan diteliti pada industri batik “Pawitah” di Kabupaten Kebumen yang meliputi :

1. Kompensasi sebagai variabel independen dibatasi pada kompensasi langsung meliputi upah/gaji, insentif/bonus dan kompensasi tidak langsung meliputi pembayaran waktu tidak bekerja, perlindungan terhadap bahaya, pembayaran yang ditentukan oleh hukum.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan variabel independen yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja non fisik, yaitu dibatasi pada hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, kepuasan kerja atas hasil kinerja, kemanfaatan dalam mencapai tujuan organisasi, dan ketenangan jiwa.
3. Budaya organisasi pada penelitian ini merupakan variabel independen dibatasi pada indikator yang meliputi *involment* (keterlibatan), konsistensi (*consistency*), *adaptability* (adaptasi) dan Misi (*Mission*).
4. *Employee engagement* dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yang dibatasi pada indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan dan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap *employee engagement* industri batik di "Pawitah" di Kebumen.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen.
4. Mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen.

1.5. Manfaat

Peneliti berharap penulisan karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan batik sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan pengusaha khususnya industri kecil dalam hal pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi yang dapat dikembangkan pada unit-unit usaha mereka untuk dapat mengelola unit usahanya secara lebih profesional.

Semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan literatur untuk penelitian lanjutan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan khususnya bagi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Teoritis

Bagi mahasiswa sebagai ajang implementasi dan aktualisasi dari pengetahuan dan pemahaman teori dalam bangku perkuliahan, serta memperkaya khasanah, ketajaman dalam berfikir, dan mampu menganalisis setiap permasalahan yang muncul di masyarakat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan/emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Perasaan/emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse dalam Jaushan, 2015). Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dalam Joushan 2015).

Robinson et al (2004) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki sikap karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja dan nilai-nilai yang ada didalam perusahaan tersebut. *Employee Engagement* secara keseluruhan merupakan suatu komitmen karyawan kepada perusahaanya yang didasari oleh sifat emosional seperti antusiasme, mengarahkan usaha yang bebas dan rela memberikan usaha lebih besar untuk pekerjaannya.

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian

manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Organisasi yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi (McLeod, 2009).

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup, 2010).

Pandangan praktisi terhadap konsep *engagement* dikemukakan oleh Gallup dalam Ratnaningsih (2011) bahwasannya karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, mendorong inovasi dan kemajuan organisasi. Ciri karyawan yang menunjukkan *engagement* akan bekerja dengan usaha ekstra dan lebih dari apa yang diharapkan. *Engagement* pada dasarnya terdiri dari aspek kognitif, afektif maupun perilaku. Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi dimana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Menurut Gibbons dalam Hughes, (2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

2. Karakteristik *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli (2004 :44-51) menyebutkan ada tiga karakteristik dalam *employee engagement*, yaitu:

1. *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan

karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. *Absorption* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah. Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.

3. Faktor Pembentukan Perilaku *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan pengembangan dari dua konsep terdahulu, yaitu komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB/Perilaku Organisasi Karyawan) (Robinson, 2004; Rafferty dkk., 2005). Konsep *employee engagement* memiliki kesamaan dengan kedua konsep terdahulunya dan kadang definisinya sering tumpang tindih (Makarti, Vol.6:12, 2013).

Gallup mendefinisikannya sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *employee engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan (Dernovsek, 2008). Sedangkan Robinson, dkk (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi

tersebut. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan (Rachmawati, Vol 5:12, 2010).

Konsep perilaku yang ini dikemukakan oleh Robertson (2007) berpendapat bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2013). Karyawan yang memiliki *engaged* biasanya yakin dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi dimana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dalam Jounshan dkk, 2015).

Employee engagement yang rendah tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, Federman (2009:37-47) menyatakan bahwa *employee engagement* di dalam perusahaan dipengaruhi oleh 9 hal, yaitu :

- 1) kebudayaan (*culture*),
- 2) indikator sukses (*success indicators*).
- 3) pengertian prioritas (*priority setting*),
- 4) komunikasi (*communication*),
- 5) Inovasi (*innovation*),
- 6) penguasaan bakat (*talent enhancement*),
- 7) peningkatan bakat (*talent enhancement*),
- 8) insentif dan pengakuan (*incentives and acknowledgement*),
- 9) pelanggan (*customer-centered*).

Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan di atas kebudayaan (*culture*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan menjadi rendah (Akbar,2013).

Keterikatan kerja terbentuk dari adanya ketertarikan karyawan terhadap kondisi karyawan yang ada pada perusahaan. Ketertarikan ini muncul sebagai hasil interaksi antara faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor yang ada pada perusahaan setelah sekian lama bekerja. Karyawan yang memiliki keikatan yang kuat pada perusahaan, tentunya akan mengambil keputusan untuk bekerja di perusahaan dan berusaha untuk memajukan perusahaan, Larasati (2008). Pihak perusahaan tentunya mengharapkan karyawan betah bekerja perusahaannya tersebut. Seseorang yang memiliki keikatan yang kuat pada perusahaan akan memperlihatkan kesediaan sekuat mungkin demi kemajuan perusahaan, rasa bangga terhadap perusahaan, menerima semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Porter dalam Margaretha, 2008).

2.1.2. Teori Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. (Wibowo 2007 : 348)

Desler (2008:85) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi merupakan bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial (Anthony, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony, 2003).

Hasibuan (2007:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Selain itu dalam buku Hasibuan (2007) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen. seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Terminologi-terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut (Simamora, 2001: 124):

- a. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif, adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya.
- c. Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.

d. Fasilitas, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.

Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Veithzal (2004) tujuan manajemen kompensasi efektif adalah: memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain: menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan,

melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Rivai (2005) dalam Dhermawan (2012) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan keterikatan kerja dalam perusahaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi. Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan diantara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya (Robbin,1993:647).

Menurut Notoatmodjo (2003:67) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan atau mengurangi turnover karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Menurut Hasibuan (2007), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahan
5. Stabilitas Karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan

kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Menurut Simamora (2001:124) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan- imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*).

Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut:

- a. Kompensasi intrinsik Imbalan – imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah imbalan – imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat / inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan – tindakan dari orang lain atau hal – hal lainnya. Tipe – tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku organisasi adalah jenis – jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang – orang sebagai akibat mereka pada pekerjaan.
- b. Kompensasi Ekstrinsik Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering didalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis, gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana – rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik didalam organisasi. Program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun menumbuhkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun memotivasi karyawan.

4. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua (Rivai, 2005) yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, penghargaan atas prestasi, pujian, dan libur tambahan.

2.1.3.Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu lingkungan atau kondisi materiil yang banyak memberikan kemudahan kerja secara materiil dan psikologis (Kartono, 2005). Dengan kondisi materiil yang baik dapat memberikan fasilitas kemudahan kerja. Kondisi materiil ini meliputi suhu udara, ventilasi ruangan, peralatan dan ATK, pencahayaan, dan lain-lain. Sedangkan kondisi psikologis oleh setiap individu maupun kelompok dalam memberikan reaksi dengan tingkat sensitifitas atau kepekaan yang berbeda-beda walaupun kecenderungannya sangat tinggi. Kondisi psikologis ini dapat berupa sugesti-sugesti, adanya sentimen, interpretasi, kata-kata, dan lain-lain.

Selain itu terdapat enam faktor pendorong keamanan kerja di lingkungan organisasi agar tercipta lingkungan yang sejuk. Faktor tersebut antara lain (Kartono, 2005):

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- b. Kepuasan pegawai terhadap hasil kerjanya.
- c. Terciptanya iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi lainnya.
- d. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- e. Adanya ketenangan jiwa

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi organisasi dalam aktivitas sehari-hari diantara pimpinan dan bawahan, antara lain :

- a. Hubungan karyawan (meliputi kepemimpinan, informasi, kondisis kerja, sistem gaji atau upah).

- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c. Peraturan kerja
- d. Keamanan
- e. Sirkulasi udara
- f. Penerangan yang baik menurut (Assouri, 1998) terdiri dari sinar yang cukup, tidak menyilaukan, cahaya terang, tidak ada kontras yang tajam, distribusi cahaya yang merata, dan warna yang serasi).

Dalam memberikan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja, faktor lingkungan kerja sangat menentukan guna memperoleh hasil kerja yang optimal. Secara langsung maupun tidak langsung secara sadar ataupun tidak sadar, lingkungan kerja sangat mempengaruhi hasil kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Menurut Akhyari (2009) menyatakan secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan / organisasi merupakan lingkungan bagi karyawan

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sebagaimana yang diungkapkan pula oleh Sallis (2003) bahwa terdapat dua hal yang diperlukan pegawai agar dapat menghasilkan kualitas kerja yaitu ;

- a. Pegawai membutuhkan suatu lingkungan yang pantas untuk bekerja, memerlukan alat dan bantuan alat untuk mengerjakan tugas-tugasnya.
- b. Untuk menghasilkan kerja yang baik, pegawai memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diarahinya. Pegawai memerlukan pemimpin yang dapat memberdayakan dan menghargai prestasi kerja pegawainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Budi (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Secara garis besar, faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja muaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sariyathi (2007:66) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan

Menurut Assuari dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa terdapat enam faktor non fisik pendorong keamanan kerja di lingkungan organisasi agar tercipta lingkungan yang sejuk. Faktor tersebut antara lain:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- b. Kepuasan pegawai terhadap hasil kerjanya.
- c. Terciptanya iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi lainnya.
- d. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan materiil yang memadai
- f. Adanya ketenangan jiwa

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi organisasi dalam aktivitas sehari-hari diantara pimpinan dan bawahan, anatara lain :

- a. Hubungan karyawan (meliputi kepemimpinan, informasi, kondisis kerja, sistem gaji atau upah).
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c. Peraturan kerja
- d. Keamanan
- e. Sirkulasi udara

- f. Penerangan (terdiri dari sinar yang cukup, tidak menyilaukan, cahaya terang, tidak ada kontras yang tajam, distribusi cahaya yang merata, dan warna yang serasi).

Dalam memberikan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja, faktor lingkungan kerja sangat menentukan guna memperoleh hasil kerja yang optimal. Secara langsung maupun tidak langsung secara sadar ataupun tidak sadar, lingkungan kerja sangat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang digambarkan oleh Nitisoemito dalam Agustin (2014) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sallis dalam Agustin (2014) menyatakan secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan/organisasi merupakan lingkungan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Terdapat dua hal yang diperlukan pegawai agar dapat menghasilkan kualitas kerja yaitu :

- a. Pegawai membutuhkan suatu lingkungan yang pantas untuk bekerja, memerlukan alat dan bantuan alat untuk mengerjakan tugas-tugasnya.
- b. Untuk menghasilkan kerja yang baik, pegawai memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diarahinya. Pegawai memerlukan pemimpin yang dapat memberdayakan dan menghargai prestasi kerja pegawainya.

Pada penelitian ini, lingkungan kerja dibatasi hanya lingkungan kerja non fisik yang diduga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Khususnya yang

berada pada lingkungan kerja industri batik "Pawitah" di Kabupaten Kebumen.

1. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik menurut Kartono (2005) kondisi psikologis oleh setiap individu maupun kelompok dalam memberikan reaksi dengan tingkat sensitifitas atau kepekaan yang berbeda-beda walaupun kecenderungannya sangat tinggi. Kondisi psikologis ini dapat berupa sugesti-sugesti, adanya sentimen, interpretasi, kata-kata, dan lain-lain. Selain itu terdapat enam faktor pendorong keamanan kerja di lingkungan organisasi agar tercipta lingkungan yang sejuk. Faktor tersebut antara lain:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja.
- b. Kepuasan pegawai terhadap hasil kerjanya.
- c. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- d. Adanya ketenangan jiwa

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dibatasi hanya lingkungan kerja fisik yang meliputi pewarnaan, kebersingan, kebisingan, penerangan, dan pertukaran udara dan fasilitas kerja. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Akhyari (1999) dalam Agustin (2014) menyatakan secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan / organisasi merupakan lingkungan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari bahwa terdapat dua hal yang diperlukan pegawai agar dapat menghasilkan kualitas kerja yaitu ;

- a. Pegawai membutuhkan suatu lingkungan yang pantas untuk bekerja, memerlukan alat dan bantuan alat untuk mengerjakan tugas-tugasnya.
- b. Untuk menghasilkan kerja yang baik, pegawai memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diarahkannya. Pegawai memerlukan pemimpin yang dapat memberdayakan dan menghargai prestasi kerja pegawainya.

2.1.3. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara melihat dan berfikir mengenai perilaku dari dan dalam organisasi, suatu perspektif untuk memahami apa yang sesungguhnya sedang terjadi. Dalam kaitan ini budaya organisasi ditujukan pada sekumpulan pokok pikiran yang mencoba menjelaskan dan memperkirakan bagaimana organisasi dan manusia bertindak dalam lingkungan yang berbeda.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan (Mas'ud, 2009).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Greenberg, 2005). Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi (Simamora, 2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah-masalah adaptasi ekstern dan integrasi internal yang telah berfungsi dengan cukup baik untuk bisa dianggap benar dan untuk bisa diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk menerima sesuatu, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak (Brahmasari, 2008). Budaya organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma kekhasan dan pola perilaku. Menurut pakar perilaku, budaya yang ditujukan pada suatu organisasi adalah berupa kepribadian seperti yang dipunyai oleh individu-individu tersembunyi, bahkan relatif seragam, yang memberikan arti, arah, dan mobilisasi. Budaya

dalam suatu organisasi membantu pekerja memberikan tanggapan atas ketidakpastian yang tidak bisa dihindari dan keruwetan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Kartono, 2005).

Budaya yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dapat terlihat melalui kegiatan ritual, simbol-simbol, jargon, nilai-nilai, sejarah perusahaan maupun kode etik yang ditunjukkan anggota perusahaan dalam perilakunya. Kemampuan karyawan dalam memahami dan menginterpretasikan apa yang ada dan berlaku dalam perusahaan sangat terbatas sehingga karyawan perlu memahami dan menyeleksi secara tepat. Hal tersebut dimungkinkan untuk mencari nilai-nilai positif yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, dalam Endah (2013). 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 (Rivai dalam Endah, 2013).

