

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Komitmen Organisasional seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen Organisasional secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen Organisasional karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen Organisasional terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Di era globalisasi, iklim persaingan antar organisasi yang baru maupun yang lama semakin ketat. Organisasi dituntut menjadi organisasi yang efektif dan efisien. Untuk menjadi sebuah organisasi yang efektif dan efisien, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan

organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan asset dari sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Demi tercapainya tujuannya organisasi perlu memajemen dan mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya, agar sumber daya manusia mau bekerja secara maksimal. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen Organisasional terhadap organisasi.

Tingginya arus peredaran uang dalam arus globalisasi menjadi sektor perbankan sebagai sektor yang paling strategis dalam perdagangan karena fungsi bank sebagai perantara, menunjukkan peranan yang penting dalam perdagangan dan pembangunan. Bank sangat terkait dengan penyediaan modal bagi usaha atau perdagangan, sehingga perekonomian dapat berputar, sehingga agenda liberalisasi menuju target sasaran empuk yakni sektor perbankan. Rumusan seperti ini juga sudah pernah dijelaskan oleh Karl Marx dalam bukunya yang terkenal Das Capital. Keberhasilan perbankan dalam menghadapi persaingan di tingkat Asean ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Banyak bank yang tidak mampu bersaing karena kualitas sumber daya manusianya belum baik. Sumber daya manusia yang kurang baik tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang sedemikian cepat. Akibatnya produktivitas pegawai tidak bisa optimal karena keterbatasan kemampuannya.

Komitmen Organisasional seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen

organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga. Pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi atau perusahaan secara maksimal. Adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang baik dan sebaliknya tanpa adanya komitmen yang baik dari setiap karyawan didalam organisasi atau perusahaan maka akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan, tentunya hal ini akan berdampak pada tidak berjalan dengan baik nya tujuan dan harapan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Nurlaila (2019) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Ayal (2019) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah Indonesia. Bank BRI dimana penelitian ini

akan dilaksanakan merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. Pada penelitian ini penulis memilih BRI Unit Kruki, Dalam pelaksanaan operasionalnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Kruki diwajibkan memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang besar sesuai yang telah ditentukan dalam *job description* masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan. Penjelasan mengenai gambaran umum perusahaan secara lebih lengkap dan jelas adalah sebagai berikut. Saat ini BRI Unit Kruki memiliki karyawan dengan jumlah 33 orang karyawan dengan berbagai department/divisi.

BRI Unit Kruki memiliki permasalahan terkait rendahnya komitmen karyawan dalam berkerja terlihat dari tingginya tingkat Keluar Masuk Pegawai. Berikut ini data daftar mutasi karyawan BRI Unit Kruki tahun 2020.

**Tabel 1.1**

**Daftar Keluar Masuk Pegawai Bank BRI Unit Kruki 2020**

Bulan	Pegawai Keluar	Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai	Persentase
Januari	2	1	36	97,3%
Febuary	0	0	36	100%
Maret	1	1	36	100%
April	2	1	35	97,2%
Mei	2	1	34	97,1%
Juni	1	2	35	102,9%
Juli	1	0	34	97,1%
Agustus	1	1	34	100%
September	1	1	34	100%
Oktober	1	0	33	97%
November	1	1	33	100%
Desember	1	1	33	100%

Sumber : BRI KCP Unit Kruki, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 Data Keluar Masuk Pegawai Bank BRI Unit Kruki didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memutuskan untuk Keluar Masuk Pegawai sebanyak 14 orang dan pegawai yang masuk sebagai pegawai berjumlah 10 orang dengan total jumlah pegawai diakhir tahun adalah 33 Orang Pada tahun 2020. Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai masih sangat rendah terlihat dari, banyak

pegawai yang mengajukan Keluar Masuk Pegawai ke Kantor Bank BRI lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Personalia Bank BRI Unit Krui mengenai Komitmen Organisasi yang terjadi pada pegawai Bank BRI Unit Krui yaitu adanya pegawai yang mengajukan surat pengunduran diri untuk meninggalkan perusahaan dan mengajukan mutasi Bank BRI cabang lain, tingkat perasaan emosional pegawai terhadap perusahaan yang tidak terbentuk dengan baik menyebabkan komunikasi antar pegawai kurang baik, banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dan juga banyak pegawai yang tidak mengikuti evaluasi hasil kinerja dan *gethring* yang diadakan oleh Bank BRI Unit Krui. Hal ini didiuga kuat mengidentifikasi bahwa tingkat komitmen kerja pegawai Bank BRI Unit Krui sangat rendah.

