

Pengaruh *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung

The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Branch Office

Sri Rahayu Rezeki¹, Dr. Ir. Syarifuddin M.M²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

avyusrhh@student.telkomuniversity.ac.id¹,

syarifuddin1960@gmail.com²

Abstrak

PT Pos Indonesia (persero) kantor cabang Bandung dituntut untuk mampu mempertahankan keberadaannya dengan segala tantangan yang muncul, baik itu muncul dari dalam maupun dari luar. Faktor pelayanan menjadi faktor utama dari keberhasilan perusahaan jasa pengiriman dalam mempertahankan pelanggannya. Peran pelayanan tersebut dapat terwujud dengan kinerja karyawan yang cepat, tepat, dan terampil. Berdasarkan faktor-faktor di atas, faktor yang paling berpengaruh untuk meningkatkan bagi organisasi yaitu sumber daya manusia. Salah satu bentuk untuk pengelolaan sumber daya manusia yaitu keterikatan karyawan (*Employee engagement*) dan Budaya Organisasi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana hubungan *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Pengambilan sample menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24.0 Windows*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti mengenai *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai variabel *Employee Engagement* termasuk kedalam kategori Baik, variabel Budaya Organisasi termasuk ke dalam kategori Cukup Baik dan variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori Baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Independen yang terdiri dari *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Kesimpulannya variabel *Employee Engagement* termasuk kedalam kategori Baik, variabel Budaya Organisasi termasuk ke dalam kategori Cukup Baik dan variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori Baik pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung, terdapat hubungan positif dan signifikan *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Employee Engagement*; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

Abstrack

PT Pos Indonesia (persero) Bandung branch office is required to be able to maintain its existence with all the challenges that arise, whether it arises from inside or outside, service factor becomes the main factor of the success of delivery service company in maintaining its customers. The role of the service can be realized by the performance of employees who are fast,

precise, and skilled. Based on the above factors, the most influential factors to improve for the organization are human resources. One of the most important forms of human resource management is employee engagement and organizational culture. The purpose of this research was to know and analyze the relationship of Employee Engagement and Organizational Culture with employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Branch Office.

This study uses descriptive analysis with quantitative methods. Sampling method using saturated sampling technique that is with the number of respondents as many as 67 people. The analysis technique used is Multiple Regression Analysis using the help of the Windows SPSS 24.0 program. Data is collected through the dissemination of questionnaires.

Based on the results of the analysis conducted by researchers on Employee Engagement and Organizational Culture with Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Branch Office obtained the results of a descriptive analysis of Employee Engagement variables including into the category Of Good, Organizational Culture variables fall into the category of Good Enough and employee performance variables fall into the category of Good. There was a positive and significant influence of Independent variables consisting of Employee engagement and organizational culture on dependent Variables i.e. Employee Performance was 55.7% while the remaining 44.3% was influenced by other variables not studied in this study. In conclusion, employee engagement variables fall into the category of Good, Organizational Culture variables fall into the category of Good Enough and employee performance variables fall into the category of Good at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Branch Office, there is a positive and significant relationship of work environment to job satisfaction.

Keywords: *Employee Engagement; Organizational Culture; Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi segala aktivitas dalam suatu perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki, sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman surat dan pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) merupakan badan usaha yang tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Menurut Hewitt dalam Williams A. Schiemann (2011:208) menjelaskan bahwa keterikatan (Engagement) adalah pernyataan komitmen emosional dan intelektual terhadap perusahaan atau kelompok yang menghasilkan perilaku yang akan membantu memenuhi janji-janji perusahaan kepada pelanggan. Sedangkan Dalam Robbins (1990:196) menjelaskan bahwa Budaya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Robbins juga mengungkapkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak beberapa lama, budaya juga dapat bermanfaat sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi. Adapun menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengamatan yang telah dilakukan peneliti bahwa fenomena yang terjadi pada *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung belum maksimal. Salah satunya yaitu PT Pos Indonesia (persero) kantor cabang Bandung sebaiknya lebih meningkatkan kinerja karyawan dan budaya disiplin dengan baik agar tidak menimbulkan beberapa akibat seperti menurunnya motivasi kerja yang berakibat akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap *Employee engagement* dan Budaya organisasi, penulis melakukan penyebaran pra kuesioner agar mengetahui *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 10 karyawan dan diperoleh hasil bahwa *Employee engagement* pada PT Pos Indonesia (persero) kantor cabang Bandung para karyawan menyatakan sangat setuju masih dibawah 40% dan 60% karyawan merasa tidak setuju dengan *Employee engagement* yang telah diberikan. Selanjutnya peneliti juga melakukan pra kuesioner mengenai Budaya Organisasi dan diperoleh hasil bahwa 30% karyawan merasa sangat setuju, 20% merasa sangat tidak setuju. setiap pegawai berhak mendapat penghargaan atas setiap pekerjaannya hal ini dapat tumbuh melalui perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya hubungan kerja seperti *Employee engagement* yang akan saling menguntungkan bagi pihak atasan maupun bagi para karyawan.

