

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam suatu lingkungan perusahaan karena membawa dampak pada kinerja perusahaan. Era informasi dan globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan perusahaan sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Siddhanta dan Roy (2014) peran seseorang dalam pekerjaannya berkaitan dengan kesuksesan perusahaan. Perusahaan yang sukses melibatkan karyawan yang produktif dalam pekerjaannya. Bagi perusahaan seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik sehingga menghasilkan keuntungan perusahaan dan memiliki daya saing yang lebih besar.

Perusahaan sekarang ini menyadari bahwa ada perbedaan cara pandang dalam bekerja dari karyawan yang terlibat dalam sistem perusahaan. Perbedaan ini dapat dilihat berdasarkan generasi yang saat ini dinyatakan produktif bekerja dalam organisasi manapun. Perbedaan cara pandang terhadap pekerjaan dilihat dari generasi penerus yang saat ini bekerja di perusahaan. Generasi ini adalah generasi Y atau generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-2000 memiliki cara pandang terhadap pekerjaan yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti

generasi X, baby boomers, atau silent generation (Putra, 2016). Individu generasi Y atau generasi milenial memiliki rasa kepedulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia. Hal ini menyebabkan generasi Y atau generasi milenial merupakan generasi yang aktif mencoba hal yang baru dan berpikir global. Generasi Y atau generasi milenial tidak takut akan perubahan, hal ini dipandang sebagai hal positif karena generasi Y mampu menghadapi masalah yang timbul akibat adanya perubahan dalam bekerja.

Akan tetapi, hal negatif individu generasi Y atau generasi milenial yaitu cenderung bersifat individualis, sifat egosentris, tidak peduli, cepat bosan, dan mobilitasnya tinggi. Sifat buruk ini dimiliki generasi Y atau generasi milenial sebagai generasi yang hidup bersama teknologi dan gadget menjadikan mereka generasi yang cenderung fokus dengan dirinya sendiri dan kurang bersosialisasi langsung dengan lingkungan sekitar sehingga menurut mereka sharing session bersama rekan kerja bukanlah hal yang terlalu penting untuk dilakukan.

Karakteristik generasi Y atau generasi milenial tersebut merupakan karakteristik yang menarik perhatian perusahaan yang ingin mempertahankan performa perusahaan itu sendiri. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) menjadi salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kerja yang optimal. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) yang dimiliki seseorang memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberi dampak pada penerimaan keuangan perusahaan.

Karyawan perusahaan yang memiliki *Employee engagement* (Keterikatan kerja) akan lebih banyak bekerja, berdedikasi untuk mempertahankan standar kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab atas pertumbuhan diri karyawan sendiri dan lebih terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk dapat memberikan kinerja terbaik. *Employee engagement* (Keterikatan kerja) dapat dipahami sebagai energi dasar karyawan di perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk kesuksesan perusahaan tempat individu bekerja dan keuntungan pribadi individu.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* (Keterikatan kerja) yang baik dapat melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memberikan kinerja terbaik dengan emosi positif yang menyertai sikapnya dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaannya adalah pekerjaan yang menantang dan mengasyikkan, sehingga individu merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari dirinya dan passion dalam hidupnya.

Di satu sisi, ketika melihat karakteristik generasi milenial yang cenderung peduli dengan teknologi menyebabkan individu ini fokus dengan dirinya sendiri membuat *employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan generasi milenial mulai terganggu padahal karyawan generasi milenial ini perlu memiliki kemampuan interpersonal yang baik untuk dapat memberikan pelayanan. Terganggunya *Employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan generasi milenial dapat disebabkan oleh adanya tuntutan kerja yang tinggi sehingga

karyawan ini mudah lelah dan kurang memiliki waktu dengan kehidupan pribadinya atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*.

Karyawan yang kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terutama di saat *high season/peak season* membuat *employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan menurun dan membutuhkan waktu luang untuk dapat melakukan kegiatan yang juga penting dalam kehidupan pribadinya, seperti berkumpul dengan keluarga. Maka dari itu, bagi generasi milenial yang bekerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang dianggap begitu penting untuk dapat menjadikan individu bekerja secara optimal dan terikat dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Kastner (2014) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berasal dari kata ‘bekerja’ dan kata ‘kehidupan’, keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan oleh generasi milenial dalam menjaga keterikatan kerja individu saat bekerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi

yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan (Rivai, 2000).

Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karena lingkungan kerja merupakan elemen dalam organisasi yang memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu. Budaya Organisasi harus mampu menginternalisasi ke dalam setiap diri karyawan dan menjelma menjadi motif dasar perilaku setiap karyawan di dalam perusahaan, sehingga karyawan harus memiliki kemampuan dalam memahami dan menginterpretasikan apa yang ada dan berlaku dalam perusahaan, mencari nilai-nilai positif yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Tapscott (2018), alasan generasi milenial tetap bertahan di tempat kerjanya, yaitu generasi milenial bergantung pada sejauh mana perusahaan dapat bersikap terbuka, yang dimaksud terbuka di sini adalah memberi kesempatan dan mendukung Generasi milenial untuk mengembangkan keterampilan mereka, sejauh mana mampu menekankan nilai-nilai integritas dan kejujuran. Hal ini sejalan dengan Lockwood (2007) yang menyatakan bahwa *employee engagement* (Keterikatan kerja) karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi terbuka perusahaan dan mendukung dalam pengembangan karir generasi milenial, yang mana disebut sebagai budaya organisasi.

Hasil wawancara ini terlihat lebih jelas terutama pada karyawan generasi milenial yang bekerja, sudah menikah, dan sudah memiliki anak. Individu tersebut merasa memiliki waktu yang kurang untuk dapat bekerja dengan baik di kantor serta tetap bisa membagi waktu dengan keluarga di rumah. Individu yang memprioritaskan urusan keluarga di atas urusan pekerjaan akan melakukan dan menyelesaikan urusan keluarga terlebih dahulu bahkan ketika sedang bekerja dan menganggap pekerjaannya tidak terlalu penting sehingga keterikatan kerja orang tersebut terganggu karena individu tidak mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan urusan kehidupan pribadi, sedangkan bagi individu yang memprioritaskan pekerjaannya di atas urusan keluarga karena bertanggung jawab dengan keterikatan pada kebijakan perusahaan, individu ini pun merasa tidak memiliki waktu yang adil dengan kehidupan pribadinya sehingga pekerjaannya dilakukan seadanya karena pada saat yang sama tetap memikirkan urusan pribadi di rumah yang seharusnya sudah diselesaikannya. Adapun data jumlah karyawan berdasarkan perbedaan usia generasi di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Di PT. Gunung Sawit Mas (GSM)**

No	Usia karyawan	Jumlah
1	19 -37 tahun	80
2	37 – 59 tahun	25
Total Jumlah Karyawan		105

Sumber: PT. Gunung Sawit Mas (GSM), 2020

Dari tabel 1.1 terlihat bahwasannya jumlah karyawan generasi milenial lebih banyak dibandingkan dengan generasi X. Hal ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri yang harus diperhatikan oleh PT. Gunug Sawit Mas (GSM). Berdasarkan hal-hal di atas, penulis ingin mengangkat masalah ini menjadi bahan tulisan dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada Generasi Milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu ”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah *work life balance* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah budaya organisasi pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi *work life balance* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui kondisi budaya organisasi pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui kondisi *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah

1. Secara Teoritis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman bagi berbagai pihak yang tertarik dengan studi ilmiah di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya studi yang berkaitan dengan *work life balance* dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap *employee engagement* karyawan di dalam sebuah organisasi.

## 2. Secara Praktis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam hal memelihara *work life balance* dan meningkatkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.**

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, kerangka konseptual dan hipotesis.

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

Bab ini berisi ruang lingkup penelitiann, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisi data.

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

Bab ini data hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORI, HIPOTESIS, DAN KERANGKA KONSEPTUAL

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Work Life Balance*

*Work life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Lockwood (2013:12) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:358) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime, job sharing, telecommunicating* dan lain-lain.

Schermerhorn (2015:12), mengungkapkan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Berdasarkan pengertian diatas, *work life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

#### **2.1.1.1 Indikator Work Life Balance**

Menurut Hudson (2015:14), *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga

membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Fisher dkk (2009:18), mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 indikator pembentuk, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu

dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat State (2015: p46), *work-life balance* meliputi :

1. Aspek pada tempat kerja yang terdiri dari :
  - a. Jenis pekerjaan
  - b. Tipe tempat kerja
  - c. Masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal.
2. Kebutuhan hidup yang terdiri dari :
  - a. Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak.
  - b. Kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi.
  - c. Kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu.

### 2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, dkk., (2013:27) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (2013:23) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight (2013:23) menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

Sedangkan menurut Ahmad (2016:23), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan. Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

### **2.1.2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan di kemukakan dengan lebih sederhana. Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2008:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, Judge dan Robbin (2008:256) mengemukakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi disetiap perusahaan atau instansi lainnya berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi tingkah anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi juga diciptakan secara terus menerus didalam perusahaan yang berasal dari pimpinan dan dukungan dari semua orang yang berada didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

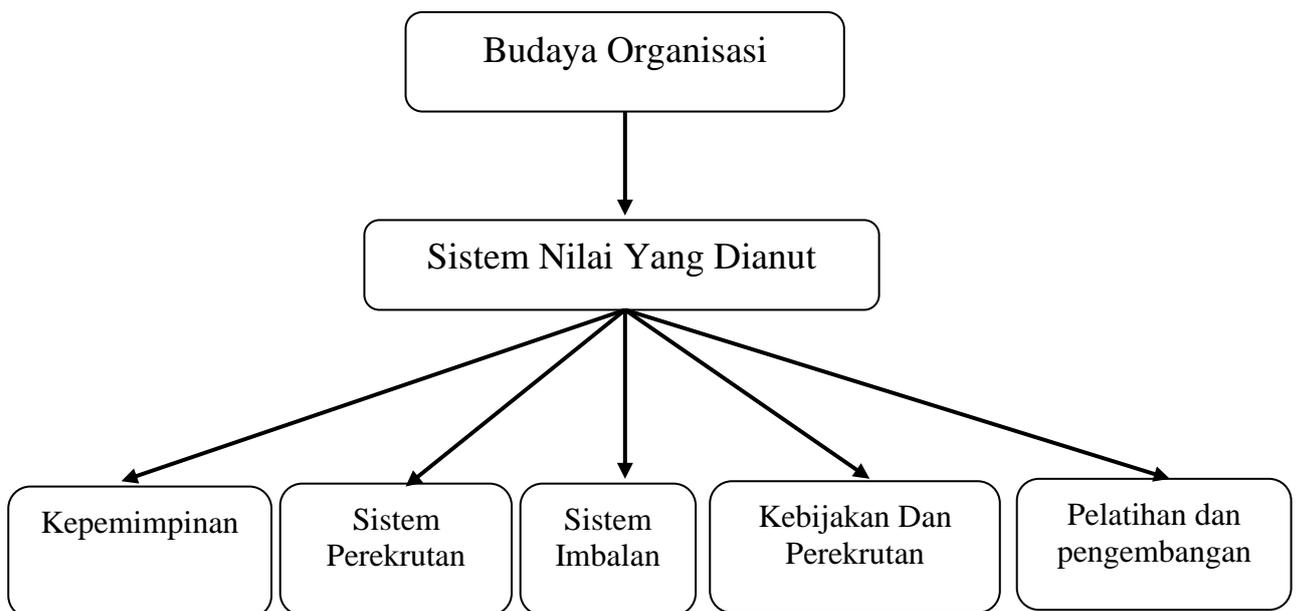
Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh pada perilaku dan efektifitas kinerja untuk memunculkan motivasi kerja karyawan di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu, seperti dinyatakan oleh Deal & Miner (1990), Kennedy (1982), Robbins (1990) dalam Sutrisno (2010:05), dapat menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan secara tak sadar terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
2. Suatu nilai-nilai kunci yang telah tersosialisasikan, menginternalisasikan menjiwai pada para anggota merupakan kekuatan yang tidak tampak.
3. Setiap anggota merasa loyal dan komit dalam organisasi.
4. musyawarah dilakukan secara bersamaan dan ikut serta dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk pengakuan, partisipasi, dan juga penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan harus berorientasi dan di arahkan kedalam misi juga tujuan organisasi.
6. Karyawan yang merasa senang, diakui, di hargai martabat dan kontribusinya sangat *rewarding*.

7. Adanya upaya intergrasi, konsistensi dan koordinasi untuk menstabilkan kegiatan pada perusahaan.
8. Organisasi berpengaruh pada tiga aspek :kinerja organisasi, pengarahannya perilaku, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, sehingga tekanan kepada anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. individual maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada.

### 2.1.2.2 Faktor Faktor Untuk Membangun Budaya Organisasi

Ashkanasy et.al (dalam Hasibuan, 2011:43) mengemukakan faktor-faktor determinan yang membangun budaya organisasi seperti pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Faktor faktor dalam membangun budaya organisasi.

Dari gambar 2.1 budaya organisasi merupakan sarana penting untuk menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Budaya baik berfungsi untuk mengarahkan perilaku dikarenakan membantu setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik.

### **2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Mas'ud (2011:23) merupakan suatu nilai dan kepercayaan secara bersama yang ada pada organisasi untuk bisa menjadi rujukan dalam bertindak pada organisasi satu dengan organisasi yang lain. Hofstede et al dalam Mas'ud (2009:68) menyatakan budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang dipelihara juga dipertahankan.

Indikator-indikator budaya organisasi Hofstede et al dalam Mas'ud (2009:68) adalah :

#### **1. Profesionalisme karyawan**

Profesionalisme karyawan dalam adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.

#### **2. Sikap terbuka**

Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada. Dibutuhkan elemen satu sama lain yang kompak, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi sangat diperlukan agar masing-masing pegawai terbuka dan saling memahami sikap dan karakteristik masing-masing pegawai, demikian juga pimpinan harus bersikap terbuka dengan bawahan.

### 3. Keteraturan karyawan

Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasikannya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.

### 4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan

Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Kepercayaan juga merupakan keharusan bagi seseorang pegawai bekerja secara layak.

### 5. Integrasi karyawan

Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2011:167) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

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

Menurut Lodahl dan Kejner (2014:23), mendefinisikan *employee engagement* adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu *employee engagement* juga merupakan sejauh mana seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa *employee engagement* adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:293), mendefinisikan *employee engagement* karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Luthans (2016:26) mendefinisikan bahwa *employee engagement* terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Menurut Notoatmodjo (2011:67) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah.

Dari beberapa pengertian mengenai *employee engagement* dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya dan dari tingkat pengunduran diri.

#### **2.1.3.1 Hakikat *Employee Engagement***

Menurut Notoatmodjo (2011:67), hakikat *employee engagement* antara lain adalah :

##### **1. Keterlibatan mental dan emosional**

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat dan lainnya.

## 2. Motivasi kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

## 3. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Robbins (2012:158), menyatakan hakikat dari *employee engagement* antara lain terdiri dari :

### 1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

### 2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

### 3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, diman seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

#### **2.1.3.3 Indikator *Employee Engagement***

Menurut Rivai (2011:741), indikator dalam *employee engagement* karyawan adalah :

##### 1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif keterlibatan kerja karyawan berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

##### 2. Aspek Emosional

Aspek emosional keterlibatan kerja karyawan berfokus pada perasaan karyawan serta perilaku positif maupun negative karyawan terhadap perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

##### 3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku dari keterlibatan kerja karyawan merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pengaturan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan berpikir yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Ada tiga indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2016:27) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan adalah sebagai turut adilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

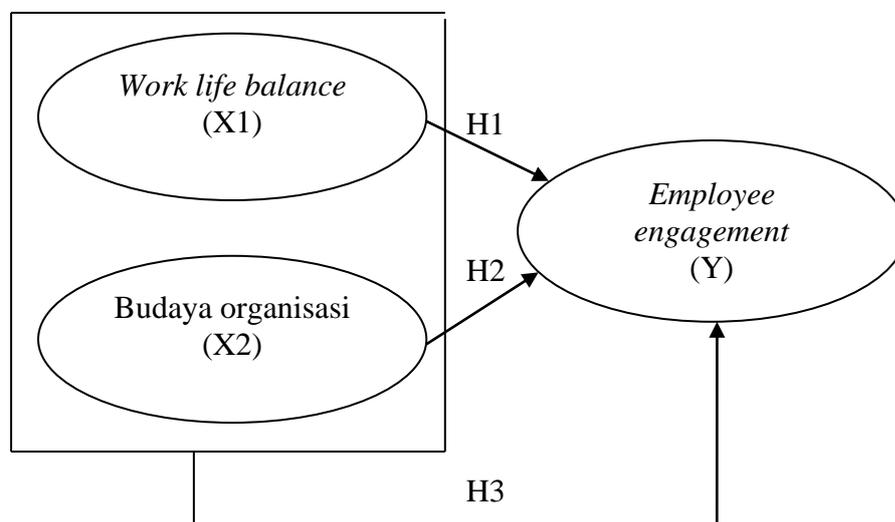
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
Fatimah, 2015	Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y1	Karakteristik Individu dan budaya organisasi pada kedua generasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Oleh karena
Nadira, 2018	Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap employee engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang)	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel work-life balance berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda. Selain
Resdianan, 2017	Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap employee engagement pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat Kabinet)	Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

Nama	Judul	Hasil
Akbar (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang)	Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap <i>employee engagement</i>
Araiawati (2019)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>work-life balance</i> karyawan Bank X

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep atau terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti. (Notoatmodjo, 2010:83)



Gambar 2.1  
Kerangka konseptual

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris kebenarannya (Fatimah, Dkk. 2010 : 22).

Dari penjelasan tersebut diatas maka di ajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Diduga *work life balance* dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

Ho : Diduga *work life balance* dan budaya organisasi tidak memiliki rpengaruh terhadap *employee engagement* pada generasi milenial PT. Gunug Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Adapun objek penelitian ini adalah tentang pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai dengan Juni 2020.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Dalam penelitian populasi merupakan hal yang penting untuk memberikan batasan yang sangat jelas tentang obyek yang akan diteliti. Menurut Sibagariang dkk (2010:2), populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2020 sebanyak 80 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi (Sibagariang, dkk 2010 : 72). Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 80

orang karyawan PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data yang digunakan yaitu :**

##### **1. Data kualitatif**

Merupakan data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden.

##### **2. Data kuantitatif**

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Ada dua macam sumber data yang digunakan yaitu:

##### **1. Data primer**

Data primer yaitu data yang hanya dapat kita dapatkan dari sumber asli atau pertama yang merupakan data primer yang dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi. Dalam penelitian ini diambil berdasarkan hasil pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada responden secara langsung, serta melalui observasi langsung terhadap objek.

##### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode :

#### **3.4.1 Metode Observasi**

Metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang menimbulkan hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam situasi ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

#### **3.4.2 Metode kuesioner**

Merupakan teknik pengambilan data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan memberikan arahan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi responden untuk mengisi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti pada saat itu juga untuk diolah menjadi sumber data primer dalam penelitian ini.

### 3. Wawancara

Merupakan salah satu pengumpulan data penelitian yang bernilai baik, sebab menyangkut komunikasi efektif antara pihak peneliti dengan obyek yang diteliti. Peneliti bertanya langsung kepada informan yang dipilih yaitu pihak-pihak yang berkompeten yang dianggap mampu memberikan gambaran dan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini (Sibagariang, dkk 2010 : 72).

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber seperti dokumen, buku-buku, majalah, notulen rapat, catatan harian dan rekaman.

### 3.5 Defenisi Operasional

Menurut (Notoatmodjo 2010: 85), “yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati/diteliti. Defenisi operasional ini juga berguna untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan. Defenisi operasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator yang ada dan dihitung menggunakan sakala pengukuran yang ditetapkan sebelumnya yaitu menggunakan skala pengukuran yang disebut Skala Liker dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<i>Work life balance</i> (X1) yaitu suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan	1. <i>Time balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction balance</i> Hudson (2015:14)	Likert

	seorang individu adalah sama.		
2.	Budaya organisasi (X2) adalah suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain	1. Profesionalisme karyawan 2. Sikap terbuka 3. Keteraturan karyawan 4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan 5. Integritas karyawan Hofstede at al dalam Mas'ud (2009:68)	Likert
3.	<i>Employee engagement</i> (Y) adalah tingkat pengindefikasian psikologis karyawan dengan perkerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.	1. Partisipasi 2. Keikutsertaan 3. Kerja sama Luthans (2016:27)	Likert

### 3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian dalam bentuk Kuisisioner dan menggunakan skala likert. Skala likert ini di gunakan untuk mengukur sikap, persepsi pendapat seseorang yang menjadi sampel terhadap suatu gejala atau kejadian sosial. Dalam penelitian telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator yang dapat di ukur.

Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab

berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Jawaban dari kuisisioner tersebut di beri bobot skor atau nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Skala Likert

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### **3.7 Pengujian Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013:137) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur suatu variabel yang diteliti adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dan keandalannya mengukur suatu variabel. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka dikatakan tidak valid.  $r_{hitung}$  dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan  $r_{tabel}$  dicari dengan cara melihat  $r_{tabel}$  dengan ketentuan  $r$  minimal adalah 0,5.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Uji ini dilakukan dengan cara

membandingkan nilai cronbach alphan minimal 0,6. Artinya jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis deskriptif**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Analisis Deskriptif dimana Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan melihat persentase data terkumpul yang dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan membahas hasil penelitian dengan menggunakan teori perpustakaan yang ada. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji agar mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya meliputi usia responden, umur serta lama bekerja responden.

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden  
Rs = Rata-rata skor jawaban responden  
N = Nilai skor jawaban maksimum

Menurut Martoyo (2011:93), Untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode *Ranking Method* yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai, dalam hal ini dibuat sebuah *Master Scale* yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Skor TCR

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
83% - 100%	Sangat baik
70% - 82.99%	Baik
55% - 69.99%	Cukup baik
45% - 54.99%	Kurang
0% - 44.99%	Buruk

### 3.8.2 Analisis kuantitatif

Dalam menganalisa penelitian kuantitatif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang perlu dilakukan (Sugiyono, 2011:159) memberikan deskriptif mengenai subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

#### 3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011 : 81) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:110).

Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik.

### **b. Multikolonieritas**

Adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel. Jika terjadi Multikolonieritas maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya didalam model. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) serta menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Dasar analisis yang digunakan adalah (Ghozali, 2011:23):

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan bentuk persamaan regresi  $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$  dimana Y adalah *employee engagement*, a adalah konstanta , b adalah nilai koefisien, variabel X1 dan X2, adalah besarnya nilai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, adapun arti dari rumus diatas adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

- a = Konstanta
- b = Koefisien korelasi  $x_1, x_2$ ,
- X<sub>1</sub> = *Work life balance*
- X<sub>2</sub> = Budaya organisasi
- Y = *Employee engagement*

### 3.8.2.3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R<sup>2</sup> pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai koefisien diterminasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua

variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **3.8.2.4 Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji Parsial (Uji-t)**

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis dalam suatu sampel apakah suatu nilai yang merupakan hipotesis yang kita ajukan berada secara nyata dengan nilai rata-rata dalam sebuah sampel. Dalam merumuskan hipotesis nol untuk uji statistik t yaitu:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara nilai variabel independen dengan variabel dependen.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara nilai variabel independen dengan variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0,05$

Ho ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0,05$

##### **2. Uji Simultan (F)**

Uji F adalah uji serentak atau uji model Anova yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

Ha diterima jika :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan 0,05