Dalam hal ini untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan diperlukan adanya pemenuhan kebutuhan akan *Employee engagement* karyawan tersebut. *Employee engagement* dapat menjadi energi psikis bagi pegawai, energi psikis memberikan gambaran yang kuat pada ide karyawan. Disimpulkan bahwa siapapun yang menerapkan energi psikis dan memberikan fokus dengan baik didalamnya maka karyawan akan terpancing untuk mengeluarkan ide-ide kreatifnya. Hali (2019) mengatakan bahwa *employee engagement* ialah suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Personalia BRI Unit Krui terdapat beberapa masalah terkait *Employee engagement*, Personalia mengungkapkan bahwa karyawan kurang semangat dalam berkerja terlihat dari masih adanya karyawan yang beristirahat melebihi jam istirahat yang ditentukan perusahaan, keterikatan untuk memajukan visi misi perusahaan sangat minim terlihat dari kurangnya memperdulikan rekan kerja, mereka hanya berfokus

kepada penyelesaian pekerjaan mereka sendiri saja sehingga berdampak kepada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan memburuknya komunikasi sesama pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* yang berjalan BRI Unit Krui dikatakan masih belum optimal ditandai dengan pegawai tidak antusias dalam berkerja.

Jika diperhatikan dari konsep *engagement* itu sendiri adalah sebuah kondisi dimana para pegawai memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati, dimana nantinya ketika karyawan merasa engaged terhadap perusahaan yang ditempati maka mereka akan berusaha keras dalam menginvestasikan kerja mereka bagi kerier pribadi dan juga perusahaan. Pegawai yang engaged, ketika bekerja mereka akan antusias dan energik. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki *Employee engagement* yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula dan Sebaliknya apabila *Employee engagement* karyawan yang kurang baik maka dapat menimbulkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan. *Employee engagement* diharapkan dapat menghasilkan ide-ide kreatif pegawai, sehingga kapasitas dan kemampuan pegawai meningkat yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Selain Variabel *Employee engagement* yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Budaya Organisasi. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu perusahaan akan mewujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga Pegawai akan ada rasa memiliki terhadap perusahaannya begitu juga sebaliknya apabila Pegawai

kurang memahami dan tidak mewujudkan suatu budaya yang ada pada perusahaan maka karyawan secara psikologis tidak dapat beradaptasi dan merasa kurang nyaman pada perusahaan. Tanpa adanya Budaya Organisasi, Pegawai cenderung tidak melaksanakan tugas dengan baik, Dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap komitmen.

Budaya Organisasi sangat penting karena kesinambungan perusahaan sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Menurut Umi (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Oktariani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak BRI Unit Krui mengenai Budaya Organisasi terdapat Budaya yang ada dilingkungan BRI Unit Krui yaitu kepentingan dan kepuasan nasabah adalah prioritas utama. Budaya kerja BRI Unit Krui yaitu *corporate culture* yang terdiri dari Nilai-nilai Integritas, Profesionalisme dan Kerja Sama agar menjadikan perusahaan menjadi solid dan berkarakter. Kesadaran akan nilai-nilai tersebut menjadi kekuatan filosofi bisnis BRI Unit Krui.

Namun masih terdapat beberapa masalah terkait Budaya Organisasi yang ada di BRI Unit Krui, Hasil wawancara terhadap Personalia menjelaskan bahwa sikap pegawai yang belum menerapkan budaya yang ada BRI Unit Krui, pegawai tidak dapat menerapkan apa yang sudah dijelaskan di apel atau *briefing* sebelum memulai aktivitas kerja yaitu menerapkan Nilai-nilai

Integritas, Profesionalisme dan Kerja Sama dimana banyak pegawai yang tidak rinci penyampaian informasi kepada pelanggan dan kurang jelas dalam memberikan informasi tentang keinginan konsumen sehingga konsumen kurang paham dalam fasilitas yang tersedia di BRI seperti informasi tentang asuransi, kurs dan pinjaman dan berdampak kepada tidak terpikatnya konsumen terhadap layanan yang ada di Bank BRI menandakan pegawai tidak menerapkan Nilai-nilai Integritas, Profesionalisme dalam berkerja dan juga kurangnya kerja sama sesama pegawai dikarenakan pegawai lama tidak menjelaskan secara detail tentang jobdics pekerjaan dan juga sikap senioritas yang tinggi menandakan pegawai tidak menerapkan Kerja Sama yang baik dalam berkerja.