Dengan melihat hasil dari data prakuisitioner dan latar belakang di atas maka peneliti merasa perlu dan tertarik untuk meneliti *Employee engagement* dan budaya organisasi yang diterapkan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang (persero) Bandung, maka dari itu penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Cabang Bandung”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana *employee engagement* di Kantor Cabang PT Pos Indonesia.
2. Bagaimana budaya organisasi di Kantor Cabang PT Pos Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia.
5. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia.
6. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Employee Engagement* di Kantor Cabang PT Pos Indonesia Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi di Kantor Cabang PT Pos Indonesia Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia Bandung..
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Pos Indonesia

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi segala aktivitas dalam suatu perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki, sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2017:8) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan.

Employee Engagement

Menurut Hewitt dalam Williams A. Schiemann (2011:208) menjelaskan bahwa keterikatan (*Engagement*) adalah pernyataan komitmen emosional dan intelektual terhadap perusahaan atau kelompok yang menghasilkan perilaku yang akan membantu memenuhi janji-janji perusahaan kepada pelanggan. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan telah menjadi tenaga pendorong perusahaan sepanjang hidupnya dan juga sudah terbukti bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, *employee engagement* dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Tejpal (2015), yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan organisasi yang tinggi juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Budaya Organisasi

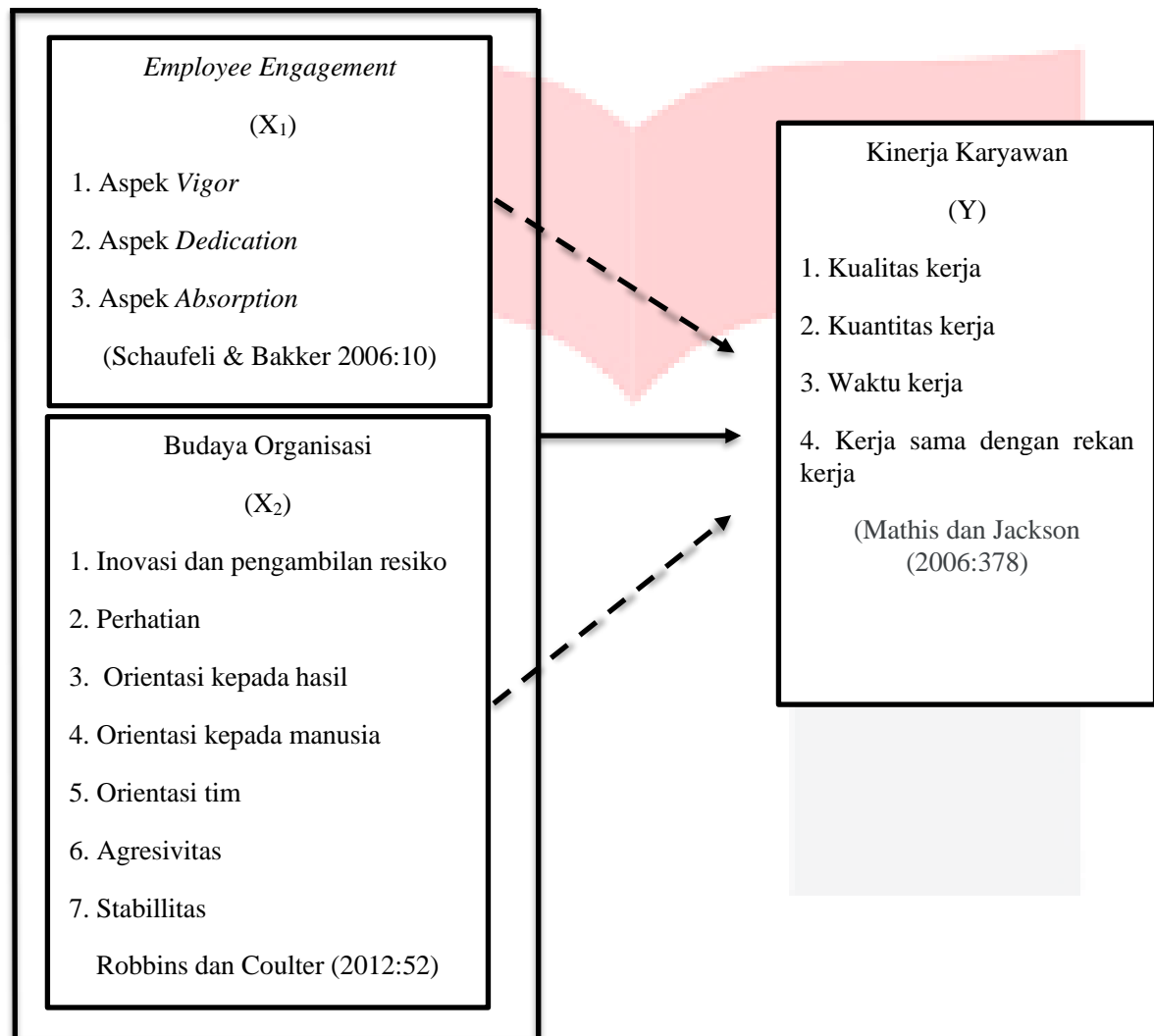
Budaya Organisasi secara harfiahnya terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi. Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta buddhayah atau budhi yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Menurut Koentjaraningrat (2000:195) Budaya diartikan sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Adapun pendapat lain yaitu menurut Robbins (1990:196) menjelaskan bahwa Budaya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Robbins juga mengungkapkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak beberapa lama, budaya juga dapat bermanfaat sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi.

Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, seperti dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui *Employee Engagement* atau membuat karyawan terikat dengan organisasi, dan memperkuat Budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Aguinis (2013:2) manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu, dan tim dan menselaraskan kinerja dengan tujuan strategik organisasi. Menurut Wibowo (2017:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan

memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan karyawan untuk berhasil.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Olahan Peneliti (2020)

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu *Employee engagement* dan Budaya organisasi serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian bersifat analisis deskriptif. Skala yang digunakan yaitu skala *Ordinal*. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu berjumlah 67 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran persepsi 67 Responden terhadap Variabel Independen (X_1) *Employee engagement* dan (X_2) Budaya organisasi adapun Variabel Dependen (Y) yaitu Kepuasan Kinerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa variabel (X_1) *Employee engagement* termasuk dalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 72,89% dan (X_2) Budaya organisasi termasuk kedalam kategori Baik dengan presentase skor rata-rata diperoleh sebesar 71,62% Adapun dengan variabel Kepuasan Kinerja termasuk kedalam kategori Baik juga dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 73,40%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (*Employee engagement* dan Budaya organisasi) terhadap Variabel Terikat (Kinerja karyawan) yang dilakukan pada 67 responden pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung. Untuk itu peneliti menyajikan hasil uji regresi linier Berganda pada Tabel 4.1 berikut :

TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERDANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.159	.320	
	Employee Engagement	.401	.148	.398
	Budaya Organisasi	.411	.157	.384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.1, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,159 + 0,401 X_1 + 0,411 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,159. Artinya, jika *Employee engagement* dan Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 1,159.
- b. Nilai Koefisien Regresi variabel *Employee engagement* (b_1) bernilai positif, yaitu 0,401. Artinya bahwa setiap ada nya peningkatan *Employee engagement* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,401.
- c. Nilai Koefisien Regresi variabel Budaya Organisasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,411. Artinya bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,411.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini hipotesis secara simultan yang akan diajukan adalah:

$H_0 : b_1 = 0 \longrightarrow$ Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

$H_a : b_1 \neq 0 \longrightarrow$ Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara *Employee engagement* terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

$H_0 : b_2 = 0 \longrightarrow$ Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi sebagai Pengukur kinerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

$H_a : b_2 \neq 0 \longrightarrow$ Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi sebagai Pengukur kinerja Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

Kriteria Penilaian Uji Hipotesis secara Simultan adalah:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *Employee engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *Employee engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini diketahui Jumlah Sampel (n) adalah 67 dan Jumlah Keseluruhan Variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- 1) Tingkat Ketelitian (α) = 5% dan Derajat Kebebasan (df) = $(k-1);(n-k)$
- 2) Derajat Bebas Pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
- 3) Derajat Bebas Penyebut = $n - k = 67 - 3 = 64$
- 4) Maka, $F_{tabel} = 3,14$

Tabel 4.2**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.256	2	6.128	40.296	.000 ^b
	Residual	9.733	64	.152		
	Total	21.989	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Employee Engagement

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Pada Tabel 4.2 Uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 40,296 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,296 > 3,14$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri atas *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)**TABEL 4.3****HASIL UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (Uji t)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.159	.320		3.626	.001
	Employee Engagement	.401	.148	.398	2.711	.009
	Budaya Organisasi	.411	.157	.384	2.615	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Olahan Data Peneliti (2020)

Hipotesis untuk pengujian secara parsial yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = 0 \longrightarrow$ Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Poa Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

$H_a : b_1 \neq 0 \longrightarrow$ Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

$H_0 : b_2 = 0 \longrightarrow$ Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Poa Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

$H_a : b_2 \neq 0 \longrightarrow$ Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung.

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel *Employee Engagement* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (2,711) > t_{tabel} (1,998) dan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Employee Engagement* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (2,615) > t_{tabel} (1,998) dan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji Determinasi disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini:

TABEL 4.4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.544	.38997

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data peneliti (2020)

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,747 dan R Square (R^2) adalah 0,557. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,747)^2 \times 100\% \\
 &= 55,7\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung mengenai *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Employee Engagement* yang diterapkan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- b. Budaya Organisasi yang diterapkan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung secara keseluruhan kategori cukup baik.
- c. Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- d. *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 55,7%.

Daftar Pustaka

- Arif Yusuf Hamali, S. M. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing service).
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.
- Bambang supomo, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis cetakan kedua*. yogyakarta: BFEE UGM.
- Indrawijaya, A. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priyanto, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Sinambala, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryana. (2010). *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: UPI.