Berg dalam Herminingsih (2014) mengatakan bahwa Lingkungan tempat kerja yang dirancang untuk memotivasi pekerja akan mendorong mereka untuk mengajukan upaya untuk keberhasilan organisasi. Sumber-sumber pekerjaan tautan proses motivasi dengan hasil organisasi dan individu melalui keterlibatan karyawan (Schaufeli, 2004).

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Endah (2013) mengemukakan bahwa fungsi dari budaya organisasi antara lain adalah:

1. Budaya organisasi memiliki suatu peran batas-batas penentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota perusahaan sehingga karyawan merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan tempatnya bekerja
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen sampai mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan
5. Budaya mendorong stabilitas sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
6. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan membentuk perilaku serta sikap karyawan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Definisi operasional budaya perusahaan memiliki banyak dimensi variabel. Oleh karena itu untuk memudahkan dalam penelitian ini dilakukan pengukuran dengan mengadopsi model karakteristik. Budaya organisasi diwujudkan di karakteristik organisasi itu sendiri. Dari itu dapat dikatakan budaya organisasi adalah bagaimana sesuatu harus dilakukan, bagaimana masalah diinterpretasikan serta bagaimana menyelesaikannya menurut cara organisasi itu sendiri. Indikator/aspek penting suatu budaya organisasi menurut (Denison dalam Leung, 2014) adalah:

1. *Involvement* (Keterlibatan)

Involvement merupakan indikator budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam pengambilan keputusan. Organisasi yang efektif memberdayakan masyarakat, membangun organisasi di sekitar tim, dan mengembangkan kemampuan manusia di semua tingkatan. Aspek ini meliputi : komitmen dalam organisasi terhadap pekerjaan, memiliki rasa kepemilikan atas organisasinya, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

2. *Consistency* (Konsistensi)

Consistency dalam hal aspek budaya organisasi ini menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Organisasi juga cenderung efektif karena memiliki budaya "kuat" yang sangat konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik.

Jenis konsistensi adalah sumber yang kuat stabilitas dan integrasi internal yang dihasilkan dari pola pikir umum dan tingkat kesesuaian.

3. *Adaptability* (Adaptabilitas)

Adaptability adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Integrasi internal dan adaptasi eksternal sering dapat bertentangan. Adaptasi organisasi didorong oleh kebutuhan pelanggan, mengambil risiko, belajar dari kesalahan, memiliki kemampuan dan pengalaman dalam menciptakan perubahan, dan berani berinovasi.

4. *Mission* (Misi)

Mission merupakan indikator inti yang menunjukkan tujuan inti organisasi dan menjadikan anggota organisasi yakin terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang sukses memiliki tujuan yang jelas, arah yang mendefinisikan tujuan organisasi, tujuan strategis, dan mengungkapkan visi tentang bagaimana organisasi akan terlihat di masa depan.

Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan atau anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam kerjanya, memiliki rasas keterikatan yang kuat dengan organisasinya. Aspek tersebut bisa berwujud inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya perusahaan tersebut, penghargaan dan imbalan, kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang

tidak diskriminatif. Perusahaan-perusahaan kecil biasanya jarang melakukan seleksi karyawan, dan alangkah baiknya jika perusahaan yang berkembang dengan sehat dapat menerapkan model diatas untuk mengembangkan memperkuat budaya organisasinya. Khusus bagi usaha kecil model ini lebih sederhana.

2.2. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Variabel Kompensasi dengan *Employee Engagement*

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting kaitannya dengan karyawan. Kebutuhan hidup karyawan tergantung dari hasil kompensasi yang diperoleh. Pada penelitian yang sebelumnya dilakukan Anindya (2014) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *engagement* dosen dan staf Universitas Bakrie, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap *engagement* dosen dan staf Universitas Bakrie, masing-masing variabel kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *engagement* dosen dan staf Universitas Bakrie.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis pada penelitian yang dilakukan pada industri batik "Pawitah" di Kebumen.

2. Hubungan Lingkungan Non Fisik dengan *Employee Engagement*

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor/ tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja non fisik lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh hubungan kerja antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, hubungan antar karyawan, dan imbalan (*reward system*). Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, hubungan antar karyawan baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan ditempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi. Sehingga rasa keterikatan (*engagement*) semakin tinggi pula.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kustiningsih (2007) dan Suryani (2008) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan Widodo (2014:47) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan karyawan dalam bersikap produktif dan memiliki rasa *engagement* bagi perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak.

Hal diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi rasa emosional dan keterikatan karyawan dengan organisasinya. Diduga, semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula rasa keterikatan (*engagement*) karyawan pada oragnisasinya. Pernyataan ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan peneliti pada penelitian yang dilakukan di industri batik "Pawitah" di Kebumen.

3. Hubungan Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement*

Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki konstruksi konsep pertukaran, di mana pelaksanaan nilai-nilai yang baik dan sistem manajemen dapat diasumsikan sebagai dukungan dari organisasi kepada karyawannya. Budaya organisasi yang baik dapat membawa perasaan aman secara psikologis kepada karyawan sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Kahn (1990) menemukan bahwa ada korelasi positif antara perasaan aman karyawan secara psikologis dan engagement karyawan. Siddhanta *et al.* (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan dalam pembentukan engagement karyawan karena budaya organisasi merupakan penghubung antara organisasi dengan para anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja serta memiliki rasa keterikatan dengan oragnisasinya untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Menurut McBain dalam Leung (2014), mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung terbentuknya *employee engagement* adalah budaya perusahaan. Lockwood (2007) juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Kondisi budaya organisasi yang mendukung dalam pekerjaan dan perkembangan karyawan, serta kondisi kerja yang ramah dan saling membantu juga dapat membantu dalam membentuk sifat *engaged* terhadap pekerjaannya. Kompensasi dan keuntungan yang cukup dan sepadan juga dapat membuat karyawannya merasa *engaged* terhadap pekerjaannya. Hal-hal lain menyangkut budaya organisasi yang dapat membantu dalam pembentukan *employee engagement* adalah misi dan visi organisasi yang jelas, perlakuan dari anggota organisasi lainnya, kebijakan pekerjaan dan keseimbangan kerja dapat mempengaruhi dalam pembentukan *employee engagement*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kotler (2003) menegaskan bahwa sebuah organisasi yang unggul dan memiliki motivasi yang tinggi apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang cenderung berubah. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi dan komitmen sehingga dengan demikian seluruh anggota organisasi akan termotivasi untuk selalu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah.

Dalam penelitian Nurjannah (2016:314) mengatakan bahwa Budaya organisasi menentukan keterikatan karyawan pada dua tingkatan: (a) bahwa

budaya menciptakan dan melepaskan energi karyawan melalui cara organisasi memperlakukan karyawannya, dan (b) bahwa budaya menyalurkan energi pada daya saing melalui pemusatan terhadap sasaran strategis perusahaan, inovasi, dan/atau efisiensi operasional. *Employee engagement* dapat menjadi hasil potensial dari budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang mendukung standar etika mendorong sumber daya manusia untuk mengambil risiko dan berinovasi, dan dibimbing untuk memperhatikan bukan hanya *apakah* tujuan yang akan dicapai melainkan juga *bagaimana*. Budaya organisasi yang positif menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih sering daripada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan dari pekerja sehingga akan menumbuhkan keterikatan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berfungsi mengubah sikap dan perilaku karyawan, agar dapat meningkatkan rasa keterikatan dengan organisasinya, sesuai dengan hipotesis yang ditulis pada penelitian yang dilakukan di industri batik "Pawitah" di Kabupaten Kebumen

2.3. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian yang dilakukan, maka dilakukan penelusuran lebih lanjut terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Berikut ini adalah daftar penelitian terdahulu yang mendukung penelitian:

Tabel II-1. Jurnal Pendukung

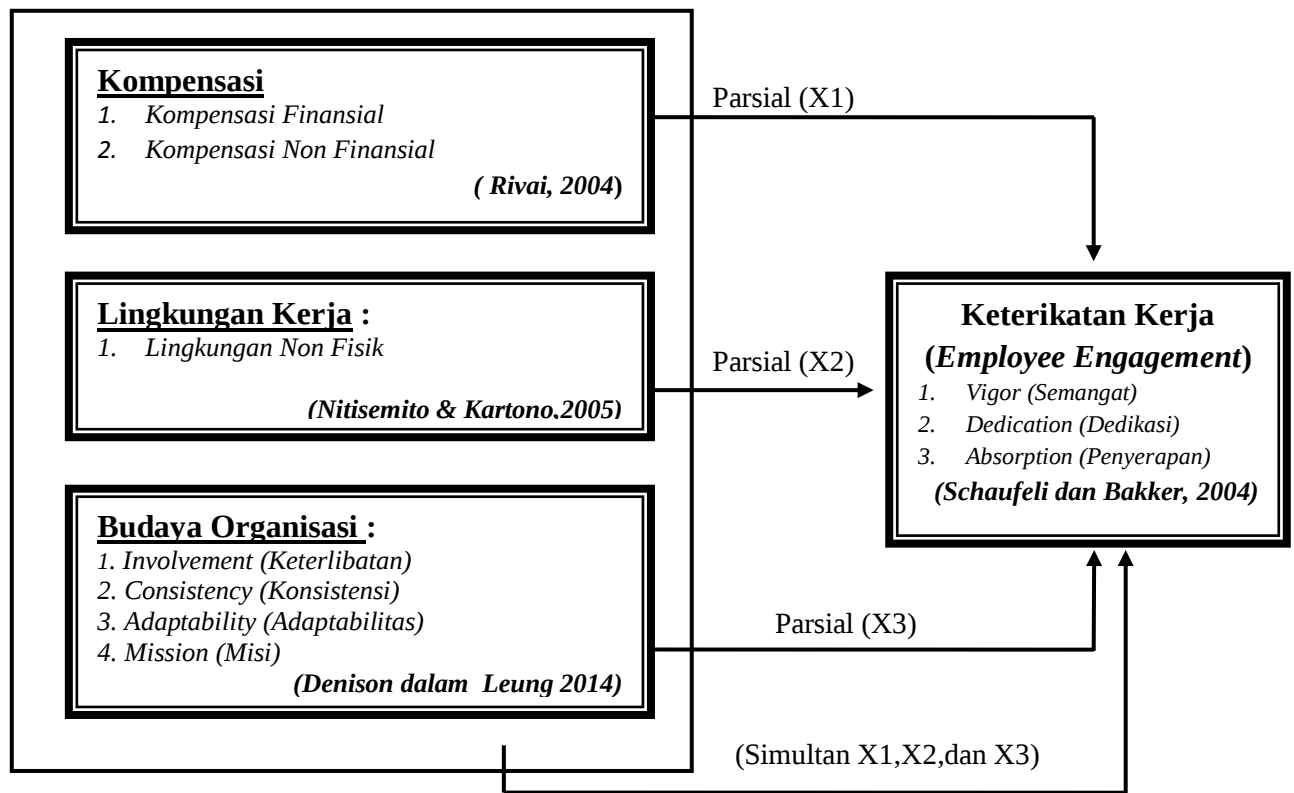
No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Penerbit	Ringkasan
1	Antonius M Claret Hermawan Harry N (2014)	Pengaruh Kompensasi, Status /Pengakuan dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat <i>Employee Engagement</i> pada karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta 2014	Kompensasi tidak berpengaruh, sedangkan status/pengakuan dan kesempatan berkembang berpengaruh positif terhadap tingkat <i>employee engagement</i> karyawan USD.
2	Dewinta Anindya(2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap <i>Engagement</i> Dosen Dan Staf Universitas Bakrie	Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie Vol 2 No 2 Vol 5 (2014)	Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>engagement</i> dosen dan staf Universitas Bakrie.
3.	Fransiscus Aprilian Sri Widodo Sami'an, M.Psi (2013)	Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Perilaku Produktif Karyawan	Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1 , April 2013 Universitas Airlangga Surabaya	Hasil analisis data diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,234 dan 0,693 yang berarti H0 diterima, yang menandakan tidak adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y1 maupun Y2 dalam penelitian ini.
4	Muhammad Rizza Akbar (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi Pada Karyawan PT.PRIMATEXCO INDONESIA DI Batang)	Journal of Social and Industrial Psychology 2 (1) (2013) Universitas Negeri Semarang, Indonesia	<i>Employee engagement</i> dan budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala <i>employee engagement</i> yang terdiri dari 31 item dan budaya organisasi terdiri dari 30 item. Koefisien reliabilitas skala <i>employee engagement</i> sebesar 0,883 dan skala budaya organisasi sebesar 0,095. Uji pengaruh menggunakan teknik regresi dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap <i>employee engagement</i> , dengan nilai koefisien regresi 0,623 dan $t_{hit} = 8,481$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima.
6	Yoanita Yuniati, Sugih Arijanto (2014)	Peningkatan <i>Employee Engagement</i> Pegawai Perguruan Tinggi X	Jurnal Itenas Rekayasa © LPPM Itenas No.1 Vol. XVIII ISSN: 1410- 3125 Januari 2014	Penelitian diawali dengan melakukan pengukuran <i>employee engagement</i> berdasarkan Development Dimension International (DDI) dan National Institute of Standards Technology (NIST). Jumlah sampel penelitian adalah 74 dosen tetap, serta 116 pegawai nonakademik di perguruan tinggi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan nilai tingkat <i>engagement</i> (skala 1-4) dosen adalah 2,85 dan untuk pegawai nonakademik adalah 2,79. Hal ini menunjukkan para dosen dan pegawai nonakademik belum mencapai tingkat <i>engaged</i> yang tinggi.