Apabila budaya organisasi yang diterapkan dapat dijalankan dengan baik maka karyawan dan perusahaan akan merasa aman dan nyaman sehingga hal ini dapat meningkatkan komitmen kerja antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait hal ini sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai standar perusahaan sehingga dapat berpengaruh dan berdampak pada munculnya perilaku dan akan meningkatkan Komitmen Organisasi pada Pegawai BRI Unit Krui.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan mengetahui pengaruh mengenai variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, berdasarkan data diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK BRI UNIT KRUI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada BRI Unit Krui?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada BRI Unit Krui?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah Pegawai Bank BRI Unit Krui.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian ini adalah *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah BRI Unit Krui, beralamatkan di jalan Merdeka No. 10 Kel. Pasar Krui Kec. Pesisir Tengah.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan April 2021.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan BRI Unit Krui.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengkaji Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui.
2. Untuk Mengkaji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui.
3. Untuk Mengkaji Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan variabel *Employee Engagement*, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

##### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi BRI Unit Krui, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tentang faktor *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi yang baik dalam pembuatan kebijakan dan mengatur sistem mengenai Komitmen Organisasi.

##### **1.5.3 Bagi Institusi**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

#### **1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya**

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini membahas tentang *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Kerangka Pikir dan Hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Employee Engagement***

##### **2.1.1 *Pengertian Employee Engagement***

Menurut Sabbatho (2020) berpendapat bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya.

Laksana (2018) menyatakan bahwa *Employee engagement* adalah karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan.

Hali (2019) mengatakan bahwa *employee engagement* ialah suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan.

Hasanati (2017) *Employees who engage in high jobs will live their work with all their heart and mind and carry out their work wholeheartedly as well. States that high-involvement employees will be more productive, more focused, safer (low occupational injuries) and there is no feeling of wanting to get out of the company.*

### **2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement***

Prasetyaningsih (2018) Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor Internal :

1. Job Demands
2. Job Resources
3. Personal Resource
4. Personality.

Faktor Eksternal yang digunakan yaitu :

1. *Perceived Organizational Support* (POS) dimana ini merupakan salah satu bentuk dukungan sosial.

### **2.1.3 Indikator *Employee Engagement***

Menurut Sabbatho (2020) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Semangat (*vigor*) ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan.
2. Dedikasi (*dedecation*) mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. Penyerapan (*absorption*) ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan asyik dalam pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Umi, dkk (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi, budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Oktariani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Ayal (2019) Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama.

Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Ayal (2019) Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas : Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat : Keyakinan dan nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

### **2.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Menurut Umi, dkk (2015) Indikator untuk mengukur Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

### 3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki

### 4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

## **2.3 Komitmen Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Nurlaila (2019) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Hali (2019) komitmen ialah identifikasi terkait karyawan yang bertahan diorganisasinya. ketika karyawan memiliki komitmen besar kepada perusahaan maka mereka memiliki perbedaan yang signifikan dibanding dengannya karyawan dengan komitmen rendah, pada dasarnya komitmen organisasi berkategori tinggi mereka akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan, peduli pada nasib perusahaan serta mereka menganggap bahwa perusahaan ini sangat berarti baginya.

Menurut Haryanto (2018) Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Menurut Ayal (2019) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Nurlaila (2019) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Lubis (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah :

1. Faktor Personal

Yang meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor Organisasi

Meliputi karakteristik pekerjaannya misalnya baik dari yang diharapkan.

### 2.3.3 Aspek – Aspek Komitmen Organisasi

Lubis (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek :

1. Identifikasi (*Identification*) dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan (*Involvement*) yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas (*Loyalty*) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

### 2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Nurlaila (2019) Indikator Komitmen Organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya organisasi terhadap nilai - nilai di dalamnya. Karyawan memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam sendiri.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral.

