

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan perangkat Pemerintah Kota Yogyakarta yang bertanggungjawab terhadap pembinaan dan pengembangan wawasan kebangsaan di Kota Yogyakarta. Urusan yang diampu oleh Bakesbangpol adalah urusan politik dalam negeri dan kesatuan bangsa. Kebhinekaan yang menjadikan Yogyakarta dikenal sebagai Indonesia mini ini merupakan potensi sekaligus tantangan untuk mempertahankan kekonduifan. Predikat sebagai kota pelajar dan kota perjuangan tentunya sangat penting untuk diteguhkan Yogyakarta melalui peran yang dimainkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Yogyakarta.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta dipimpin oleh Kepala Badan, Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Dewo Isnu Broto Imam Santoso, S.H. Terdapat 4 bagian pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu Subbagian Umum, Bidang Bina Ideologi dan Kewaspadaan Nasional, Bidang Politik Dalam Negeri, dan yang terakhir Bidang Ketahanan Sosial, Budaya dan

Ekonomi. Jumlah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu 42 pegawai, terdapat 1 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 41 Pegawai Negeri Sipil. Badan Kesatua

Peran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik selanjutnya yaitu mendukung Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD 2017-2022, lebih tepatnya dalam misi ke-3 : Memperkuat Moral, Etika, dan Budaya Masyarakat Kota Yogyakarta. Badan kesatuan bangsa dan politik berkedudukan di bawah dan tanggung jawab kepada Walikota melalui Sekertaris Daerah. Sesuai dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Bakesbangpol mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik. Sedangkan fungsinya:

- a. Pengoordinasian perencanaan urusan penyelenggaraan di bidang kesatuan bangsa dan politik
- b. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik
- c. Pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi Badan
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan pembinaan kesatuan bangsa
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan pembinaan politik dalam negeri dan organisasi kemasyarakatan

- f. Penyelenggaraan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah
- g. Penyelenggaraan fasilitasi forum koordinasi pimpinan kemantren
- h. Penyelenggaraan fasilitasi forum kerukunan umat beragama
- i. Penyelenggaraan pelayanan rekomendasi teknis perizinan dan/atau non perizinan di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri
- j. Penyelenggaraan fasilitasi upacara Pemerintah Daerah
- k. Penyelenggaraan pembinaan asrama mahasiswa di Daerah
- l. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan kesekretariatan Badan
- m. Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi kelompok jabatan fungsional pada Badan
- n. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi Badan
- o. Pengoordinasian penyelenggaraan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Badan
- p. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah dan zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan Badan
- q. Pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan
- r. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Badan; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas badan.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum memulai pengambilan dan penelitian, terdapat beberapa tahapan yang perlu dilakukan terlebih dahulu. Tahapan tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Persiapan Administrasi

Ditahap ini peneliti terlebih dahulu meminta izin secara langsung dan juga menyerahkan surat izin penelitian dari Fakultas Ekonomi Sosial, dengan nomor surat B/055/FES/II/2024 ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta. Mendapatkan surat balasan izin penelitian dan juga diizinkan penelitian secara langsung, peneliti menggunakan skala penelitian budaya organisasi dan skala *employee engagement* untuk pengukuran.

b. Persiapan Alat Ukur

Ditahap ini peneliti mempersiapkan alat ukur, alat ukur yang peneliti gunakan adalah skala. Skala yang digunakan dalam penelitian memodifikasi dari dua skala, yaitu skala *employee engagement* yang digunakan adalah skala dari Titien (2017) dan skala budaya organisasi yang digunakan adalah skala dari Mokodompit (2016).