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Penerbit	Ringkasan
7	Fredi Susanto (2016)	Faktor-faktor yang menentukan <i>Employee Engagement</i> di Hotel IBIS STYLE Surabaya	Program Studi Manajemen perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.	Faktor-faktor yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), pelatihan (X4), <i>teamwork</i> (X5) dan <i>employee engagement</i> (Y). Variabel pelatihan memiliki hubungan negatif dengan <i>employee engagement</i> dalam regresi karena tidak memenuhi persyaratan untuk uji linearitas di uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap <i>employee engagement</i> .
8	Jason Leung, Dedi Widjaya (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>employee Engagement</i> Dengan Received Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Di Restoran Imperial Chief Galaxy Mall Surabaya.	Program Studi Manajemen perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>perceived organizational support</i> , dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Namun, <i>perceived organizational support</i> tidak dapat memediasi budaya organisasi dan <i>employee engagement</i> .
9	Minkhaya Silviana Putri , Lukman M Baga , dan Euis Sunarti	<i>Employee Engagement</i> , Lingkungan Sosial dan Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika	Manajemen IKM, September 2015 (123-130) Vol. 10 No. 2 ISSN 2085-8418 http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/	Hasil penelitian ini menunjukan keterlibatan kerja dan lingkungan sosial karyawan tidak tetap memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Komponen keterlibatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah <i>camaraderie</i> , yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim dan motivasi.

2.4. Model Empiris

Berdasarkan *equity theory* persepsi karyawan akan kompensasi telah diberikan dengan benar, adil dan memuaskan akan mengarah pada keterikatan karyawan secara penuh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa keterikatan dengan organisasi serta hubungan baik melalui budaya yang tertanam dalam sebuah perusahaan akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman. Faktor inilah yang akan mendorong terbentuknya keterikatan kerja (*engagement*) bagi para karyawan dengan rekan kerjanya maupun karyawan dengan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti membuat skema hubungan antara Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan kerja (*employee engagement*) sebagai berikut:



Gambar II-1. Kerangka Teoritis

2.5. Hipotesis

Dari rumusan masalah, dan model empiris dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

1. Hipotesis alternatif (Ha)

Hipotesis alternatif adalah hipotesis kerja, yang merupakan petunjuk dan arah bagi penelitian. Merupakan batasan apa yang akan diteliti dan tidak akan diteliti. Merupakan kerangka kerja untuk mengorganisir kesimpulan yang diperoleh. Hipotesis alternatif (Ha) pada penelitian ini adalah :

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompensasi, terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen.
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja non fisik, terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen
- c. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen
- d. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

3.1.1. Obyek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan *employee engagement*.

3.1.2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pekerja/karyawan/pengrajin batik di kawasan industri batik “Pawitah” Kebumen yang berlokasi di industri batik Desa Tanuraksan, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen.

3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:60 dalam Budi, 2016). Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian yang berangkat dan bermuara pada tujuan penelitian yang jelas. Perlakuan variabel penelitian akan dikembangkan dalam memecahkan masalah penelitian yang diajukan (Kartikasari, 2015). Kusumadewi (2015) mengatakan bahwa variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati, diteliti sebagai atribut dari kelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Adapaun penjelasan masing-masing variabel tersebut sebagai berikut :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat dari faktor variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja (*employee engagement*).

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Variabel ini sering disebut dengan variabel bebas (X). Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan budaya kerja (X3).

3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberikan makna atau arti yang lebih spesifik dalam aktivitas atau operasional yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi ini memberikan kemudahan dalam melakukan pengukuran dan pengujian variabel dan menghindari penafsiran ganda (Agustin, 2014). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam hal laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia rasakan dan ketahui. Analisis data didasarkan pada hasil kuesioner, yang akan diuraikan dalam angka, tabel, analisis statistik, uraian dan kesimpulan hasil penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan, *employee engagement*, kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi. Total keseluruhan pertanyaan adalah 23 pertanyaan. Berikut ini adalah tabel definisi operasional yang dilakukan peneliti dalam pembuatan kuesioner/daftar pertanyaan terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kabupaten Kebumen.

1. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan, pemikiran serta sikap yang positif mengenai pekerjaan yang menyebabkan performa individu dan komitmen semakin besar terhadap perusahaan. Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek (Schaufeli dan Bakker, 2004:7) yaitu:

a. Aspek Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. Aspek *Dedication*/Dedikasi

Dedication ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, bangga, inspiratif, dan menantang dalam pekerjaan. Karyawan menganggap pekerjaan sebagai pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang

c. *Absorption*/Absorpsi

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat mendalam. Karyawan merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki

absorption yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Sehingga saat bekerja, waktu terasa berlalu cepat.

Tabel III-1.
Definisi Operasional , Indikator Variabel
***Employee Engagement* Pada Kuesioner**

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Vigor	1. Rasa bersemangat kerja 2. Siap menghadapi kesulitan 3. Rela memberikan waktu & pikiran saat bekerja	3
2	Dedikasi	4. Rasa antusias terhadap pekerjaan 5. Bangga terhadap pekerjaan 6. Selalu menyelesaikan pekerjaan	3
3	Absorpsi	7. Selalu peduli terhadap pekerjaan 8. Fokus dalam bekerja 9. Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	3
Jumlah			9

2. Kompensasi

Menurut Rivai (2004) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Rivai, 2004, Susanto, 2014). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua (Rivai, 2004) yaitu sebagai berikut :

- a. Kompensasi Finansial yaitu kompensasi yang terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan
- b. Kompensasi Non Finansial
 Kompensasi non finansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, penghargaan atas prestasi, pujian, dan libur tambahan.

Tabel III-2.
Definisi Operasional Kompensasi Pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Kompensasi Finansial	1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	3
	a. Kompensasi langsung	2. Insentif sesuai dengan prestasi	
	b. Kompensasi tidak langsung	3. Mendapat THR	
2	Kompensasi Non Finansial	4. Ada penghargaan atas karya & kreativitas pekerja	2
		5. Pujian atas prestasi kerja	
Jumlah			5

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (1992) dan Kartono (2005) lingkungan non fisik yaitu kondisi psikologis oleh setiap individu maupun kelompok dalam memberikan reaksi dengan tingkat sensitifitas atau kepekaan yang berbeda-beda walaupun kecenderungannya sangat tinggi. Kondisi psikologis ini dapat berupa sugesti-sugesti, adanya sentimen, interpretasi, kata-kata, dan lain-lain. Faktor tersebut antara lain: hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja, kepuasan pegawai terhadap hasil kerjanya, rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, adanya ketenangan jiwa.

Tabel III-3
Definisi Operasional , Lingkungan Non Fisik

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan kerja yang terjalin baik	4
		2. Kebersamaan melahirkan keterikatan	
		3. Manfaat berorganisasi dan memiliki teman kerja	
		4. Adanya ketenangan jiwa	
Jumlah			4

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi diwujudkan di karakteristik organisasi itu sendiri. Dari itu dapat dikatakan budaya organisasi adalah bagaimana sesuatu harus dilakukan, bagaimana masalah diinterpretasikan serta bagaimana menyelesaikannya menurut cara organisasi itu sendiri.

Berikut ini indikator budaya organisasi menurut (Denison dalam Leung, 2014) sebagai berikut :

1. *Involvement* (Keterlibatan) adalah indikator budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam pengambilan keputusan.
2. *Consistency* (Konsistensi) *Consistency* menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi.
3. *Adaptability* (Adaptabilitas) *Adaptability* adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi
4. *Mission* (Misi) *Mission* adalah indikator inti yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi yakin dan teguh terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi

Tabel III-4.
Definisi Operasional , Indikator Variabel
Budaya Organisasi Pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Keterlibatan	1. Terlibat rasa memiliki organisasi 2. Saran diterima perusahaan	2
2.	Konsistensi	3. Ada kesepakatan menyatukan pandangan budaya organisasi	1
3.	Adaptabilitas	4. Merespon perubahan lingkungan	1
4.	Misi	5. Anggota organisasi mengerti arah, strategi untuk mencapai tujuan organisasi	1
Jumlah			5

3.3. Instrumen Dan Alat Pengumpul Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode dasar penelitian yaitu metode deskriptif analisis, metode ini digunakan untuk meneliti sekelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran atau tentang pemikiran pada masa kini. Menurut Nawawi (2005) mengatakan bahwa metode deskriptif analisis dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian (lembaga, masyarakat, seseorang, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang sebagaimana adanya. Penelitian ini membuat gambaran secara aktual serta akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Teknik pelaksanaan penelitian ini dengan menggunakan metode survei. Seluruh informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Hasil data kuesioner yang diperoleh diolah menjadi data kuantitatif kemudian diolah dengan menggunakan metode korelasi regresi dengan pengujian alat statistika yang relevan untuk menguji hipotesisnya.

Skala pengukuran dalam kuesioner yang diajukan kepada responden berupa skala Likert. Skala likert banyak digunakan dalam penelitian sosial yang tujuannya untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi dari responden yang dijadikan sampel penelitian. Dari skala Likert ini variabel dapat diukur dengan menjabarkan jawaban menjadi indikator penelitian. Indikator inilah yang digunakan untuk menyusun item-item instrumen pertanyaan dan pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

Sugiyono (2012:134) mengatakan bahwa jawaban instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata yang diberi skor, misalnya :

Sangat Setuju (SS) diberi nilai	: 5
Setuju (S) diberi nilai	: 4
Kurang Setuju (KS) diberi nilai	: 3
Tidak Setuju (TS) diberi nilai	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai	: 1

Penelitian yang dilakukan pada industri batik ”Pawitah” di Kebumen pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang skor yang digunakan pada penelitian ini antara (skor) 1 sampai dengan 4 dengan kata-kata yang terkandung dalam nilai/skor yang diajukan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: 4
Setuju (S)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Skor netral dalam penelitian ini tidak digunakan. Alasan peneliti tidak menggunakan skor netral, mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004:191) yaitu :

1. Kategori undecided itu memiliki arti ganda, dapat diartikan jawaban tersebut belum memutuskan jawaban, atau diartikan netral, setuju, sangat tidak setuju, bahkan ragu-ragu.
2. Jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*)
3. Kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS dimaksudkan untuk melihat kecenderungan yang jelas dari jawaban responden kearah setuju atau tidak setuju.

3.4. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012) data adalah keseluruhan informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian.

3.3.1. Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil observasi di lapangan, tempat penelitian, hasil wawancara langsung dengan responden, dan jawaban dari hasil penyebaran kuesioner. Data yang diambil dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:137).
2. Data Sekunder yaitu data-data pendukung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Data yang diambil meliputi karakteristik penduduk (jumlah penduduk, kepadatan penduduk). Sugiyono (2012:137)

mengatakan bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder disajikan dalam bentuk data-data, dokumen, tabel-tabel, mengenai topik penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan karyawan dan SDM yang ada di industri batik “ Pawitah” di Kebumen.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2002:197) dalam Budi (2015:77) adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Teknik Observasi adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung obyek yang diteliti untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan pencatatan.
2. Teknik Wawancara adalah pengambilan data dengan cara tanya jawab menggunakan bantuan kuesioner, atau berkomunikasi secara langsung dengan obyek yang diteliti dan mencatat semua data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Kuesioner merupakan daftar mencakup pertanyaan dan pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian, yang telah tersaji dalam bentuk item-item dengan skor yang sudah ditentukan.
4. Studi Pustaka adalah cara pengumpulan data dari sumber-sumber pustaka yang terpercaya referensinya. Dapat diperoleh dari buku, literatur, jurnal, internet dan sumber rujukan yang mengacu dan mendukung dalam penelitian.

3.5. Populasi Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini membuat gambaran secara aktual serta akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki pada responden dalam suatu populasi. Sugiyono (2005:41) mengartikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel, atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (Singarimbun, 1995). Populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di industri batik "Pawitah" di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini tidak hanya objek dan subyek yang dipelajari namun faktor karakteristik, psikologi dan sikap yang dimiliki sampel yang diteliti.

Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini *non probability sampling* dan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Selain hal tersebut, pengambilan sampel pada populasi kecil mengacu pada pendapat Sugiyono (2005:61) yang menyatakan bahwa penarikan jumlah sampel sama dengan populasi. Apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sedangkan bila sampel lebih dari 100 maka diambil 10%,15%,atau 20% atau lebih. Pada penelitian ini yang sampel dalam populasi akan diambil semua untuk penelitian, tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya

organisasi terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kabupaten Kebumen yang kemudian sampel tersebut diberi daftar pertanyaan/kuesioner.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu deskriptif dan inferensial.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis berdasarkan pandangan, persepsi dan pemikiran seseorang secara teoritis yang dapat berbentuk berita, keterangan, yang bersifat non statistik. Dengan istilah lain analisis deskriptif adalah cara menganalisis data dengan mendiskripsikan, menggambarkan tentang keterangan-keterangan data yang telah dikumpulkan dengan tujuan mendapatkan intisari dan kesimpulan yang relevan, berlaku umum dan generalisasi. Analisis secara deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan menarik kesimpulan-kesimpulan dalam bentuk besaran prosentase (Agustin, 2014).

3.6.2. Analisis Statistika & Inferensia

Analisis statistika adalah cara mengolah, menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari tabulasi data dan memasukkan dalam rumus yang tepat. Analisis inferensial adalah analisa menggunakan bantuan komputer pengolah data seri program SPSS. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer melalui

program SPSS (*Statistical Program for Social Sceince*) Versi 22 for Windows. Analisa data keduanya dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engegement* industri batik di Kebumen.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang akan diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkannya. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur terhadap suatu gejala, untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuesioner benar-benar mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Sugiyono (2005) cara yang dapat digunakan adalah dengan item-item berisi pertanyaan dan pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *product moment*. Melalui rumus dari Path-Whel, korelasi *Product Moment* dalam Arikunto (2009:160) dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi Product Moment

n = Banyaknya sampel/jumlah responden

X = Skor tiap item yang dipertanyakan

Y = Skor total variabel

Prosedur pengujian, validitas instrumen dilakukan berdasarkan menghitung skor variabel dari butir menghitung koefisien korelasi sederhana antar butir skor (X) dengan skor (Y). Syarat minimum dianggap valid adalah dengan korelasi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2009:162).

Menentukan nilai r_{tabel} dengan melihat nilai kritis dengan taraf kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$, dan nilai sampel (n) sebesar 30, maka diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,361$ dari tabel r *Product Moment*.

Menentukan nilai korelasi dengan *level of signifikan* 95% atau toleransi kesalahan alfa (α) adalah 5% setara dengan 0,05. Maka dasar menentukan nilai korelasi (r) dengan menggunakan analisis menurut Ghazali (2001:50) :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka item tersebut valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka item tersebut tidak valid

Hasil dari uji koefisien korelasi *product moment* akan menunjukkan erat tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kemudian besarnya angka korelasi berkisar antara -1 sampai 1. Apabila korelasi mendekati -1, maka kedua variabel tersebut erat dengan arah hubungan negatif. Sedangkan apabila koefisien mendekati 1, maka hubungan kedua variabel tersebut erat dengan arah positif. Begitu pula sebaliknya apabila koefisien korelasi mendekati 0 (nol), maka hubungan keduanya sangat lemah.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid saja (Agustin,2014).

Instrumen uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for Windows*, yang mengacu pada nilai Alpha Cronbach yang kriteria pengujiannya, kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai perolehan reliabilitas hasil hitungan koefisien Cronbach $\text{Alpha} \geq 0,6$ (Ghozali,2006:46) Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Alpha (Cronbach's) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \partial b^2}{\partial t^r} \right)$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \partial b^2$ = Jumlah varian butir

$$\sigma^2 = \text{Total varian}$$

Kriteria pengujiannya alfa (Ghozali,2006:46) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,60$ maka data tersebut dikatakan reliabel
- b. Jika $\alpha < 0,60$ maka data tersebut dikatakan tidak reliabel

3.6.3.Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui model regresi yang dapat dipakai dalam penelitian. Uji asumsi klasik ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujiannya menggunakan bantuan komputer dengan program pengolahan data *SPSS Versi 22.0 for Windows*.

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi sama dengan nol (0) antar sesama variabel bebas yang diujikan. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat digunakan pedoman besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi (*Tolerance*) sebagai berikut (Ghozali,2009) :

- a. Pedoman model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas mempunyai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$

- b. Pedoman model regresi terjadi multikolinieritas mempunyai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi yang digunakan apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

- a. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas
- b. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda, maka disebut heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dapat dilakukan dengan mengamati sebaran pada titik-titik *scatterplot* regresi, dengan ketentuan bahwa titik yang tersebar pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pola tertentu atau tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sumbu X pada *scatterplot* merupakan hasil dari $(Y \text{ prediksi} - Y \text{ residual/sesungguhnya})$. Dasar analisis heteroskedastisitas (Ghozali,2009) :

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk pola, maka regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas. Model regresi tidak dapat digunakan.

- b. Jika tidak terjadi pola pada grafik dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model ini dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang dapat digunakan untuk menguji adalah dengan grafik. Berdasarkan asumsi (Ghozali,2009) :

- a. Jika data menyebar diatas garis horisontal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis horisontal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi normalitas.

Uji ini dapat digunakan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dengan kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka data normal
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka data tidak normal.

3.6.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi

kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi, terhadap variabel terikat adalah *employee engagement*, dengan toleransi kesalahan 5%, atau taraf signifikasi $\alpha = 0,05$. Perhitungan hubungan antar variabel ini dapat diketahui dengan rumus (Sugiyono, 2007:230) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai uji

r = koefisien regresi (parsial)

n = jumlah sampel

Hipotesis statisnya dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak., H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Menentukan nilai t_{tabel} pada penelitian ini dengan cara melihat nilai t_{tabel} berdasarkan nilai kritis yang sudah ditetapkan. Nilai r_{tabel} , bernilai **$df = n-k$** (n: jumlah sampel, dan k: jumlah variabel bebas) dengan nilai $df = 30-3 = 27$ diperoleh hasil nilai $t_{tabel} = 2,052$.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi secara gabungan (bersama) mempengaruhi variabel dependen yaitu *employee engagement*. Pengujian hipotesisnya menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{K(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai koefisiensi

R = Koefisien korelasi ganda/determinasi

K = jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujiannya (Ghozali,2009) :

$F_{hitung} < F_{tabel}$, ($Sig > \alpha$) maka H_0 diterima, H_a ditolak,

$F_{hitung} > F_{tabel}$, ($Sig < \alpha$) maka H_0 ditolak, H_a diterima,

Nilai F_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ,

Menentukan nilai F_{tabel} , dengan mencari nilai df, dengan rumus

Sugiyono (2007:205) sebagai berikut :

df_1 atau dk pembilang = $k - 1 = (3 - 1 = 2)$

df_2 atau dk penyebut = $n - k = (30 - 3 = 27)$

berdasarkan rumus tersebut diatas, diperoleh harga $F_{tabel} = 3,35$

dengan nilai $\alpha = 0,05$.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 di sini digunakan untuk menjelaskan perubahan yang *consideration* dan *initiating structure* secara bersama-sama mempengaruhi budaya organisasi.

Ghozali (2009) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi, variabel dependen. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). R^2 dihitung dengan rumus menurut (Sugiyono, 2008:83) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien penentu berganda/Determinasi

b = koefisien regresi

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

Nilai koefisien korelasi R terletak antara 0 dan 1. Nilai ini bergerak antara (0) sampai (+1) atau (0) sampai (-1). Apabila koefisien korelasi (R) mendekati (+1) atau (-1) berarti terdapat hubungan yang kuat, sebaliknya apabila mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan. Tanda (+) atau (-) menunjukkan hubungan positif atau negatif.

Nilai Adjusted (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepadatan hubungan paling erat/paling baik dalam regresi. Nilai adjusted ini dapat berubah-ubah naik turun sesuai dengan variabel yang ditambahkan dalam model. Menurut Gujarati (2003) jika dalam uji empiris

nilai adjusted bernilai negatif (-), maka nilainya adjusted dianggap nol (0).

3.6.5. Analisis Regresi Berganda

Menghitung kontribusi dari semua variabel bebas secara serempak terhadap variabel tidak bebas (tergantung). Artinya satu variabel bebas (disebut juga sebagai variabel *predictor*) sedang variabel tergantung (disebut juga sebagai variabel *response*). Untuk mengetahui hubungan antara faktor kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen, digunakan alat analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat *Employee Engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_i = Variabel bebas (Kompensasi, Lingk. Non Fisik dan Budaya)

e = *Error*/ residual

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Profil Perusahaan

Pawitah batik merupakan salah satu industri batik yang ada di Kabupaten Kebumen. Industri batik ini berlokasi di desa Gemeksekti Dukuh Tanuraksan Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. UKM ini merupakan usaha yang didirikan secara turun temurun dan dikelola oleh keluarga. Pemilik perusahaan tercatat dalam SIUP adalah ibu Pawitah. Dalam menjalankan usahanya ibu Pawitah dibantu para karyawannya yang direkrut dari masyarakat sekitar desa Gemeksekti, dan sebagian kecil dari luar desa Gemeksekti.

Jumlah karyawan industri batik pawitah tercatat 30 orang, belum termasuk pemiliknya. Karyawan di industri batik sebagian besar bekerja di lokasi industri pabrik dan sebagian ada yang mengerjakan di rumah dan menyetorkannya kembali kepada pemilik usaha jika pekerjaan tersebut selesai. Karyawan yang bekerja pada industri batik sebagian besar adalah perempuan dan hanya lulusan SD dan SMP. Faktor pendidikan di perusahaan ini tidaklah penting, karena yang terpenting adalah ketelatenan, kemauan dan kerja keras agar kualitas batik selalu terjaga dengan baik.

Kualitas yang baik, dukungan dan ketelatenan yang diciptakan dalam perusahaan ini menjadikan batik “Pawitah” semakin maju dan dikenal dikalangan masyarakat Kebumen, bahkan masyarakat diluar kota

Kebumen hingga ke mancanegara. Kini banyak wisatawan yang datang untuk membeli secara langsung ke gerai batik “Pawitah” di jalan Karangsambung Desa Gemeksekti Kabupaten Kebumen. Banyak pelanggan memesan kain batik melalui media online yang dipasarkan melalui jaringan internet, ini memudahkan konsumen, karena lebih mudah dalam memilih dan memesan langsung via online. Selain itu pemasaran yang dilakukan industri batik ini cukup baik dengan mengikuti pameran, mengikuti even-even yang diadakan, menjalin mitra usaha baik swasta maupun pemerintah, membentk tim pemasaran yang solid diberbagai kota diantaranya Yogyakarta, Purworejo, Purwokerto hingga Jakarta. Hal inilah yang menjadikan batik “Pawitah” semakin maju dan omzet tahun 2015 mencapai Rp 720.000.000,. Sehingga batik “Pawitah” termasuk dalam golongan industri menengah dengan omzet dan penjualannya tinggi.

4.1.2. Data Rekap Kuesioner

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan data kualitataif yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan pengisian angket kuesioner yang ditujukan kepada responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Kuesioner dibagikan kepada semua sampel populasi pada industri batik “Pawitah” Kebumen kecuali pemilik usaha, angket yang disebar sebanyak 30 eksemplar dan semua telah kembali serta dinyatakan lengkap dan memenuhi kriteria untuk dibuat sebagai data

penelitian. Hasil tabulasi penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel IV-1 berikut ini :

Data Penyebaran Kuesioner	
Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang kembali	30
Response rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tetapi tidak lengkap pengisiannya	-
Total kuesioner yang layak untuk dianalisis	30

Sumber : Data Diolah, 2017.

Data yang dianalisis merupakan hasil jawaban dari 30 responden. Penelitian kuesioner yang diberikan pada variabel, bergerak dari angka 1 sampai dengan 4, semakin tinggi penilaian yang diberikan, maka variabel penelitian yang dipersepsikan oleh para instruktur akan semakin kuat.

a. Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

Variabel *employee engagement* mempunyai 9 butir pernyataan. Data variabel *employee engagement* dijarang menggunakan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 9 = 36$ dan terendah sebesar $1 \times 9 = 9$. Maka variabel *employee engagement* masuk klasifikasi kelompok data, yang memiliki nilai interval (Sri Mulyono, 1991:9) sebagai berikut:

Tabel IV-2		
Hasil Tabulasi Variabel <i>Employee Engagement</i>		
Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Setuju	15	50,00%
Sangat Setuju	15	50,00%
Total	30	100,00%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabulasi data diatas, dari 30 responden pada menyatakan persepsinya bahwa mereka sudah setuju, merasa terlibat dan memiliki *engagement* yang tinggi dengan menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 15 responden atau 50,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada industri batik “Pawitah” mayoritas sudah menunjukkan adanya *engagement* yang cukup baik, dipertahankan dan alangkah baiknya jika ditingkatkan.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi mempunyai 5 butir pernyataan, data variabel kompensasi dijangka menggunakan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 5 = 20$ dan terendah $1 \times 5 = 5$.

Tabel IV-3
Hasil Tabulasi Variabel Kompensasi

Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Setuju	22	73,33%
Sangat Setuju	8	26,67%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabulasi data tersebut, responden menyatakan persepsinya bahwa mayoritas pekerja menunjukkan variabel kompensasi sudah sesuai dengan pekerjaan, dengan menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 73,33%.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai 4 butir pernyataan. sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 4 = 16$, dan terendah sebesar $1 \times 4 = 4$.

Sehingga diperoleh klasifikasi nilai sebagai berikut:

Tabel IV-4
Hasil Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Setuju	18	60,00%
Sangat Setuju	12	40,00%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Hasil tabulasi diatas, menyatakan bahwa mereka sudah setuju dengan lingkungan kerja non fisik yang ada, sebanyak 18 responden atau 60,00%. Ini berarti mayoritas karyawan sudah nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada pada industri batik “Pawitah” Kebumen.

d. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi mempunyai 5 butir pernyataan. Data bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 5 = 20$, dan terendah sebesar $1 \times 5 = 5$. Dan tersaji pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Hasil Tabulasi Variabel Budaya Organisasi

Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3,33%
Setuju	23	76,67%
Sangat Setuju	6	20,00%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan persepsinya bahwa karyawan di industri batik “Pawitah” mayoritas sudah menjalani budaya yang terbentuk sejak berdirinya industri dan sudah melekat pada diri karyawan serta dan menjadi kebiasaan yang selalu dilakukan karyawan, dengan presentase setuju sebesar 67,77%, lebih dari separo data yang ada. Data yang sudah diperoleh dari penyebaran kuesioner, kemudian dikelompokkan berdasarkan karakteristiknya dan dianalisis sebagai berikut :

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV-6.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	5	16,67%
Perempuan	25	83,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan data diatas, jenis kelamin pada industri batik ini mayoritas perempuan, terutama dibagian produksi, karena bidang produksi butuh ketelatenan, dan kebanyakan orang menganggap bahwa perempuan lebih telaten membatik dibandingkan dengan laki-laki. Sehingga bagian produksi banyak merekrut tenaga kerja perempuan dengan presentase sebesar sebesar 83,33%.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil wawancara dan pengisian angket, diperoleh hasil pengamatan terhadap responden berdasarkan usia. Karakteristik responden berdasarkan usia tersaji dalam Tabel IV-7 berikut ini :

Tabel IV-7.
Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
18 – 30	10	33,33%
31 – 40	5	16,67%
41 – 50	14	46,67%
>50	1	3,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden terbanyak dengan usia berkisar antara 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,67%, ini menunjukkan bahwa karyawan di industri batik ini tergolong dalam usia yang masih produktif, sehingga masih menyumbangkan kontribusi yang besar bagi keberlangsungan produksi di industri batik “Pawitah” Kebumen.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan tersaji dalam Tabel IV-8 berikut ini :

Tabel IV-8.
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	12	40,00%
SMP	13	43,33%
SMA	5	16,67%
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan industri batik ini masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah, karena pendidikan karyawan di industri batik rata-rata lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan persentase sebesar 43,33% dan Sekolah Dasar (SD) sebesar 40,00%.

4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja tersaji dalam Tabel IV-9 berikut ini :

Tabel IV-9.
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Th)	Jumlah	Persentase
1 – 2	3	10,00%
2 – 3	3	10,00%
3 – 5	8	26,67%
>5	16	53,33%
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data diolah, 2017.

Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 16 reponden dengan persentase sebesar 53,33%, Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan industri batik lebih dari 5 tahun, dan dianggap sudah dalam tahap mahir dan memiliki ketrampilan khusus membatik.

4.2. Analisis Statistik

Analisis statistik merupakan analisa/alat yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Diasumsikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal dan memiliki pengaruh yang linier antar variabelnya. Maka

pengujian analisis statistiknya digunakan statistik parametrik. Karena alat ini sesuai dengan data kuantitatif. Adapun analisis statistik parametrik meliputi :

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang dapat digunakan dalam uji ini adalah dengan analisa item pertanyaan. Dimana setiap nilai dalam butir/item pertanyaan dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *korelasi product moment*. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden, dengan *degree of freedom* (df) sebesar $n-2$ atau $30-2 = 28$ responden dan $\alpha = 0,05$. Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361.

1. Variabel *Employee Engagement*

Hasil uji validitas pada variabel *Employee Engagement*, tersaji berikut ini:

Tabel IV-10

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Butir	r hitung	r tabel	Signifikasi	Keterangan
1	0,451	0,361	0,012	Valid
2	0,527	0,361	0,003	Valid
3	0,425	0,361	0,019	Valid
4	0,645	0,361	0,000	Valid
5	0,512	0,361	0,004	Valid
6	0,433	0,361	0,017	Valid
7	0,417	0,361	0,022	Valid
8	0,403	0,361	0,027	Valid
9	0,574	0,361	0,001	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel VI-10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai r butir 1 sebesar 0,451 dengan nilai signifikasi 0,012, nilai r hitung pada item 2

sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi 0,003, nilai r hitung pada item 3 sebesar 0,425 nilai signifikansi sebesar 0,019, nilai r hitung item 4 sebesar 0,645 dengan nilai signifikansi 0,000, nilai r hitung pada item 5 sebesar 0,512 nilai signifikansi 0,004, nilai r hitung pada item 6 sebesar 0,433 nilai signifikansi sebesar 0,017, nilai r hitung pada item 7 sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi 0,022, nilai r hitung pada item 8 sebesar 0,403 dengan nilai signifikansi 0,027, dan yang terakhir nilai r hitung pada item 9 sebesar 0,574 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai keseluruhan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai kritis t tabel yaitu 0,361 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya semua item butir pertanyaan yang diajukan pada variabel *employee engagement* ini dinyatakan valid.

2. Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas pada variabel Kompensasi, tersaji dalam Tabel IV-11 berikut ini:

Tabel IV-11.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi				
Butir	r hitung	r tabel	Signifikasi	Keterangan
1	0,393	0,361	0,032	Valid
2	0,381	0,361	0,038	Valid
3	0,474	0,361	0,008	Valid
4	0,664	0,361	0,000	Valid
5	0,773	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS Versi 22.0, yang tersaji dalam Tabel VI-11 diatas, diketahui bahwa nilai r butir 1 sebesar 0,393 dengan nilai signifikansi 0,032, nilai r hitung pada item 2 sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi 0,038, dan nilai r hitung pada item 3 sebesar 0,474 dengan nilai signifikansi 0,008 ,nilai r hitung item 4 sebesar 0,664 dengan nilai signifikansi 0,000 ,nilai r hitung pada item 5 sebesar 0,773 dengan

nilai signifikansi 0,000. Dari kelima nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai kritis t tabel yaitu 0,361 dan nilai $\alpha < 0,05$. Artinya semua item butir pertanyaan yang diajukan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan kerja non fisik, tersaji dalam Tabel IV-12 berikut ini :

Tabel IV-12.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Signifikasi	Keterangan
1	0,712	0,361	0,000	Valid
2	0,516	0,361	0,004	Valid
3	0,438	0,361	0,016	Valid
4	0,522	0,361	0,003	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai r butir 1 sebesar 0,712 dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian nilai r hitung pada item 2 sebesar 0,516 dengan nilai signifikansi 0,004, nilai r hitung pada item 3 sebesar 0,438 dengan nilai signifikansi 0,016, dan nilai r hitung item 4 sebesar 0,522 dengan nilai signifikansi 0,003. Dari keseluruhan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai kritis t tabel yaitu 0,361 dengan nilai $\alpha < 0,05$. Artinya semua item butir pertanyaan yang diajukan pada variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

4. Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi, tersaji dalam Tabel IV-13 berikut ini :

Tabel IV-13.
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikasi	Keterangan
1	0,789	0,361	0,000	Valid
2	0,413	0,361	0,023	Valid
3	0,667	0,361	0,000	Valid
4	0,890	0,361	0,000	Valid
5	0,768	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel budaya organisasi dengan *SPSS Versi 22.0*, yang tersaji dalam tabel diatas, diketahui bahwa nilai r butir 1 sebesar 0,789 dengan nilai signifikasi 0,000. Kemudian nilai r hitung pada item 2 sebesar 0,413 dengan nilai signifikasi 0,023, nilai r hitung pada item 3 sebesar 0,667 dengan nilai signifikasi 0,000, nilai r hitung item 4 sebesar 0,361 dengan nilai signifikasi 0,000 dan nilai r hitung pada item 5 sebesar 0,768 dengan nilai signifikasi 0,000. Dari keseluruhan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai kritis t tabel yaitu 0,361 dan nilai signifikasi atau $\alpha < 0,05$. Artinya semua item butir pertanyaan yang diajukan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur kehandalan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian. Dalam pengujian ini peeliti menggunakan bantuan *SPSS Versi*

22.0, Reliabilitas instrumen penelitian ini mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujian, instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai perhitungan koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ (Ghozali,2006).

Tabel IV-14.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,698	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,698	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,684	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel VI-14 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan dalam variabel pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* pada keseluruhan item variabel pada kuesioner hasilnya $> 0,60$.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dapat dipakai atau tidak. Uji asumsi klasik ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedasitisitas, dan uji normalitas. Pengujian dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 22*.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel, apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) dalam model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik dalam penelitian

seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (*independent*). Ada tidaknya hubungan multikolinieritas, dapat dideteksi dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Ghozali, 2006) sebagai berikut :

- a. Pedoman suatu regresi tidak multikolinieritas adalah mempunyai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.
- b. Pedoman suatu regresi terjadi multikolinieritas adalah mempunyai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.

Hasil pengolahan data SPSS Versi 22.0 for Windows untuk uji multikolinieritas diperoleh *output* sebagai berikut :

Tabel IV-15.
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Collinierity Statistic</i>	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0.934	1.071
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.643	1.556
3	Budaya Organisasi	0.672	1.488

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel IV-15 diatas, dan menurut pendapat Ghozali (2009) dapat diketahui nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dari perhitungan pada penelitian ini variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas karena semua nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1.

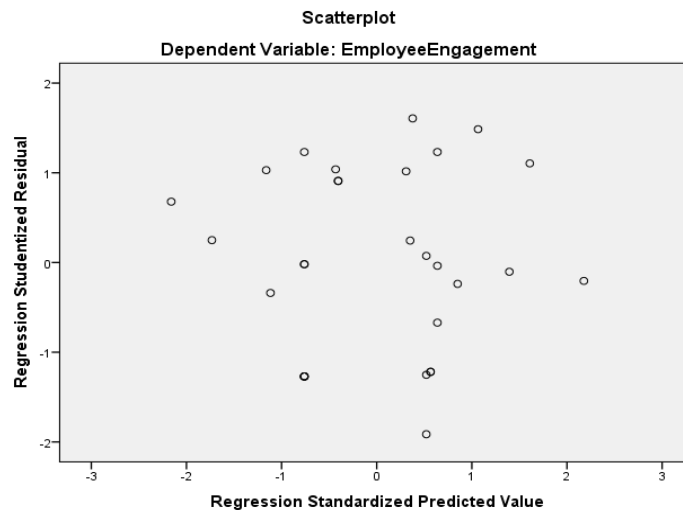
2. Uji Heteroskedasititas

Uji heteroskedasititas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance*, dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika residual yang dihasilkan dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap, maka

disebut homokedasitisitas, dan jika residual pengamatan berbeda, disebut heterokedasitisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedasitisitas atau tidak heterokedasitisitas (Ghozali, 2009:35). Menurut Ghozali (2009) mendeteksi ada tidaknya heterokedasitisitas dengan menggunakan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model regresi tersebut heterokedasitisitas. Analisisnya :

- a. Jika terdapat pola tertentu, titik-titik tersebut membentuk pola maka model regresi tersebut sudah terjadi heterokedasitisitas, sehingga model tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terjadi pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, maka model regresi tidak terjadi heterokedasitisitas, sehingga model dapat digunakan.

Pengujian heterokedasitisitas dapat diketahui dengan mengamati pola pada grafik *Scatterplot*. Hasil pengolahan data *SPSS Versi 22.0 for Windows* untuk uji heterokedasitisitas dengan *Scatterplot* sebagai berikut:



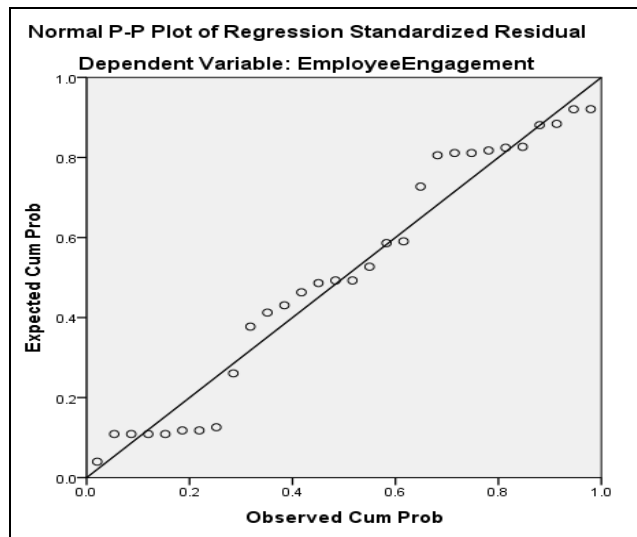
Gambar IV-1
Uji Heterokedasitisitas dengan Scatterplot
Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan *Scatterplot*, grafik heterokedasitisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang teratur/tertentu dan tidak ada titik-titik yang teratur membentuk gelombang, melebar dan menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedasitisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengecek data apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran populasinya. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghazali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dianggap normal apabila :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data primer diolah,2017.

Berdasarkan Gambar IV-2 diatas, (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) hasil *output SPSS Versi 22.0* terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis (Uji –t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antar variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat *employee engagement*,

yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Menentukan nilai t tabel dengan menggunakan rumus dan kemudian membandingkannya dengan t hitung yang dilakukan dengan program SPSS versi 22.0, adapun rumus t tabel (Ghozali, 2009:17) berikut ini:

$$df = n - k$$

Dimana :

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{jumlah sampel}$

$k = \text{jumlah variabel independen}$

Perhitungan nilai t tabel untuk persamaan liniernya diperoleh hasil ($n - k = 30 - 3 = 27$) = 2,052. Hipotesis statistiknya dapat dituliskan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} ; \alpha < 5 \%$, maka H_a diterima atau H_o ditolak.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} ; \alpha > 5 \%$, maka H_a ditolak atau H_o diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0 for Windows pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-16 berikut ini :

Tabel IV-16
Hasil Uji Parsial (Uji – t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.005	5.780		.347	.731
Kompensasi	.619	.260	.354	2.380	.025
LingkunganNonFisik	1.407	.469	.538	3.000	.006
BudayaOrganisasi	-.104	.238	-.076	-.436	.667

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil *output SPSS* yang diolah, dan tersaji dalam Tabel IV-16 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji t diatas, variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,380 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,052. Dengan tingkat signifikansi 0,025 lebih kecil dari nilai α atau signifikansi 0,05, yang mengandung arti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, dengan besarnya nilai pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* adalah 2,380 kali.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel VI-16 diatas, variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai t hitung sebesar 3,000, nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,052. Dengan tingkat signifikansi 0,06 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yang mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, dengan besarnya nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* sebesar 3,000 kali.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel VI-16 diatas, variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar -0,436, lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,052. Dengan tingkat signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$ yaitu 0,667 yang mengandung arti bahwa variabel budaya organisasi tidak

berpengaruh nyata terhadap *employee engagement*, karena memiliki nilai negatif dengan besarnya nilai sebesar -0,436.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi secara gabungan (bersama) mempengaruhi variabel dependen yaitu *employee engagement*. Kriteria pengujiannya (Ghozali,2009) :

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$, ($Sig > \alpha$) maka H_0 diterima, H_a ditolak,
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($Sig < \alpha$) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Menentukan nilai F_{tabel} , dengan mencari nilai df , dengan rumus Sugiyono (2007:205) sebagai berikut :

1. df_1 atau dk pembilang = $k - 1 = (3 - 1 = 2)$
2. df_2 atau dk penyebut = $n - k = (30 - 3 = 27)$

Berdasarkan rumus tersebut diatas, diperoleh harga $F_{tabel} = 3,35$ dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0 for Windows pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-17
Tabel Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.869	3	20.290	7.472	.001 ^b
	Residual	70.597	26	2.715		
	Total	131.467	29			

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Non Fisik

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel IV-17 diatas, *output* hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,472 lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama antara variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* pada industri batik "Pawitah" di Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel bebas (*independent*) dan menjelaskan variabel terikatnya (*dependent*) yang dapat diketahui dengan melihat nilai *adjusted* atau *R Square*. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 22.0 for Windows, nilai koefisien determinasi tersaji pada tabel IV-18 berikut ini :

Tabel IV-18.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.401	1.64781

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel IV-18 diatas, hasil uji untuk koefisien determinasi atau *R square* diperoleh nilai sebesar 0,463 atau 46,3%, yang artinya variabel *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi sebesar 46,30% sedangkan sisanya ($100\% - 46,3\%$) = 53,7%, dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.2.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap variabel tetapnya yaitu *employee engagement*.