3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

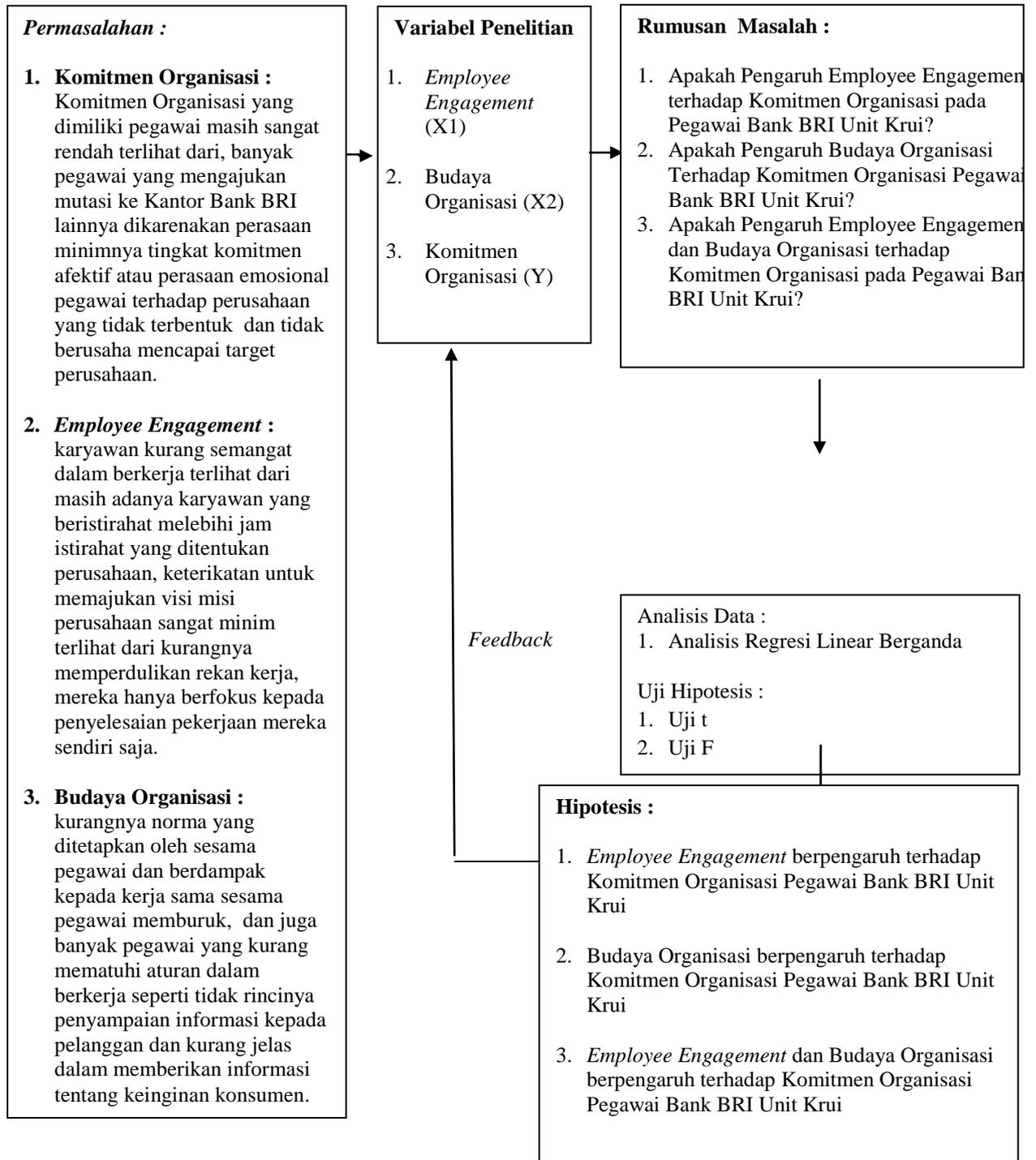
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Kesimpulan
1	Nurlaila dan Irfandi Buamonabot (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan kepuasan dan penelitian saya menggunakan <i>Employee Engagement</i>	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate
2	Dwi Oktariani dan Tania Emilia Bahari (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Raya Cipta	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan kepuasan dan penelitian saya menggunakan <i>Employee Engagement</i>	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Pengembangan Karir Kualitas Berpengaruh Negatif terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Raya Cipta
3	Winny (2019)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Komitmen Karyawan bank BCA jogjakarta	Terletak pada penambahan X2 penelitian ini tidak menggunakan X2 dan penelitian saya menggunakan Budaya Organisasi	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel <i>Employee Engagement</i> Berpengaruh secara signifikan terhadap Karyawan bank BCA jogjakarta
4	Nida Hasanati (2017)	<i>Effect of Demography Factor and Employee Engagement to Organizational Commitment</i>	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan X2 <i>Effect of Demography Factor</i> dan penelitian saya menggunakan Budaya Organisasi	<i>Employee Engagement positively impacts employee commitment</i>
5	Valenia F. Wongkar David P. E. Saerang Merinda H. Ch. Pandow (2017)	<i>The Effect Of Quality Of Work Life and Employee Engagement On Organizational Commitment (Case Study At PT. Bank BRI Branch Manado)</i>	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan X2 <i>Quality Of Work Life</i> dan penelitian saya menggunakan Budaya Organisasi	<i>Quality Of Work Life and Employee Engagement Variables Significantly Influential towards Organizational Commitment (Case Study At PT. Bank BRI Branch Manado)</i>