Peneliti memodifikasi aitem-aitem yang ada pada skala penelitian dengan cara mengubah dan menyesuaikan formulasi kalimat dengan kultur yang ada pada instansi pemerintahan. Tahap

ini peneliti tidak menambah maupun mengurangi banyaknya aitem yang ada pada skala, peneliti hanya mengubah kalimat yang kurang sesuai dengan kultur dalam pemerintahan. Setelah semua aitem telah disesuaikan dengan kultur pada instansi pemerintahan, selanjutnya semua aitem melalui proses validasi aitem.

c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum kedua skala tersebut digunakan untuk pengambilan data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba alat ukur (*try out*). Uji coba alat ukur dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang akan digunakan dalam penelitian. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 19 Juni 2024 sampai dengan 24 Juni 2024 kepada 60 pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti memilih Badan Kepegawaian Daerah, daerah Istimewa Yogyakarta untuk uji coba alat ukur penelitian dikarenakan instansi tersebut setara dengan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana keduanya merupakan instansi yang berada di dalam Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta, jadi kedua instansi tersebut setara dalam tugas pokok di wilayah pemerintahan daerah. Alat ukur yang telah dilakukan uji coba kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

d. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala

Setelah seluruh data uji coba terkumpul peneliti melanjutkan dengan proses analisis data, adapun hasil dari analisis tersebut :

1) Skala *Employee Engagement*

Hasil analisis uji coba skala *Employee Engagement* menunjukkan bahwa dari 32 aitem yang valid dan tidak ada aitem yang gugur. Koefisien validitas Aiken's V bergerak dari 0,75 hingga 0,82, dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,975. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *employee engagement* setelah uji coba.

Tabel 4.1 *blueprint employee engagement* setelah uji coba

No.	Aspek-aspek	Aitem	Total
		Favorable	
1.	<i>Vigor</i>	1,4,7,10,13,16, 19,22,25,28, 31,32	12
2.	<i>Dedication</i>	2,5,8,11,14,17, 20,23,26,29	10
3.	<i>Absorbtion</i>	3,6,9,12,15,18, 21,24,27,30	10
	Total	32	32

2) Skala budaya organisasi

Hasil dari uji coba alat skala budaya organisasi menunjukkan bahwa dari 10 aitem yang valid dan tidak ada aitem yang guur. Koefisien validitas Aiken's V bergerak dari 0,75 hingga 0,82, dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,930. Berikut adalah tabel *blueprint* skala budaya organisasi setelah uji coba.

Tabel 4.2 *blueprint* budaya organisasi setelah uji coba

No.	Aspek-aspek	Aitem	Total
		Favorable	
1.	<i>Lingkungan</i>	1,2	2
2.	<i>Values</i>	3	1
3.	<i>Panutan/Keteladanan</i>	5,6	2
4.	<i>Upacara/Ritual</i>	4	1
5.	<i>Network</i>	7,8,9,10	4
	Total	10	10

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai melaksanakan pengambilan data penelitian pada tanggal 25 Juni 2024 sampai tanggal 28 Juni 2024. Pengambilan data dilakukan dengan membagi kuesioner dalam bentuk *hardfile* yang sudah berisi Identitas diri dan skala budaya organisasi serta skala *employee engagement*. Skala yang digunakan memiliki koefisien validitas Aiken's V yang bergerak dari 0,75 dengan koefisien *cornbach alpha* pada skala *employee engagement* sebesar 0,975, dan juga koefisien *cornbach alpha* pada skala budaya organisasi sebesar 0,930. Lembar kuesioner tersebut peneliti sebar luaskan melalui bantuan *staff* dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta, lembar kuesioner tersebut berisi skala dari setiap skala dan juga meliputi prosedur mengisi skala agar meminimalisir kesalahan dalam pengisian. Tanggal 25 Juni 2024 menyerahkan lembar kuesioner kepada *staff* Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta untuk dibagikan ke seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa

Yogyakarta, pada tanggal 28 Juni 2024 peneliti mengambil lembar kuesioner yang sudah diisi oleh seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta (42 pegawai).

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk *hardfile* menunjukkan total responden yang mengisi kuesioner berjumlah 42 responden. Gambaran mengenai responden penelitian dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Perempuan	21	50%
Laki-laki	21	50%

Berdasarkan data di atas mengenai data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa sejumlah 21 orang responden perempuan yang berpartisipasi dalam penelitian dengan presentase 50%, dan juga diketahui bahwa sejumlah 21 orang reponden laki-laki yang berpartisipasi dalam penelitian dengan presentase 50%.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian diperlukan guna mengetahui gambaran data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini sehingga mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data tersebut.

Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Budaya organisasi	Min	10	31
	Max	50	49
	Mean	30	38
	Standar Deviasi	6,66	4,42
<i>Employee Engagement</i>	Min	32	97
	Max	160	160
	Mean	96	121
	Standar Deviasi	26,66	13,3

Keterangan :

Skor hipotetik : diperoleh dari skala

Skor empirik : diperoleh dari penelitian

Berdasarkan tabel di atas mengenai deskripsi data penelitian, Peneliti kemudian menggunakan deskripsi data penelitian tersebut untuk mengkategorisasikan skor yang diperoleh tiap-tiap responden penelitian pada masing-masing variabel penelitian. Pemberian kategorisasi bertujuan untuk menempatkan setiap individu ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan jenjang dari suatu kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2020). Kategorisasi dibuat berdasarkan rumus norma berikut ini:

Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus Norma Sangat
Rendah	$X < \mu - 1,8 \cdot \sigma$
Rendah	$\mu - 1,8 \cdot \sigma \leq X < \mu - 0,6 \cdot \sigma$
Sedang	$\mu - 0,6 \cdot \sigma \leq X < \mu + 0,6 \cdot \sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6 \cdot \sigma \leq X < \mu + 1,8 \cdot \sigma$
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \cdot \sigma$

Keterangan :

X : Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi di atas, maka langkah selanjutnya adalah mengkategorisasikan responden kedalam lima kategorisasi tersebut, sehingga diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.6 Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	Budaya Organisasi	<i>Employee Engagement</i>
Sangat Rendah	$X < 31$	$X < 101$
Rendah	$31 \leq X < 35$	$101 \leq X < 114$
Sedang	$35 \leq X < 40$	$114 \leq X < 127$
Tinggi	$40 \leq X < 44$	$127 \leq X < 140$
Sangat Tinggi	$X > 44$	$X > 140$

Tabel 4.7 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	Budaya organisasi		<i>Employee Engagement</i>	
	Frekuensi	Peresentase (%)	Fekuensi	Peresentase (%)
Sangat Rendah	0	0	1	1
Rendah	5	5	10	10
Sedang	19	19	17	17
Tinggi	12	12	9	9
Sangat Tinggi	6	6	5	5
Total	42	42	42	42

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat dijelaskan bahwa tingginya perolehan skor pada variabel *employee engagement* menandakan responden memiliki keterlibatan kerja yang cukup sedang, hal tersebut dibuktikan dari data diatas dimana terdapat 1 responden berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 1%. 10 responden berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 10%, 17 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 17%, 9 responden berada pada kategori tinggi dengan

persentase sebesar 9%, dan 5 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 5%. Pada variabel budaya organisasi perolehan skor kategorisasi semakin tinggi, hal tersebut dibuktikan dari data diatas dimana terdapat 5 responden berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 5%, 19 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 19%, 12 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 12%, dan terdapat 6 responden yang ada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 6%.

2. Uji Asumsi

Uji asumsi ini dilakukan dalam penelitian ini karena menjadi salah satu syarat penting yang perlu dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan oleh peneliti agar dapat mengetahui apakah data penelitian yang telah diperoleh terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan SPSS 26 menggunakan *Shapiro wilk* karena subjek pada penelitian ini kurang dari 50 responden. Apabila nilai (sig.) yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data terdistriusi normal (Azwar, 2020).

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas *Shapiro Wilk*

Variabel	Sig.	Interpretasi
<i>Employee Engagement</i>	0,069	Normal
Budaya Organisasi	0,120	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *shapiro wilk* diperoleh nilai signifikansi pada variabel berada diatas 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *shapiro wilk* dapat dikatakan sebaran datanya normal.

b. Uji Lineritas

Uji ini dilakukan oleh peneliti agar dapat mengetahui apakah Budaya Organisasi memiliki hubungan liner dengan *Employee Engagement*. Uji lineritas dilakukan menggunakan SPSS 26, kedua variabel dapat dikatakan berhubungan linear jika nilai p dari deviation from linearity lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2020).