Hasil uji *SPSS versi 22.0* untuk analisis regresi linier berganda tersaji dalam Tabel IV-19 berikut ini :

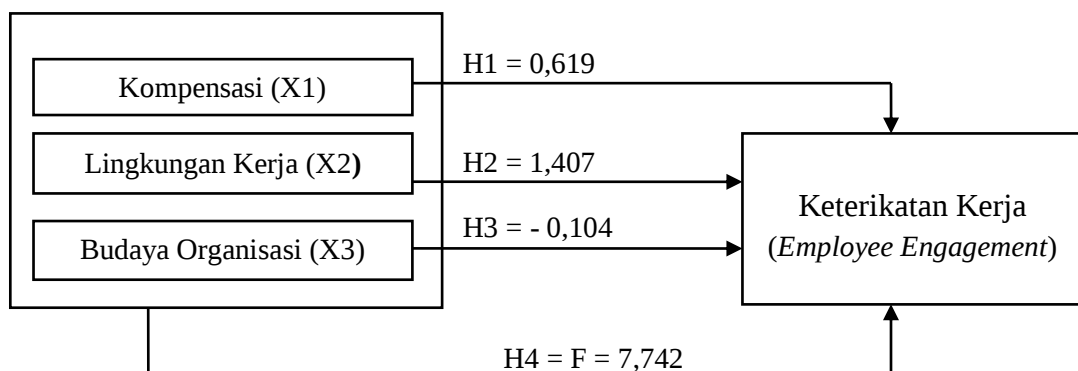
Tabel IV-19.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.005	5.780		.347	.731
Kompensasi	.619	.260	.354	2.380	.025
LingkunganNonFisik	1.407	.469	.538	3.000	.006
BudayaOrganisasi	-.104	.238	-.076	-.436	.667

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber: Data primer diolah,2017.

Berdasarkan Tabel IV-19 diatas, hasil analisis *SPSS* dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui diagram hipotesis pada Gambar IV-3 berikut ini



Gambar IV-3
Diagram Analisis Regresi

Sumber : Data primer diolah,2017.

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,005 + 0,619 X_1 + 1,407X_2 - 0,104X_3$$

Dari persamaan tersebut maka nilai a, b1, b2, dan b3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 2,005. Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi memiliki nilai *employee engagement* sebesar 2,005 satuan.
2. Nilai koefisien variabel independen b_1 atau kompensasi (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,619, artinya bahwa setiap penambahan satu satuan skor variabel kompensasi dapat meningkatkan *employee engagement* (Y) sebesar 0,619 pada industri batik “Pawitah” Kebumen, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien variabel independen b_2 yaitu lingkungan kerja non fisik (X_2) diperoleh hasil perhitungan dari bantuan program SPSS Versi 22.0 sebesar 1,407, artinya bahwa setiap penambahan satu satuan skor variabel lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan *employee engagement* sebesar 1,407 pada industri batik “Pawitah” Kebumen, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien variabel independen b_3 yaitu budaya organisasi (X_3) diperoleh hasil perhitungan sebesar $-0,104$ artinya bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi dapat menurunkan *employee engagement* sebesar 0,104 pada industri batik “Pawitah” Kebumen, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4.3. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* pada industri batik “Pawitah” Kebumen dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan

kerja non fisik dan budaya organisasi, dan keseluruhan variabel tersebut dapat diimplikasikan sebagai berikut :

4.3.1. Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis mengatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini terbukti dengan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Versi 22.0 for Windows* diperoleh nilai t hitung $>$ nilai t tabel dengan taraf signifikansi $<0,05$. Artinya bahwa pengaruh dari variabel kompensasi memiliki makna/berarti terhadap *employee engagement*. Hasil ini menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompensasi, terhadap *employee engagement* dan hipotesis ini dapat diterima. Kompensasi yang ada pada industri batik “Pawitah” di Kebumen ini perlu adanya peningkatan yang signifikan karena jika faktor kompensasi baik, sesuai dengan harapan karyawan dan hasil kerjanya maka secara otomatis dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anindya (2014) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *engagement* dosen dan staf Universitas Bakrie. Variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *engagement* dosen dan staf Universitas Bakrie. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Antonius (2014) yang menyatakan

bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *employee engagement* karyawan di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Kompensasi bukanlah suatu hal yang sangat penting untuk bertahan di institusi. Kompensasi yang diperoleh seringkali tidak menjadi permasalahan tetapi juga tidak dapat menjamin keterikatan karyawan berada di USD.

4.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini terbukti dengan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Versi 22.0 for Windows* diperoleh nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Artinya bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik memiliki makna/berarti terhadap *employee engagement*. Hasil ini juga menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja non fisik, terhadap *employee engagement* industri batik ”Pawitah” di Kebumen dan hipotesis ini dapat diterima. Lingkungan kerja non fisik yang ada pada industri batik “Pawitah” di Kebumen ini sudah baik, hal ini perlu dipertahankan dengan selalu menjalin hubungan yang baik antar anggota organisasi baik secara vertikal maupun horizontal dalam perusahaan. Hal inilah yang menciptakan suasana nyaman dan menimbulkan ketenangan jiwa bagi diri karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa *engagement* yang kuat dalam perusahaan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2016) yang menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial dan serempak terhadap *employee engagement* di Hotel IBIS STYLE Surabaya. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Minkhaya (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kondisi kerja berpengaruh terhadap *engaged* karyawan akademis dan non akademis di perguruan tinggi X, hasil penelitian menunjukkan nilai *engage* masih sangat rendah pada karyawan akademik dan non akademis di perguruan tinggi X.

4.3.3. Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini mengatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini terbukti dengan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Versi 22.0 for Windows* diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Artinya bahwa pengaruh variabel budaya organisasi tidak memiliki makna/tidak berarti terhadap *employee engagement*. Hasil ini juga menyangkal hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi, terhadap *employee engagement* sehingga hipotesisnya ditolak. Budaya organisasi yang ada pada industri batik “Pawitah” di Kebumen ini sudah terbentuk sejak lama, masih tergolong budaya yang kental dan tradisional dan tergolong budaya lama yang sudah menjadi kebiasaan, sehingga perlu adanya peningkatan dan perubahan dalam budaya yang baik seperti kedisiplinan, adanya

kesepakatan yang dapat menyatukan pandangan bersama, harus lebih peka terhadap perubahan lingkungan yang sedang berkembang sehingga dapat menghasilkan karya yang sesuai dengan permintaan pelanggan, sebaiknya karyawan mengerti akan visi misi perusahaan, dengan begitu diharapkan karyawan secara otomatis memiliki rasa *engaged* terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Penelitian ini tidak dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT.PRIMATEXCO INDONESIA di Batang.

4.3.4. Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Variabel bebas pada penelitian ini yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS Versi 22.0 for Windows diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($7,472 > 3,35$) dengan taraf signifikansi adalah $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil ini juga menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang

signifikan secara simultan dari kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik "Pawitah" di Kebumen" dan hipotesis ini dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen sebesar 0,619. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan nilai satu satuan skor kompensasi maka *employee engagement* karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,619 kali dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen sebesar positif 1artinya 1,407, artinya setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan variabel *employee engagement* sebesar 1,407 kali dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dengan kata lain, semakin meningkatnya lingkungan kerja non fisik , maka *employee engagement* akan semakin meningkat.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, terhadap *employee engagement* pada industri batik “Pawitah” di Kebumen sebesar -0,104. Artinya setiap ada penambahan satu satuan skor budaya organisasi maka variabel *employee engagement* akan menurun sebesar - 0,104 kali, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 53,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement* industri batik “Pawitah” di Kebumen. Berdasarkan hal tersebut penting bagi pelaku usaha industri batik “Pawitah” di Kebumen untuk selalu memberikan perhatian, apresiasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi yang diberikan. Pemilik usaha diharapkan selalu membuat pegawainya merasa bahagia, seperti pimpinan memberikan insentif secara berkala, memberikan penghargaan atas karya dan kreativitas dalam memberikan kontribusi dan ide untuk kemajuan perusahaan. Sehingga secara otomatis karyawan memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik pada industri batik “Pawitah” di Kebumen sudah cukup baik, perlu dipertahankan dengan adanya peningkatan dalam bekerjasama antar karyawan. Sehingga rasa kebersamaan akan melahirkan rasa keterikatan yang kuat antar karyawan dan anggota keluarganya. Memperkuat hubungan yang sudah terjalin dengan baik, sehingga karyawan selalu merasakan manfaat dalam perusahaan dan merasakan ketenangan menjadi anggota organisasi.

3. Faktor budaya organisasi harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di industri batik Pawitah” Kebumen, tetapi secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi, berpengaruh terhadap *employee engagement*. Adanya budaya organisasi dalam organisasi diharapkan pemilik usaha selalu mengingatkan visi dan misi organisasi kepada pegawai dengan adanya kesepakatan, dan menyatukan pandangan, sehingga pegawai merasa bangga ketika organisasi mencapai tujuannya, pimpinan organisasi diharapkan dapat menerima saran yang disampaikan karyawan untuk kemajuan perusahaan dengan merespon adanya perubahan lingkungan dengan memberikan hasil karya yang sesuai dengan keinginan pelanggan dan siap bersaing di MEA.
4. Hasil temuan ini diharapkan dapat memberi masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *employee engagement* agar penelitian lebih baik, menambah pengetahuan dan bermanfaat. Beberapa saran yang dapat diberikan untuk peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan objek penelitian perusahaan yang berbeda atau sejenis. Hal tersebut dikarenakan setiap perusahaan memiliki kebijakan berbeda-beda sehingga *employee engagement* yang terjadi dapat dibandingkan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hasil penelitian pun akan

memberikan masukan yang lebih efektif bagi perusahaan untuk terus meningkatkan level keterikatan karyawannya.

- b. Peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan mengganti variabel independen yang berbeda dengan penelitian ini. Variabel independen yang digunakan dapat berupa produktifitas kerja, motivasi kerja, maupun tingkat turnover.
- c. Peneliti lain juga dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel mediasi ataupun intervening, sehingga penelitian ini lebih bervariasi. variabel yang dapat digunakan antara lain kepuasan kerja, dukungan organisasi, maupun masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Assouri, Sofyan & Diana S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh *Industrial Engineering Journal*. 2(1), pp: 18-23.
- Agustin, Hikmah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Dosen Politeknik Dharma Patria Kebumen*. Tesis Mangister Manajemen (Tidak dipublikasikan). Jakarta: Program Pascasarjana IMMI.
- Akbar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.PRIMATEXCO INDONESIA DI Batang)*. Journal of Social and Industrial Psychology 2 (1) (2013) Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.
- Anindya. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap *Engagement* Dosen dan Staf Universitas Bakrie. Jurnal Manajemen Universitas Bakrie Jakarta Vol.2, Hal 2-4. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2016 pukul 14:32, pada situs:
http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/627/522
- Anonim. 2015. *Kebumen Dalam Angka 2015*. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Kebumen
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bakker, A.B., Leiter, M.P (2010). In Bakker, A.B & Leiter, M.P (Eds). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.181-196). Psychology press: New York. Diunduh pada tanggal 2 Oktober 2016 pukul 15:22 wib. Dari situs:
[www.http://www.psypress.com/common/samplechapters/9781841697369.pdf](http://www.psypress.com/common/samplechapters/9781841697369.pdf)
- Berg, Van Den.1999 *Defining, Measuring, and Comparing Organizational Cultures, Applied Psychology: an International Review*, 53 Vol (4), 570–582.

- Brahmasari, Ida. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Tesis Magister Manajemen. Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Budi, Lukito S. 2015. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT FastrataBuana Cabang Kebumen*. Skripsi Sarjana Ekonomi (Tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Data Kantor Kementerian Perdagangan, Perindustrian dan Pasar. 2016. *Kumpulan Data Industri Batik Khas Kebumen*. Kabupaten Kebumen.
- Desler, Garry. 2008. *Human Resource Management: 85*. Ninth Edition. New York. Prentice-Hall
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. 2002. *Corporate culture and oganizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world?* Retrieved October 05, 2015, from situs:
http://scholar.google.com/scholar_url?url=http://denisonconsulting.com/newsletter-archive/
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass
- Gary, Amstrong. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid2*. Penerbit PT.Macana Jaya Cemerlang.
- Gallup. 2004. Diunduh pada tanggal 12 Oktober 2016 dari situs
<http://www.gallup.com/consulting/121535/Employee-Engagement-OverviewBrochure.aspx>

Ghozali. 2006. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, James L.,Huges. 2008. *Manajemen*, penterjemah : Zuhad Ichyudin, edisi kesembilan, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Greenberg, J. & Baron, R.A. 2004. *Behavior in Organizations*. Seventh Edition. Prentice Hall Internationa, Inc.

_____. 2005. et. al. *Fabric of Enchantment : Batik from the North Coast of Java*. New York : Museum Associates, Los Angeles County Museum of Art.

Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE.

_____ 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

_____ 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Hal:118. Jakarta: Bumi Aksara.

Joushan, Shindie Aulia, Muhammad Syamsun & Lindawati Kartika. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 4, 2015.

Kruse. 2012. *What is Employee Engagement*. Forbes Leadership.

- Kerlinger, F. N. (2006). *Azas-azas Penelitian Behavioral*. (edisi kesebelas, terjemahan). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pimpinan dan Kepemimpinan*, edisi 3 .PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kartikasari, Desti. 2015. Skripsi “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Gombang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*”. Skripsi Sarjana Ekonomi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.
- Kusumadewi, Yuli Pratiwi. 2015. Skripsi *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di SMK 1 Ambal*. Skripsi Sarjana Ekonomi. STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Leung, Jason., Dedi Widjaya. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap employee Engagement Dengan Received Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Di Restoran Imperial Chief Galaxy Mall Surabaya*. Jurnal Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Lockwood, R. N. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage*. Virginia : Society for Human Resource Management. Diunduh 19 oktober 2016. Situs <http://www.shrm.org/research/articles/articles/documents>
- Markos, Solomon dan Sridevi, M Sandhya (2010) “Employee Engagement: The Key to Improving Performance”, *International Journal of Bussiness and Management*. 5 (12) December 2010, ISSN 2321 – 8916
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don’t Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico: McGraw Hill.
- Mathis, Robert L, & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Makarti, Among. 2013. *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.

- McBain, Leod R. (2007). *The practice of engagement: Research into current employee engagement practice*. Strategic HR Review, 6(6), 124-136.
- Mujiasih & Ratnaningsih, Ika Zenita. 2013. *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*. Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: *Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta*, Semarang, 23-24 September 2011, dimuat dalam proceeding, ISBN : 978-979-097-184-4.
- Mas'ud, F. 2009. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- _____. 2006. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjannah, Rian, Rofi Rofaida, dan Suryana. *Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*, Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02, Juni 2016: 310-324. Situs: <http://journal.tarumanagara.ac.id/index.php/jmnj/article/view/2714/2384>
- Notoatmodjo, Wirawan. 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik 1 (Statistik Deskriptif) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua: Keraras Emas
- Pramono, 2011. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Tanggal akses 10 Oktober 2016. Situs: <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/>
- Rachmawati, Meida, Markos and M. Sandhya Sridevi. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance* PhD Scholar, Department of Commerce and Management Studies, Andhra University International Journal of Business and Management, Vol.5, No. 12, December 2010

- Rivai, Veithzal; Hanif A. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1.hal. 335-352.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Versi Bahasa Indonesia, Edisi kesembilan, PT Prenhallindo. Jakarta
- Sariyathi, Ni Ketut. 2007. Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori).*Buletin Studi Ekonomi*. Vo. 12. No. hal. 59 – 68.
- Suwati, Yuli. 2013. *Analisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. E Journal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 (1): hal 41-55
- Sugiyono, 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Alfabeta
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- _____. 2005. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Stanislaus S. Uyanto. 2006. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organization Behavior*. Vol.25. Page 293-315.

_____2002. *The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

_____2004. *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, Vol 3, 44 – 51

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Fransiscus Aprilian Sri, dan Sami'an. 2013. "*Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan*", Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi April 2013. Vol. 2 No. 1.

Wikipedia, The Free Encyclopedia. 2008. *Employee Engagement*. Diunduh 13 Oktober 2016
http://en.wikipedia.org/employee_engagement.

Yerusita.2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap
employee engagement di Hotel Sheraton Surabaya. dengan situs
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/94/847>

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations Sixth Edition* . New Jersey: Pearson Education, Inc.

LAMPIRAN



STATUS
TERAKREDITASI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) DAN AKUNTANSI (D3)
Jl. Ronggowarito No. 18. Pejagoan. Kebumen - Telp. 0287 - 384011

Nomor : 004/Ket/U/E/XII/2016
Lamp. : -
Hal : **IZIN PENELITIAN**

Kebumen, 6 Desember 2016

Kepada
Yth. Pimpinan Industri Batik "Pawitah" Kebumen
Desa Tanuraksan, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen
Di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua.

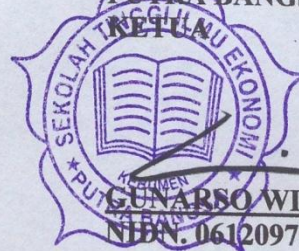
Laporan Tugas Akhir/ Bussines Plan/Skripsi sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Schubungan dengan hal tersebut, maka kami memintakan izin bagi mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di Industri Batik "Pawitah" Kebumen.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama : **HIKMAH AGUSTIN**
NIM : 155502262
Program Studi : Manajemen S1
Judul Penelitian/LTA : Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Industri Batik di Kebumen

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut. Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA



GUNARSO WIWOHO, SE.,MM
NIDN. 0612097501

PENGANTAR KUESIONER/SURVEY PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN INDUSTRI BATIK DI KEBUMEN 2016

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : 1 (satu) Berkas Kuisisioner

Kepada Yth.

Karyawan Industri Batik “Pawitah”

Di Kebumen.

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi, dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Industri Batik “Pawitah” Di Kebumen”. Besar harapan penulis, agar Bapak/Ibu bersedia mengisi dan menjawab pertanyaan dan pernyataan yang tersedia dalam angket ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Sdr tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya ucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menigisi angket kuesioner penelitian ini.

Hormat saya

Hikmah Agustin



KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI INDUSTRI BATIK KEBUMEN”

Oleh : Hikmah Agustin

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMA
☐ SMP ☐ D3
3. Masa Kerja : ☐ 1–2 TH ☐ 2–3 TH
☐ 3–5 TH ☐ > 5TH
4. Usia : ☐ 18 – 30 TH ☐ 31 - 40 TH
☐ 41 – 50 TH ☐ > 50 TH
5. Jenis Kelamin : ☐ Laki –Laki ☐ Perempuan

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESONER

Berilah tanda cek (✓) pada kolom-kolom yang telah tersedia sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara alami/rasakan di tempat kerja sehari-hari.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat saat melakukan pekerjaan.				
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi kesulitan.				
3.	Saya rela memberikan waktu, tenaga dan pikiran lebih pada saat bekerja.				

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan				
5.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.				
6.	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan menantang				
7.	Saya sangat peduli terhadap pekerjaan yang dikerjakan				
8.	Saya fokus dalam bekerja				
9.	Saya sangat menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa cepat				

II. VARIABEL KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan				
2.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi				
3.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya				
4.	Perusahaan sudah memberikan penghargaan atas karya dan kreativitas pekerja				
5.	Perusahaan sudah memberikan penghargaan pujian atas prestasi kerja				

III. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Hubungan kerja antar karyawan selalu terjalin dengan baik				
2.	Kepuasan atas hasil kerja dari kebersamaan, melahirkan keterikatan yang kuat antar karyawan				
3.	Saya merasakan banyak manfaat berorganisasi dan mengenal teman dalam kerja				

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasakan ketenangan jiwa				

IV.VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi anggota perusahaan.				
2.	Saran yang disampaikan karyawan diterima oleh perusahaan.				
3.	Adanya kesepakatan dan menyatukan pandangan anggota organisasi terhadap nilai-nilai organisasi.				
4.	Organisasi mampu merespon perubahan lingkungan melalui pengalaman & memberikan hasil karya sesuai permintaan pelanggan.				
5.	Anggota organisasi mengerti arah, strategi atau upaya yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan				

TABULASI DATA EXEL

r Jawaban Responden Karyawan Industri Batik "Pawitah" di Kebumen

Nomor	Employee Engagement										Kompensasi						Lingkungan Kerja					Budaya Organisasi					
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ Skor	1	2	3	4	5	Σ Skor	1	2	3	4	Σ Skor	1	2	3	4	5	Σ Skor
1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	13	3	3	4	4	3	17
2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	3	3	2	2	2	12
4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	31	3	4	4	2	3	16	4	4	4	3	15	4	3	3	4	4	18
5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	30	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	14	4	4	3	4	3	18
6	4	4	3	4	3	2	3	3	4	30	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	19
7	3	3	3	3	4	3	4	4	3	30	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	16
10	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	16
11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
14	4	3	2	3	3	3	4	3	3	28	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
15	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	19
16	3	3	3	3	3	2	3	4	4	28	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	14	4	3	3	3	3	16
17	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
18	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	14	4	3	3	4	4	18
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	16
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	4	3	3	16	4	2	3	3	12	3	3	2	3	2	13
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	13	3	3	2	3	3	14
25	3	4	3	3	4	2	4	4	3	30	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15
26	4	3	3	3	4	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30	3	3	4	2	3	15	4	3	3	3	13	3	2	3	3	4	15
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	14	4	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15

BULASI DATA RESPONDEN

Nomor Responden	Nama	Pendidikan	Masa Kerja	Umur	Jenis Kelamin
1	Slamet	SMA	2	41	LAKI-LAKI
2	Agus Tri Medianto	SMP	3	18	LAKI-LAKI
3	Puji Suratmi	SMP	3	41	PEREMPUAN
4	HARYANI	SMP	5	41	PEREMPUAN
5	NUR FATIMAH	SD	2	31	PEREMPUAN
6	SURATIYAH	SD	3	41	PEREMPUAN
7	MARKHUMAH	SMP	5	41	PEREMPUAN
8	SITI MURIYAH	SD	1	31	PEREMPUAN
9	SITI MUNTATI /TATI	SD	3	41	PEREMPUAN
10	AMINAH	SD	3	41	PEREMPUAN
11	NUR KHASANAH	SD	3	41	PEREMPUAN
12	SITI KHOLISOH	SMP	5	41	PEREMPUAN
13	SRI	SMA	5	30	PEREMPUAN
14	BIBIT	SMA	5	30	LAKI-LAKI
15	ZANZI	SMP	5	30	LAKI-LAKI
16	SITI JUAERİYAH	SD	5	41	PEREMPUAN
17	LATIFAH	SD	5	31	PEREMPUAN
18	DWI SURATMI	SMP	3	41	PEREMPUAN
19	NUR KHOSYIYAH	SMA	5	30	PEREMPUAN
20	DARMI	SMA	5	41	PEREMPUAN
21	SITI PURWATI	SMP	5	31	PEREMPUAN
22	YUDI ALFIAN	SMA	5	31	LAKI-LAKI
23	SUSI SUSANTI	SMP	1	18	PEREMPUAN
24	LILIS SETYANINGSIH	SMP	1	18	PEREMPUAN
25	ISTI FAIYAH	SD	5	41	PEREMPUAN
26	LUDMINAH	SMP	5	41	PEREMPUAN
27	NISA	SD	3	18	PEREMPUAN
28	ALFIAH	SD	5	51	PEREMPUAN
29	MUR VIDAYANTI	SMP	5	18	PEREMPUAN
30	PARMINAH	SD	2	41	PEREMPUAN

UJI VALIDITAS

1.Employee Engagement

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Y1_7 Y1_8 Y1_9 EmployeeEngagement

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

Notes		
Output Created		30-DEC-2016 10:44:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Y1_7 Y1_8 Y1_9 EmployeeEngagement /PRINT=TWOTAIL NOSIG
Resources	Processor Time	00:00:00.52
	Elapsed Time	00:00:00.62

Correlations											
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	EmployeeEngagement
Y1_1	Pearson Correlation	1	.120	-.057	.259	.117	.130	.274	-.218	.342	.451 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.529	.767	.167	.539	.495	.143	.247	.064	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	.120	1	.284	.217	.293	-.022	.176	.183	.337	.527 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.529		.128	.250	.116	.909	.352	.334	.069	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	-.057	.284	1	.424 [*]	.015	.051	-.117	.259	.032	.425 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.767	.128		.019	.936	.788	.539	.167	.867	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_4	Pearson Correlation	.259	.217	.424 [*]	1	.257	.084	.071	.085	.480 ^{**}	.645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.167	.250	.019		.171	.659	.710	.656	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_5	Pearson Correlation	.117	.293	.015	.257	1	-.053	.327	.356	.099	.514 ^{**}

	Sig. (2-tailed)		.539	.116	.936	.171		.781	.078	.053	.604	.004
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_6	Pearson Correlation		.130	-.022	.051	.084	-.053	1	.134	.000	.146	.433*
	Sig. (2-tailed)		.495	.909	.788	.659	.781		.481	1.000	.441	.017
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_7	Pearson Correlation		.274	.176	-.117	.071	.327	.134	1	.032	.024	.417*
	Sig. (2-tailed)		.143	.352	.539	.710	.078	.481		.866	.901	.022
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_8	Pearson Correlation		-.218	.183	.259	.085	.356	.000	.032	1	.123	.403*
	Sig. (2-tailed)		.247	.334	.167	.656	.053	1.000	.866		.517	.027
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1_9	Pearson Correlation		.342	.337	.032	.480**	.099	.146	.024	.123	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.064	.069	.867	.007	.604	.441	.901	.517		.001
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EmployeeEngagement	Pearson Correlation		.451*	.527**	.425*	.645**	.514**	.433*	.417*	.403*	.574**	1
	Sig. (2-tailed)		.012	.003	.019	.000	.004	.017	.022	.027	.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.Kompensasi

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 Kompensasi

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

Correlations

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Kompensasi
X1_1	Pearson Correlation	1	-.062	.186	-.011	.098	.393*
	Sig. (2-tailed)		.745	.326	.953	.606	.032
	N	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	-.062	1	.111	-.020	.302	.381*
	Sig. (2-tailed)	.745		.559	.915	.105	.038
	N	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.186	.111	1	-.061	.000	.474**
	Sig. (2-tailed)	.326	.559		.749	1.000	.008
	N	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	-.011	-.020	-.061	1	.653**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.953	.915	.749		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.098	.302	.000	.653**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.606	.105	1.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.393*	.381*	.474**	.664**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.038	.008	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.Lingkungan Non Fisik

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 LingkunganNonFisik

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	LingkunganNonFisik
X2_1	Pearson Correlation	1	.200	.081	.212	.712**
	Sig. (2-tailed)		.290	.670	.260	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.200	1	-.012	.160	.516**
	Sig. (2-tailed)	.290		.951	.400	.004
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.081	-.012	1	.098	.438*
	Sig. (2-tailed)	.670	.951		.606	.016
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.212	.160	.098	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.260	.400	.606		.003
	N	30	30	30	30	30
Lingkungan NonFisik	Pearson Correlation	.712**	.516**	.438*	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.016	.003	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Budaya Organisasi

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5 BudayaOrganisasi

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

Correlations							
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	BudayaOrganisasi
X3_1	Pearson Correlation	1	.371*	.246	.665**	.535**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.043	.190	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.371*	1	.015	.312	-.050	.413*
	Sig. (2-tailed)	.043		.936	.093	.795	.023
	N	30	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.246	.015	1	.551**	.515**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.190	.936		.002	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	.665**	.312	.551**	1	.589**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.093	.002		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_5	Pearson Correlation	.535**	-.050	.515**	.589**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.002	.795	.004	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
BudayaOrga nisasi	Pearson Correlation	.789**	.413*	.667**	.890**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1.EMPLOYEE ENGAGEMENT RELIABILITY

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Y1_7 Y1_8 Y1_9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=VARIANCE.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.732	10

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.675	.144	4.533	4.390	31.552	1.847	10

2. KOMPENSASI RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 Kompensasi
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=VARIANCE.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.677	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.413	.093	1.482	1.389	15.914	.280	6

3. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK RELIABILITY

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 LingkunganNonFisik
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=VARIANCE.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.684	.664	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.288	.133	.662	.529	4.966	.046	5

4.BUDAYA ORGANISASI RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=VARIANCE.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.750	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.192	.133	.257	.124	1.931	.003	5

UJI NORMALITAS

1.GRAFIK

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT EmployeeEngagement

/METHOD=ENTER Kompensasi LingkunganNonFisik BudayaOrganisasi

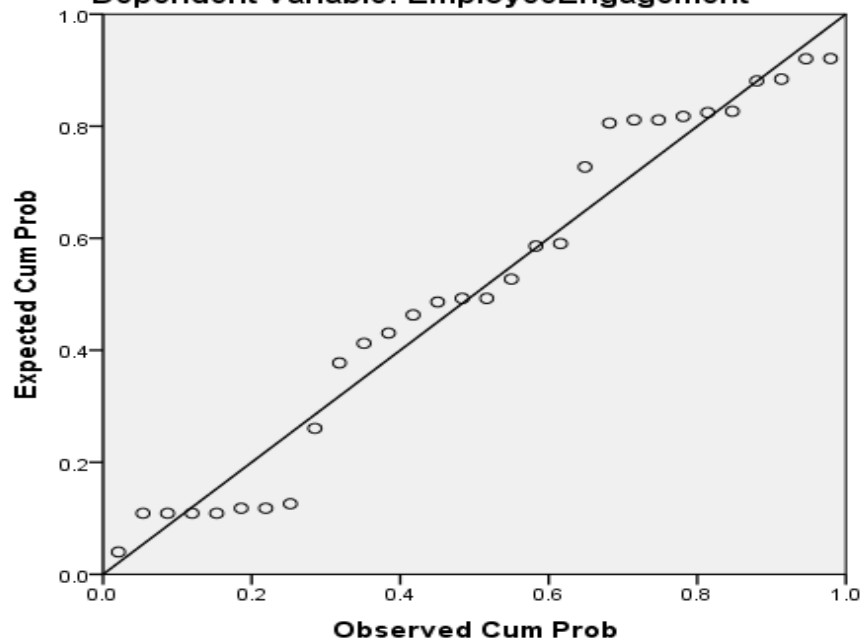
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: EmployeeEngagement



UJI MULTIKOLINIERITAS

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT EmployeeEngagement
 /METHOD=ENTER Kompensasi LingkunganNonFisik BudayaOrganisasi
 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BudayaOrganisasi , Kompensasi, LingkunganNonFisik ^b		Enter

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.934	1.071
	LingkunganNonFisik	.643	1.556
	BudayaOrganisasi	.672	1.488

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

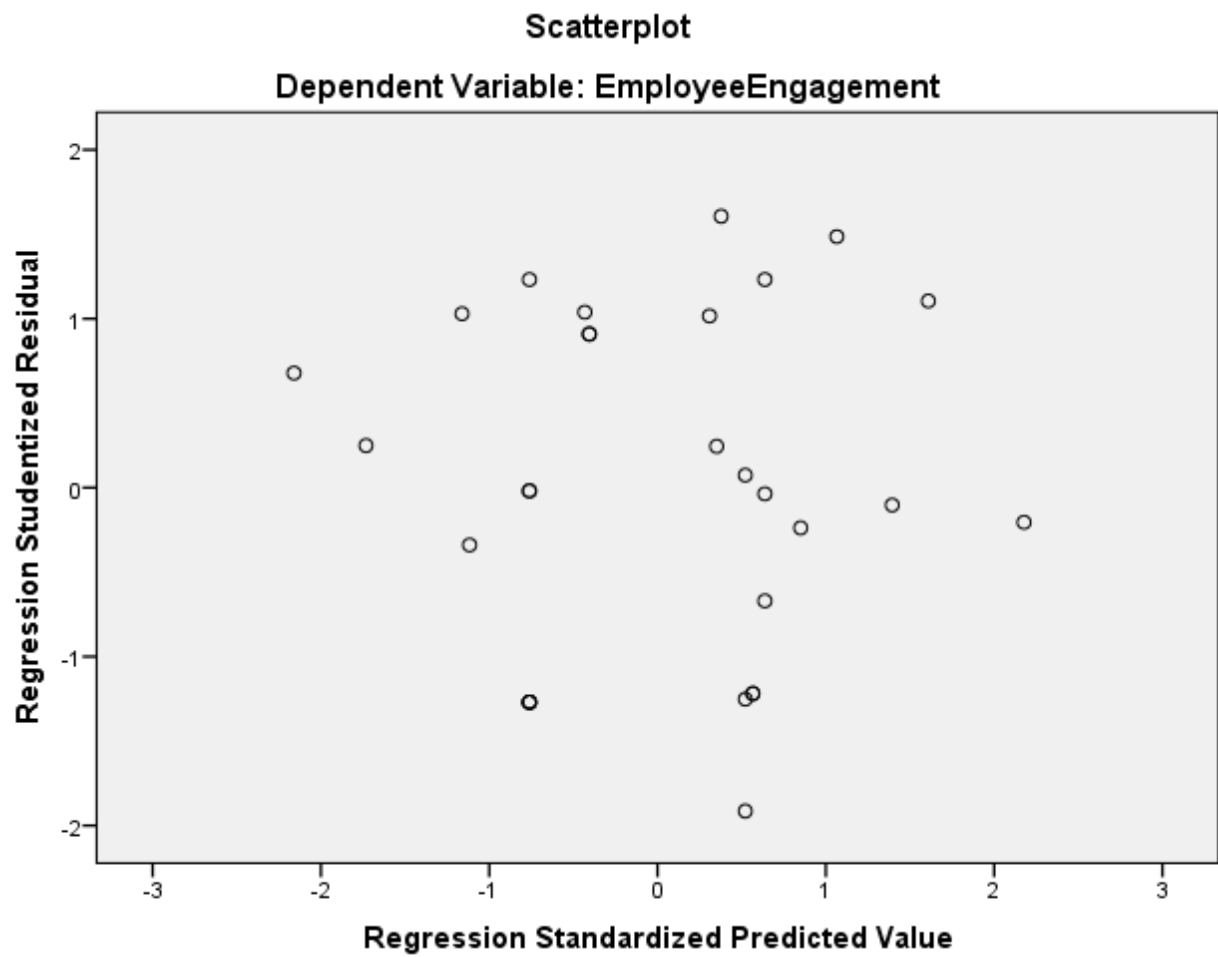
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	LingkunganNonFisik	BudayaOrganisasi
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.034	.02	.26	.00	.56
	3	.003	36.968	.28	.72	.14	.25
	4	.002	51.475	.70	.02	.86	.18

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

UJI HETEROKEDASITISITAS GRAFIK

Charts



UJI HIPOTESIS

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT EmployeeEngagement

/METHOD=ENTER Kompensasi LingkunganNonFisik BudayaOrganisasi

/SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BudayaOrganisasi, Kompensasi, LingkunganNonFisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.401	1.64781

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kompensasi, LingkunganNonFisik

b. Dependent Variable: EmployeeEngagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.869	3	20.290	7.472	.001 ^b
	Residual	70.597	26	2.715		
	Total	131.467	29			

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kompensasi, LingkunganNonFisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.005	5.780		.347	.731
	Kompensasi	.619	.260	.354	2.380	.025
	LingkunganNonFisik	1.407	.469	.538	3.000	.006
	BudayaOrganisasi	-.104	.238	-.076	-.436	.667

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.0042	32.2878	29.1333	1.44877	30
Residual	-2.88853	2.32369	.00000	1.56025	30
Std. Predicted Value	-2.160	2.177	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.753	1.410	.000	.947	30

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

LAMPIRAN Tabel F

Distribution Tabel Nilai F = 0,05

dk	1	2	3	4		1	2	3	4
1	161,447	199,500	215,707	224,583	51	4,030	3,178	2,786	2,553
2	18,512	19,000	19,164	19,246	52	4,026	3,175	2,782	2,549
3	10,127	9,552	9,276	9,117	53	4,023	3,171	2,779	2,546
4	7,708	6,944	6,591	6,388	54	4,019	3,168	2,775	2,542
5	6,607	5,786	5,409	5,129	55	4,016	3,164	2,772	2,539
6	5,987	5,143	4,757	4,533	56	4,012	3,161	2,769	2,536
7	5,591	4,737	4,346	4,120	57	4,009	3,158	2,766	2,533
8	5,317	4,458	4,066	3,837	58	4,006	3,155	2,763	2,530
9	5,117	4,256	3,862	3,633	59	4,003	3,153	2,760	2,527
10	4,964	4,102	3,708	3,478	60	4,001	3,150	2,758	2,525
11	4,844	3,982	3,587	3,356	61	3,998	3,147	2,755	2,522
12	4,747	3,885	3,490	3,259	62	3,995	3,145	2,752	2,520
13	4,667	3,805	3,410	3,179	63	3,993	3,142	2,750	2,517
14	4,600	3,378	3,343	3,112	64	3,990	3,140	2,748	2,515
15	4,543	3,682	3,287	3,055	65	3,988	3,138	2,745	2,513
16	4,493	3,633	3,238	3,006	66	3,986	3,135	2,743	2,510
17	4,451	3,591	3,196	2,964	67	3,984	3,133	2,741	2,508
18	4,413	3,554	3,159	2,927	68	3,981	3,131	2,739	2,506
19	4,380	3,521	3,127	2,895	69	3,979	3,129	2,737	2,504
20	4,351	3,492	3,098	2,886	70	3,977	3,127	2,735	2,502
21	4,324	3,466	3,072	2,840	71	3,975	3,125	2,733	2,500
22	4,300	3,443	3,049	2,816	72	3,973	3,123	2,731	2,498
23	4,279	3,422	3,027	2,795	73	3,972	3,122	2,730	2,497
24	4,259	3,402	3,008	2,776	74	3,970	3,120	2,728	2,495
25	4,241	3,385	2,991	2,758	75	3,968	3,118	2,726	2,493
26	4,225	3,369	2,975	2,742	76	3,966	3,116	2,724	2,492
27	4,210	3,354	2,960	2,727	77	3,965	3,115	2,723	2,490
28	4,195	3,340	2,946	2,714	78	3,963	3,113	2,721	2,488
29	4,182	3,327	2,934	2,701	79	3,961	3,112	2,720	2,487
30	4,170	3,315	2,922	2,689	80	3,960	3,110	2,718	2,485
31	4,159	3,304	2,911	2,678	81	3,858	3,109	2,717	2,484
32	4,149	3,292	2,901	2,668	82	3,957	3,107	2,715	2,483
33	4,139	3,284	2,891	2,658	83	3,955	3,106	2,714	2,481
34	4,130	3,275	2,882	2,649	84	3,954	3,105	2,713	2,480
35	4,121	3,267	2,874	2,641	85	3,953	3,103	2,711	2,479

LAMPIRAN Tabel r Produk Moment

Tabel r Produk Moment 0,05

N	r	N	r	N	r
1	0,997	41	0,301	81	0,216
2	0,95	42	0,297	82	0,215
3	0,878	43	0,294	83	0,213
4	0,811	44	0,291	84	0,212
5	0,754	45	0,288	85	0,211
6	0,707	46	0,285	86	0,21
7	0,666	47	0,282	87	0,208
8	0,632	48	0,279	88	0,207
9	0,602	49	0,276	89	0,206
10	0,576	50	0,273	90	0,205
11	0,553	51	0,271	91	0,204
12	0,532	52	0,268	92	0,203
13	0,514	53	0,266	93	0,202
14	0,497	54	0,263	94	0,201
15	0,482	55	0,261	95	0,2
16	0,468	56	0,259	96	0,199
17	0,456	57	0,256	97	0,198
18	0,444	58	0,254	98	0,197
19	0,433	59	0,252	99	0,196
20	0,423	60	0,25	100	0,195
21	0,413	61	0,248	101	0,194
22	0,404	62	0,246	102	0,193
23	0,396	63	0,244	103	0,192
24	0,388	64	0,242	104	0,191
25	0,381	65	0,24	105	0,19
26	0,374	66	0,239	106	0,189
27	0,367	67	0,237	107	0,188
28	0,361	68	0,235	108	0,187
29	0,355	69	0,234	109	0,187
30	0,349	70	0,232	110	0,186
31	0,344	71	0,23	111	0,185
32	0,339	72	0,229	112	0,184
33	0,334	73	0,227	113	0,183
34	0,329	74	0,226	114	0,182
35	0,325	75	0,224	115	0,182
36	0,32	76	0,223	116	0,181

LAMPIRAN Tabel Sebaran Nilai t**Distribution Nilai t**

df	0,10	0,05	0,02	0,01
1	6,314	12,706	31,821	63,657
2	2,920	4,303	6,965	9,925
3	2,353	3,182	4,541	5,841
4	2,132	2,776	3,747	4,604
5	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,833	2,262	2,281	3,250
10	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,796	2,179	2,718	3,106
12	1,782	2,201	2,681	3,055
13	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,753	2,131	2,604	2,947
16	1,746	2,120	2,853	2,921
17	1,740	2,110	2,657	2,898
18	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,721	2,080	2,158	2,831
22	2,717	2,074	2,508	2,819
23	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,696	2,040	2,453	2,744
32	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,690	2,030	2,438	2,724
36	1,688	2,028	2,434	2,719