Sumber : Data diolah, 2021

## 2.4 Kerangka Pikir

Gambar 1.1



## 2.5 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Bertitik tolak pada masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga :

### 2.6.1 Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui

Jika diperhatikan dari konsep engagement itu sendiri adalah sebuah kondisi dimana para pegawai memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati, dimana nantinya ketika karyawan merasa engaged terhadap perusahaan yang ditempati maka mereka akan berusaha keras dalam menginvestasikan kerja mereka bagi karier pribadi dan juga perusahaan. Pegawai yang engaged, ketika bekerja mereka akan antusias dan energik. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki Employee engagement yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula dan Sebaliknya apabila Employee engagement karyawan yang kurang baik maka dapat menimbulkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan. Menurut Sabbatho (2020) berpendapat bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Winny (2018) yang menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Terdapat Pengaruh Antara Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui**

### **2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui**

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi, budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan, Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2: Terdapat Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui.**

### **2.6.3 Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui**

Menurut Sabbatho (2020) berpendapat bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya dan Oktariani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Winny (2018) yang menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

**H3: Terdapat Pengaruh Antara Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018, p.7) Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2018, p.37) Metode *asosiatif* merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel independen (variabel bebas) yaitu *Employee Engagement* (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu Komitmen organisasi (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan data selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah :

##### **Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.104) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu Pegawai dan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

##### **Data Sekunder**

Pengertian data sekunder Menurut Anwar Sanusi (2017, p.105) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari Personalia Bank BRI Unit Krui.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### Studi Lapangan (*field reasearch*)

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu Bank BRI Unit Krui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu :

#### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu pegawai Bank BRI Unit Krui. mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis berupa kuesioner mengenai Employee Enagement, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi kepada responden atau pegawai Bank BRI Unit Krui. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Skala *Likert*. Kategori pembobotan dalam skala *Likert* sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Model Likert**

Skala	Keterangan	Skor
<b>1</b>	Sangat Setuju (SS)	5
<b>2</b>	Setuju (S)	4
<b>3</b>	Cukup Setuju (CS)	3
<b>4</b>	Tidak Setuju (TS)	2
<b>5</b>	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018, p.93)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018, p.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BRI Unit Krui yang berjumlah 33 orang Pegawai.

**Tabel 3.2**

**Data Jumlah Pegawai BRI Unit Krui**

Jabatan	Jumlah Karyawan
Supervisor	2
Personalia	2
General Administrasion	3
IT Suport	5
Marketing	9
Account Officer	3
Customer Service	4
Teller	3
Security	2
<b>Total</b>	<b>33</b>

Sumber : BRI KCP Unit Krui, 2020

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018, p.81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability sampling* teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2018, p.84) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BRI Unit Krui yang berjumlah 33 orang Pegawai.

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, p.58) Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### 3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Employee engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

#### 3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) atau Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti dapat dilihat pada tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Butir	Jumlah
<i>Employee Engagement</i> (X1)	Menurut Sabbatho (2020) berpendapat bahwa employee engagement atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan	Suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan.	1. Semangat ( <i>vigor</i> )	<b>1,2,3</b>	<b>3</b>
			2. Dedikasi ( <i>dedecation</i> )	<b>4,5,6</b>	<b>3</b>
			3. Penyerapan ( <i>absorption</i> )	<b>7,8,9</b>	<b>3</b>
Budaya Organisasi (X2)	Menurut Umi, dkk (2015, p.02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan	Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi.	1. Norma	<b>10,11,12</b>	<b>3</b>
			2. Nilai Dominan	<b>13,14,15</b>	<b>3</b>
			3. Aturan	<b>16,17,18</b>	<b>3</b>
			4. Iklim Organisasi	<b>19,20,21</b>	<b>3</b>

---

organisasi.

Komitmen Organisasi (Y)	Menurut Nurlaila (2019) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	Komitmen Organisasi adalah selalu menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi	1. Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	<b>22,23,24</b>	<b>3</b>
			2. Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	<b>25,26,27</b>	<b>3</b>
			3. Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> )	<b>28,29,30</b>	<b>3</b>

---

### 3.7 Uji Persyarat Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.76), Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS, yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

- n = Jumlah responden  
 X = Jumlah skor item  
 Y = Jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< \alpha$  maka instrumen valid.  
 Bila probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid.
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.80) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Realibilitas instrumen  
 k = Banyaknya soal  
 $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah skor varians item  
 $\sigma^2$  = Varians total

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel  
Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 20).
3. Tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 22) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji realibilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono, 2018*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Untuk Mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji linearitas dengan uji F. Kaidahnya dengan melihat p pada tabel liniearitas, dimana jika p. 0,05 untuk linierity dan jika  $p > 0,05$  untuk *deviation for linierity* maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Rumusan Hipotesis :

1. Ho : Model regresi berbentuk linear.  
Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Jika probabilitas (Sig)  $< 0,05$  (Alpha) maka  $H_0$  diterima.  
Jika probabilitas (Sig)  $> 0,05$  (Alpha) maka  $H_0$  ditolak.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service seri 22*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linear.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinier dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 22*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25).

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) > 0,1 maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.134) Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu *Employee Engagement* (X1), Budaya organisasi (X2), dan Komitmen organisasi (Y) maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2018, p.211)

Keterangan :

- Y = Komitmen Organisasi  
 X1 = *Employee Engagement*  
 X2 = Budaya Organisasi  
 a = Konstanta  
 b1, b2 = Koefisien Regresi  
 e = Variabel Pengganggu

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Di mana:

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

### 1. Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui

Ha : Employee Engagement berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi BRI Unit Krui.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Rumus : 
$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Uji F : Employee Engagement Dan Budaya Organisasi (X)  
Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Ho : Employee Engagement dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada BRI Unit Kruki.

Ha : Employee Engagement dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada BRI Unit Kruki.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
  - 2) Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
2. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Pegawai Bank BRI Unit Krui. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	20	60,6%
Perempuan	13	39,4%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Pegawai Bank BRI Unit Krui banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Pegawai Bank BRI Unit Krui adalah sebagai berikut:

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

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	26	78,8%
31 Tahun – 40 Tahun	6	18,2%
41 Tahun – 50 Tahun	1	3%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Pegawai Bank BRI Unit Krui yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 78,8%. Pada usia 20 – 30 Tahun adalah usia produktif bagi para pekerja di BRI Unit Krui.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Pegawai Bank BRI Unit Krui adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	3	9,1%
Diploma	8	24,2%
S1	22	66,7%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pegawai Bank BRI Unit Krui. yang paling banyak S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Pegawai Bank BRI Unit Krui adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	21	63,6%
3 – 4 Tahun	10	30,3%
5 – 6 Tahun	2	6,1%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Pegawai Bank BRI Unit Krui masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.

**4.1.2** Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, maka :

$$range = \frac{skortertinggi - skorterendah}{rangeskor}$$

Skor tertinggi :  $33 \times 5 = 165$

Skor terendah :  $33 \times 1 = 33$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu  $:\frac{165-33}{5} = 26,4$

**Tabel 4.5**

Range skor	:
33 - 59	= Sangat rendah
60 - 86	= Rendah
87 - 113	= Cukup
114 - 140	= Tinggi
141 - >167	= Sangat Tinggi

**Tabel 4.6**

### Hasil Jawaban Responden Variabel *Employee Engagement* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
1	Semangat (Vigor)	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	107
	Membangkitkan semangat untuk terus optimis dan antusias dalam berkerja.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%	
2	Jika diperlukan, saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas tepat waktu.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%	114
3	Selalu berusaha memberikan yang terbaik dari disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%	138
4	Dedikasi (Dedecation)											145
	Bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	
5	Bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%	132
6	Memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan.	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%	132
7	Penyerapan (Absorption)											122
	Selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%	
8	Akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%	134
9	Walaupun tidak ada instruksi atasan, dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik.	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%	119
<b>Total</b>												<b>1143</b>
												<b>1143 : 9 = 127</b>

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai *Employee Engagement*, skor rata-rata adalah 127 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan



	dalam menyampaikan kritik dan saran yang membangun	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%	
<b>12</b>	Pimpinan tidak membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%	103
<b>Total</b>												<b>1489</b>
												<b>1489 : 12 = 124</b>

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Budaya Organisasi, skor rata-rata adalah 124 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,5 dan 12 yaitu dengan jumlah 1 responden.

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	<b>Komitmen Afektif</b>											
	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%	115
<b>2</b>	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan sendiri.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%	101
<b>3</b>	merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%	102
<b>4</b>	<b>Komitmen Normatif (Normative Commitment)</b>	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%	

	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.											111
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%	115
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%	139
7	<b>Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)</b>											
	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%	131
8	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%	135
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%	102
<b>Total</b>		<b>1051</b>										
												<b>1051 : 9 = 117</b>

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Pada tabel responden pernyataan mengenai Budaya Organisasi, skor rata-rata adalah 117 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 9 dengan jumlah 0 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Employee Engagement* (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *Employee Engagement* (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,044	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasi (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasi (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Employee Engagement (X1)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,897	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,840	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,881 untuk variabel Employee Engagement (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,897 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,840 untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Employee Engagement (X1)	0,715	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,635	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Organisasi (Y)	0,873	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Employee Engagement (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,715 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan

tingkat signifikan diperoleh data  $0,635 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Komitmen Organisasi (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,873 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi	0,978	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	0,237	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2021

#### 1. Employee Engagement (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,978 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,237 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Employee Engagement	2,595	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi	2,595	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Employee Engagement (X1) = 2,595 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 2,595. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.16**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variable	B	Sig
(Constant)	3,147	0,197
Employee Engagement	0,257	0,017
Budaya Organisasi	0,439	0,000
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,912	
R Square (Determinasi)	0,833	

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Employee Engagement (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat menjelaskan Komitmen Organisasi (Y) sebesar

83,3% dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Ekstrinsik (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,912 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,147 + 0,257X1 + 0,439X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,147 yang berarti bahwa tanpa adanya Employee Engagement (X1) dan Budaya Organisasi (X2), maka besarnya Komitmen Organisasi (Y) adalah 3,818 satuan.
2. Koefisien Employee Engagement (X1)  
Jika Employee Engagement (X1) naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,257 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)  
Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi (Y) akan menurun sebesar 0,439 satu satuan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,147	2,384		1,320	,197
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,257	,102	,303	2,521	,017
	BUDAYA ORGANISASI	,439	,081	,655	5,442	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Pasial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Data Diolah, 2021*

#### 1. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Ho: Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>1</sub>: Employee Engagement berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Employee Engagement diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement Berpengaruh

Terhadap Komitmen Organisasi. Employee Engagement harus dimiliki oleh setiap karyawan dikarenakan ikatan yang kuat antar pegawai akan membuat dedikasi terhadap perusahaan menjadi tinggi.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

### Organisasi

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi Fisik tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Budaya Organisasi diperoleh nilai  $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Karyawan bank BRI unit Krui sangat memperhatikan dan mematuhi aturan yang ada di perusahaan, hal tersebut berdampak kepadamomitmen yang tinggi terhadap perusahaan didatndai dengan absensi yang baik untuk semua pegawainya .

### 4.4.3 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Employee Engagement (X1) dan

Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Ho : Employee Engagement dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Ha : Employee Engagement dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Employee Engagement dan budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Data diolah tahun 2021*

Dengan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Employee Engagement dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank BRI Unit Krui. Komitmen yang tercipta di Bank BRI Unit Krui sangat baik sehingga banyak karyawan yang merasa jika mereka meninggalkan perusahaan tersebut mereka akan sulit mendapatkan pekerjaan baru.

## **4.5 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Pegawai Bank BRI Unit Krui adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun

### **4.5.1 Employee Engagement (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Menurut Sabbatho (2020) berpendapat bahwa employee engagement atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya.

Jika diperhatikan dari konsep engagement itu sendiri adalah sebuah kondisi dimana para pegawai memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati, dimana nantinya ketika karyawan merasa engaged terhadap perusahaan yang ditempati maka mereka akan berusaha keras dalam menginvestasikan kerja mereka bagi kerier pribadi dan juga perusahaan. Pegawai yang engaged, ketika bekerja mereka akan antusias dan energik.

Jika Employee engagement tinggi maka para pegawai memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati dan berkerja dengan semangat kerja yang baik dan dedikasi pegawai akan meningkat dan berdampak kepada komitmen kerjanya pada perusahaan BRI unit krui meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki Employee engagement yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Winny (2018) yang menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi, Hasanati (2017) menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi dan juga penelitian Valenia (2017) menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

#### **4.5.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi, budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perlu penekanan untuk menerapkan budaya organisasi yang baik dikarenakan budaya organisasi sebuah perusahaan adalah kunci dari keberhasilan perusahaan maka pimpinan perusahaan harus menekan pegawai agar mematuhi dan menjalankan budaya organisasi perusahaan tersebut, jika budaya organisasi didalam sebuah perusahaan diterapkan dan berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan meningkatkan komitmennya guna kemajuan perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Oktariani (2020) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan juga Dan juga Lubis (2018) menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi..

#### **4.5.3 Employee Engagement (X1) dan Budaya organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi. (Y)**

Menurut Sabbatho (2020) berpendapat bahwa employee engagement atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih

untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya dan Oktariani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Jika Employee engagement tinggi maka para pegawai memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati dan berkerja dengan semangat kerja yang baik dan dedikasi pegawai akan meningkat dan berdampak kepada komitmen kerjanya pada perusahaan BRI unit kroi meningkat dan juga Perlu penekanan untuk menerapkan budaya organisasi yang baik dikarenakan budaya organisasi sebuah perusahaan adalah kunci dari keberhasilan perusahaan maka pimpinan perusahaan harus menekan pegawai agar mematuhi dan menjalankan budaya organisasi perusahaan tersebut, jika budaya organisasi didalam sebuah perusahaan diterapkan dan berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan meningkatkan komitmennya guna kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Winny (2018) yang menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hasanati (2017) menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi dan juga penelitian Valenia (2017) menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oktariani (2020) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan juga Dan juga Lubis (2018) menyatakan bahwa Employee engagement dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi..



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1** *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada BRI Unit Krui.
- 5.1.2** Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada BRI Unit Krui.
- 5.1.3** *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada BRI Unit Krui.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan Saran kepada :

##### **5.2.1 Bagi BRI Unit Krui.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik untuk BRI Unit Krui. Bagi Pegawai, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut

##### **1. *Employee Engagement***

Menyarankan kepada pemimpin perusahaan BRI Unit Krui untuk Membangkitkan semangat karyawan untuk terus optimis dan antusias dalam berkerja.

##### **2. Budaya Organisasi**

Menyarankan kepada perusahaan BRI Unit Krui agar pimpinan membuat karyawan menerapkan norma dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan pimpinan harus mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai, dengan tidak membedakan antara karyawan satu dengan

karyawan lain, dan pimpinan juga harus bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja dan juga perusahaan juga harus mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam berkerja.

### **3. Komitmen Organisasi**

Menyarankan kepada perusahaan BRI Unit Krui untuk membuat karyawan merasa merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini dan membuat pegawai menjadi setia terhadap perusahaan tempat mereka berkerja.

#### **5.2.2 Bagi Karyawan**

Dapat mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar terciptanya keselarasan antara karyawan dan perusahaan, itu semua akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan.

#### **5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi. Selain itu memperluaskan sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.