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Interpretasi
<i>Employee engagement*</i> Budaya Organisasi	0,995	0,481	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F pada *devitation from linearity* adalah 0,995 dengan signifikasi 0,48 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas hubungan antara *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis ini dilakukan setelah syarat dari uji asumsi terpenuhi. Penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara Budaya organisasi dan *employee engagement*, sehingga digunakan uji kolerasi *product moment* dari *pearson*. Kedua variabel tersebut dapat diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) berarti kedua variabel saling berkolerasi. (Sugiyono, 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Person Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Interpretasi
<i>Employee engagement</i> dengan Budaya Organisasi	0,995	0,481	Terdapat hubungan positif

Tabel hasil uji kolerasi *product moment* diatas menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dengan budaya organisasi memperoleh signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai *person correlation* sebesar 0.918 nilai tersebut masuk pada kriteria sangat kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *employee engagement*. Hal ini terlihat dari nilai sig 0.000 < 0.01 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel.

Nilai *person correlation* sebesar 0.918 menunjukkan bahwa

hubungan kedua variabel tersebut bernilai positif dengan kriteria sangat kuat, penjelasan ini sesuai dengan kriteria interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014) bahwa rentang nilai *person corelation* yang bergerak dari angka 0,80 – 1,000 termasuk kedalam interpretasi sangat kuat. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Uji Analisis Tambahan

Penelitian ini peneliti melakukan uji determinasi sebagai uji analisis tambahan yang bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi

Variabel	R	r ²	Sig.
<i>Employee engagement</i> dengan Budaya Organisasi	0,918	0,842	0,000

Berdasarkan hasil uji analisis tambahan yang telah dilakukan menggunakan uji determinasi, pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam uji simultan (uji F) sebesar 0.000. Karena sig. $0.000 < 0.05$, maka sebagaimana dasar penambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*. Demikian, maka persyaratan agar bisa memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis linear sederhana sudah terpenuhi. Diketahui nilai koefisien determinasi atau R square (r^2) sebesar 0.842 atau sama dengan 84,2%, angka tersebut memiliki arti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

employee engagement sebesar 84,2%, dan 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Employee engagement merupakan hal yang dibutuhkan dalam organisasi maupun perusahaan guna mencapai visi perusahaan dengan baik, keterikatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu variabelnya adalah budaya organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada pegawai di badan kesatuan bangsa dan politik daerah istimewa yogyakarta. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta. Hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan dalam organisasi adalah positif, bisa di katakan budaya organisasi akan meningkatkan *employee engagement* karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 25 Juni 2024 sampai 28 Juni 2024 yang bertempat pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditunjukkan pada pegawai yang bekerja di dalamnya.

Terdapat 1 responden berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 1%. 10 responden berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 10%, 17 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 17%, 9 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 9%, dan 5 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 5%. Pada variabel budaya organisasi perolehan skor

kategorisasi semakin tinggi, hal tersebut dibuktikan dari data diatas dimana terdapat 5 responden berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 5%, 19 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 19%, 12 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 12%, dan terdapat 6 responden yang ada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 6%.

Berdasarkan data yang diperoleh dan juga telah dianalisis, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0.05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai kolerasi *person r* sebesar sebesar 0,918 yang berarti terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan *employee engagement*, dimana semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi perilaku *employee engagement* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta. Budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 84,3% terhadap perilaku *employee engagement* pada pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fajrina dan Bustanul (2021) yang menunjukkan bahwa variabel *Empowerment*, *Psychological contract*, *Work environment*, *Organizational culture*, *Organizational procedural justice*, dan *Perceived external prestige* merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Employee engagement* Faktor lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *Reward*, dan *Personal Resources* (Anggraini et al., 2016). Penelitian tersebut mendapatkan hasil koefisien sebesar 74% menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi, *Reward*, dan *Personal Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Budaya organisasi memfasilitasi akan cara, nilai-nilai, dan pedoman dalam merespon segala perubahan yang ada. Penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan tingkat *employee engagement* (keterikatan karyawan). Pelaksanaan *reward* yang sesuai juga akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Perusahaan yang memiliki sistem penerapan *reward* yang tepat dan baik akan berpengaruh pada meningkatnya tingkat keterikatan karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa melalui *reward* tersebut, (Anggraini et al., 2016).

Hal ini berkaitan dengan aspek dalam budaya organisasi yaitu values yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku, menurut Deal dan Kennedy (Tika, 2010) dengan nilai-nilai berharga untuk dipahami, dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi. Keberhasilan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengimplementasikan nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Fakhri, (2016) Perusahaan yang fokus terhadap *employee enagement* dapat mengungguli pesaingnya melalui beberapa *outcome* bisnisnya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *employee engagement* adalah budaya

organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di FEB dan FKB Universitas Telkom. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap *employee engagement* di FEB dan FKB Universitas Telkom sebesar 43,1% sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Employee engagement* di FEB dan FKB Universitas Telkom dikategorikan dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa institusi telah terbentuknya *employee* menunjang *engagement* dengan baik, sehingga menimbulkan rasa bangga, komitmen, rasa memiliki dan kecocokan dengan institusi, serta adanya pemikiran yang searah untuk bersama sama mencapai tujuan.

Hal ini berkaitan dengan aspek dalam *employee engagement* yaitu *Dedication* yang secara ideal yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku, menurut Schaufeli dan Bakker (2002) seorang individu memiliki rasa *dedication* yang tinggi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menantang dalam pekerjaan. Keberhasilan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengimplementasikan *dedication* pada keterlibatan pegawai dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang antara budaya organisasi dengan *employee engagement* di PT.Primatexco Indonesia di Batang.

Artinya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka *employee engagement* di dalam perusahaan akan tinggi, dan begitu pula sebaliknya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang buruk, maka *employee engagement* di dalam perusahaan akan rendah. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Selfiana (2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Y). Konstanta 82,724 diartikan bahwa jika budaya organisasi dihilangkan dari perusahaan/tidak dilaksanakan ($X=0$) maka tetap terdapat nilai *employee engagement* sebesar 82,724.

Hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta telah berkaitan dengan *values* dari budaya organisasi yang sudah ada di dalam perusahaan. Hal ini di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2016), semakin banyak pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengikuti norma-norma dan nilai-nilai organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi instansi.

Selain itu, aspek *dedication* pada aspek *employee engagement* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menantang dalam pekerjaan, Hal ini di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Fakhri (2016), semakin banyak pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta berdedikasi dengan sepenuh hati, maka hal ini dapat meningkatkan perilaku *employee engagement* di Badan Kesatuan Bangsa

dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga dapat mencapai tujuan instansi.

Sebagian besar kategorisasi pegawai Bakesbangpol berada pada kategori sedang dan tinggi, hal tersebut bisa saja terjadi karena ada *social desirability* yang mungkin saja terjadi karena faktor internal instansi. Social desirability sendiri merupakan suatu kecenderungan seseorang subjek dalam merespon pernyataan dalam tes penelitian ini, hal itu terjadi bertujuan untuk memberikan kesan lebih positif atau menunjukkan sikap yang terlihat baik dan memberikan jawaban yang tidak sesuai. Tidak menutup kemungkinan pada penelitian ini, hal tersebut terjadi, dan saat penelitian dilakukan peneliti merasa kesulitan untuk mengumpulkan data responden dikarenakan alasan pekerjaan. Dengan begitu untuk peneliti seharusnya mengkonfirmasi kembali atas jawaban responden yang sudah diterima sesuai dengan apa yang terjadi.

Penelitian ini juga tidak meneliti faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap budaya organisasi dan keterikatan pegawai (*employee engagement*) hal tersebut menjadi kelemahan dalam penelitian ini, seperti faktor kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Humairoh dan Wardoyo (2017) yang menjelaskan bahwa Budaya organisasi mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,514 terhadap *employee engagement*, Koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,489 dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*

mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 60,1%.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA