

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
DI WILAYAH BOGOR**



MUHAMAD AZIS FIRDAUS

7647167343

**DISAMPAIKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MENCAPAI GELAR DOKTOR ILMU MANAJEMEN
DI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2020

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR

Promotor

Co-Promotor

Prof. Dr. Hamidah, S.E.M.Si

Dr. Slamet Sutanto, M.M

Tanggal: 14-1-2020

Tanggal: 11-1-2020

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹

27-01-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²

23.01.2020

Nama : Muhamad Azis Firdaus

No. Registrasi : 7647167343

Program Studi : Ilmu Manajemen

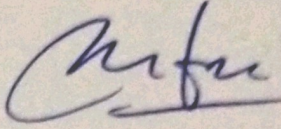
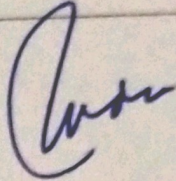
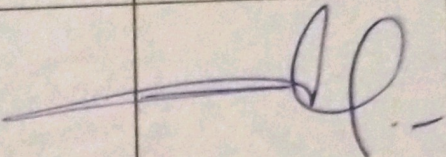
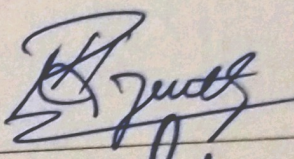
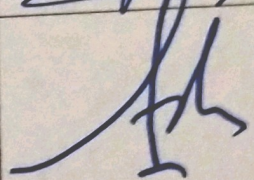
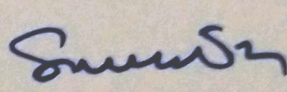

Tgl. Lulus :

¹Rektor Universitas Negeri Jakarta

²Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Muhamad Azis Firdaus
No Registrasi : 7647167343
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		20/1/2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris dan Promotor)		14-1-2020
3	Dr. Slamet Sutanto, M.M (Co. Promotor)		11/1/20
4	Dr. Nuryetty Zain, M.M (Penguji)		10-1-2020
5	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		2 Januari 2020
6	Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		6-1-2020
7	Prof. Dr. Ir. H. Anoesyirwan, M.Si.MM (Penguji Luar)		2 Januari 2020

RINGKASAN

Perkembangan otonomi daerah terus mengalami perkembangan terkait dengan peran pemerintah daerah yang semakin besar, dan tanggungjawab yang semakin luas. Untuk dapat melakukan fungsinya dengan baik sebagai inisiator pembangunan di daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan strategi pembangunannya secara lebih leluasa sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam undang-undang tersebut yang dimaksud dengan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan salah satu entitas bisnis yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Daerah melalui Penanaman Modal Pemerintah. BUMD didirikan dengan maksud memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat serta sebagai upaya untuk mendapatkan pendapatan asli daerah, Persoalan yang dihadapi BUMD tidak terlepas dari aspek sumber daya manusia yang ada di dalam BUMD. Dengan demikian, upaya-upaya meningkatkan kinerja BUMD perlu memperhatikan aspek ini. Salah satu BUMD yang ada di hampir setiap daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sehingga kinerja BUMD khususnya PDAM perlu terus ditingkatkan sebagai wujud pelayanan kepada masyarakat. Penyaluran air bersih bagi masyarakat merupakan sektor yang vital yang dapat berdampak pada banyak hal. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya melalui keterikatan intelektual, keterikatan sosial dan keterikatan afektif. Untuk itu keterikatan karyawan tersebut akan diamati dari pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PDAM yang berada di wilayah Bogor terdiri dari PDAM Tirta Kahuripan yang merupakan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, dan PDAM Tirta Pakuan milik Kota Bogor.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana analisis dilakukan dengan dua tahap yaitu analisis deskriptif dan analisis inferentif. Analisis deskriptif menggunakan rerata, distribusi frekuensi, nilai tertinggi dan nilai terendah. Sementara analisis inferentif menggunakan model persamaan struktural yang berbasis varian (SEMPLS).

Kesimpulan terhadap analisis inferensi untuk keseluruhan sample dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Pertama, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan PDAM di wilayah Bogor adalah lemah dan tidak signifikan. Kedua, Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keterikatan karyawan PDAM di wilayah Bogor adalah moderat dan signifikan. Ketiga, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM di wilayah Bogor adalah lemah tidak signifikan. Keempat, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PDAM di wilayah Bogor adalah kuat dan Signifikan. Kelima, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PDAM di wilayah Bogor adalah moderat dan signifikan. Keenam, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui kepuasan Kerja PDAM di wilayah Bogor adalah lemah dan tidak signifikan. Ketujuh, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja PDAM di wilayah Bogor adalah lemah dan signifikan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka peneliti merekomendasikan beberapa hal, yaitu pertama, Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, dimana secara langsung atau tidak langsung (melalui kepuasan kerja karyawan), variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi secara positif dan signifikan keterikatan karyawan PDAM di

wilayah Bogor. Untuk itu, dalam rangka untuk meningkatkan derajat Keterikatan Karyawan PDAM, pihak Manajemen PDAM perlu melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik pada lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Kedua, Penciptaan lingkungan kerja pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya menumbuhkan keterikatan karyawan dengan perusahaannya. Lingkungan fisik yang dapat ditingkatkan yaitu Lingkungan di luar gedung perusahaan, Lingkungan di dalam gedung, ventilasi di dalam ruang kerja, Kelengkapan keamanan di tempat kerja, Pencahayaan di dalam ruang kerja, dan Kelengkapan dan peralatan untuk bekerja. Lingkungan sosial yang perlu dikembangkan adalah Pengakuan terhadap prestasi karyawan, Pekerjaan itu sendiri, Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, Hubungan dengan rekan kerja, Pengawasan supervisor, Sistem penghargaan, Nilai-nilai perusahaan, Tanggungjawab terhadap pekerjaan, Perasaan positif terhadap organisasi, Keadilan dalam penetapan besaran gaji dan Nilai inti perusahaan. Ketiga, Variabel Budaya Organisasi yang tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan dapat dikembangkan kearah pembentukan *image* perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan para stakeholder. Sebagai perusahaan daerah milik Pemerintah daerah, PDAM perlu melakukan kebijakan-kebijakan strategis untuk membangun budaya korporasi terutama pada dimensi *visible culture*, *espouse values* dan *core values*. Keempat, PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, perlu melakukan strategi operasionalnya dalam peningkatan kinerja dari indikator-indikator yang memiliki nilai *mean* terrendah yaitu mendorong karyawan untuk memberikan perhatian terhadap pekerjaannya ketika diluar jam kerja (item nomor 5 variabel keterikatan karyawan), menyusun *career path* yang sesuai dengan keahlian (item nomor 17 variabel kepuasan kerja karyawan), membuat kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan (item nomor 9 variabel budaya organisasi), serta kebijakan operasional dalam pengembangan karir karyawan (item nomor 10 variabel lingkungan kerja). Kelima, Kebijakan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dari indikator-indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi perlu dilakukan pula. Indikator-indikator tersebut yaitu mendorong karyawan untuk memiliki kesesuaian tindakan dengan tujuan perusahaan (item nomor 8 variabel keterikatan karyawan), sistem/mekanisme pembayaran gaji setiap bulan (item nomor 7 variabel kepuasan kerja karyawan), sinkronisasi visi perusahaan dengan tujuan individu karyawan bekerja di PDAM (item nomor 15 variabel budaya organisasi), dan menjaga kebersihan tempat ibadah (item nomor 3 variabel lingkungan kerja).

ABSTRAK

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan wujud dari pelayanan publik dari Pemerintah Daerah kepada masyarakat. Pelayanan Publik tersebut dilakukan pemerintah melalui Penanaman Modal Pemerintah Daerah ke dalam BUMD tersebut. Untuk itu BUMD perlu meningkatkan kualitas pelayanannya secara terus menerus. Salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan tersebut adalah dengan mempersiapkan dan meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung variabel anteseden keterikatan karyawan. penelitian melibatkan 272 responden karyawan dari dua perusahaan daerah dibidang air minum di wilayah Bogor. Penelitian berlangsung dari bulan apri 2018 sampai dengan Mei 2019. Analisis terhadap data menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEMPLS) terhadap variabel keterikatan karyawan sebagai variabel endogen pertama, kepuasan kerja karyawan sebagai variabel endogen kedua dan sebagai variabel mediasi. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara langsung tidak signifikan mempengaruhi keterikatan karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar -0.156 . Budaya organisasi secara tidak langsung, tidak signifikan mempengaruhi keterikatan karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar 0.034 . Variabel eksogen lingkungan kerja secara langsung signifikan mempengaruhi variabel keterikatan kerja karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar 0.468 , dan signifikan mempengaruhi keterikatan karyawan secara tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja karyawan dengan koefisien pengaruh sebesar 0.235 . Implikasi dari hasil penelitian ini, PDAM di wilayah Bogor perlu mengembangkan atribut-atribut lingkungan kerjanya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada derajat keterikatan karyawan PDAM. Peningkatan kinerja atribut budaya organisasi akan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap BUMD khususnya PDAM.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Regionally Owned Enterprises (BUMD) is a form of public service from the Regional Government to the community. The Public Service is carried out by the government through the Regional Government Investment into the BUMD. For that BUMD needs to improve the quality of its services continuously. One way to improve the service is to prepare and increase employee engagement with the company. This study aims to analyze the direct and indirect effects of the employee attachment antecedent variables. The study involved 272 employee respondents from two regional companies in the field of drinking water in the Bogor area. The study took place from April 2018 to May 2019. Analysis of the data used Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEMPLS) on employee engagement variables as the first endogenous variable, employee job satisfaction as the second endogenous variable and as a mediating variable. Organizational culture and work environment variables are exogenous. The results showed that the organizational culture variable directly did not significantly influence employee engagement with an influence coefficient of -0.156. Organizational culture indirectly, does not significantly affect employee engagement with an influence coefficient of 0.034. Exogenous variables of the work environment directly significantly affect the employee work engagement variable with an influence coefficient of 0.468, and a significant influence on employee engagement indirectly through mediating variables of employee job satisfaction with an influence coefficient of 0.235. Implications of the results of this study, PDAMs in the Bogor region need to develop work environment attributes that can increase employee job satisfaction. This needs to be done given that employee job satisfaction will affect the degree of PDAM employee engagement. Improved performance of organizational culture attributes will be able to increase public confidence in BUMD, especially PDAMs.

Keywords: Employee Engagement, Employee Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Environment.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Dengan penuh kesadaran saya menyatakan bahwa disertasi saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan pada PDAM di Wilayah Kota Bogor”, adalah karya saya sendiri. Disertasi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen di Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Adapun bagian-bagian tertentu dari disertasi ini yang saya kutip dari karya orang lain, telah ditulis dengan norma-norma serta etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan bagian-bagian tertentu yang tidak semestinya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Yang membuat pernyataan

Muhamad Azis Firdaus

7647167343

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya yang tidak terhingga kepada penulis dalam penyelesaian studi Doktor di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada program studi Doktor Manajemen. Salawat dan Salam penulis sampaikan kepada Rosulullah SAW beserta keluarganya.

Disertasi ini disusun sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen di Pascasarjana Program Studi Doktor Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di beberapa Kota/Kabupaten atau provinsi merupakan salah satu bentuk pelayanan Pemerintah Daerah kepada masyarakatnya pada bidang tertentu. Sebagai Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah, BUMD memiliki setidaknya dua fungsi yaitu fungsi Pelayanan dan Fungsi Profit. Fungsi pelayanan BUMD adalah menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat di daerah, dan fungsi profit yaitu turut berkontribusi kepada Pendapatan Asli Daerah. Untuk dapat menjalankan fungsi tersebut maka pemerintah memberikan Penyertaan Modal Pemerintah ke dalam BUMD. Dengan demikian akan muncul pertanggungjawaban dari BUMD kepada Pemerintah daerah dan legislatif daerah.

Sebagai sebuah Entitas Bisnis, Operasional BUMD tidak berbeda dengan perusahaan swasta, demikian juga dengan persoalan yang dihadapi. Salah satu persoalan adalah dibidang Sumber Daya Manusia. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di BUMD akan sama dengan di perusahaan swasta.

Penelitian Disertasi ini mengamati pada salah satu aspek sumber daya manusia yaitu Keterikatan Karyawan (employee engagement) yang diamati dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

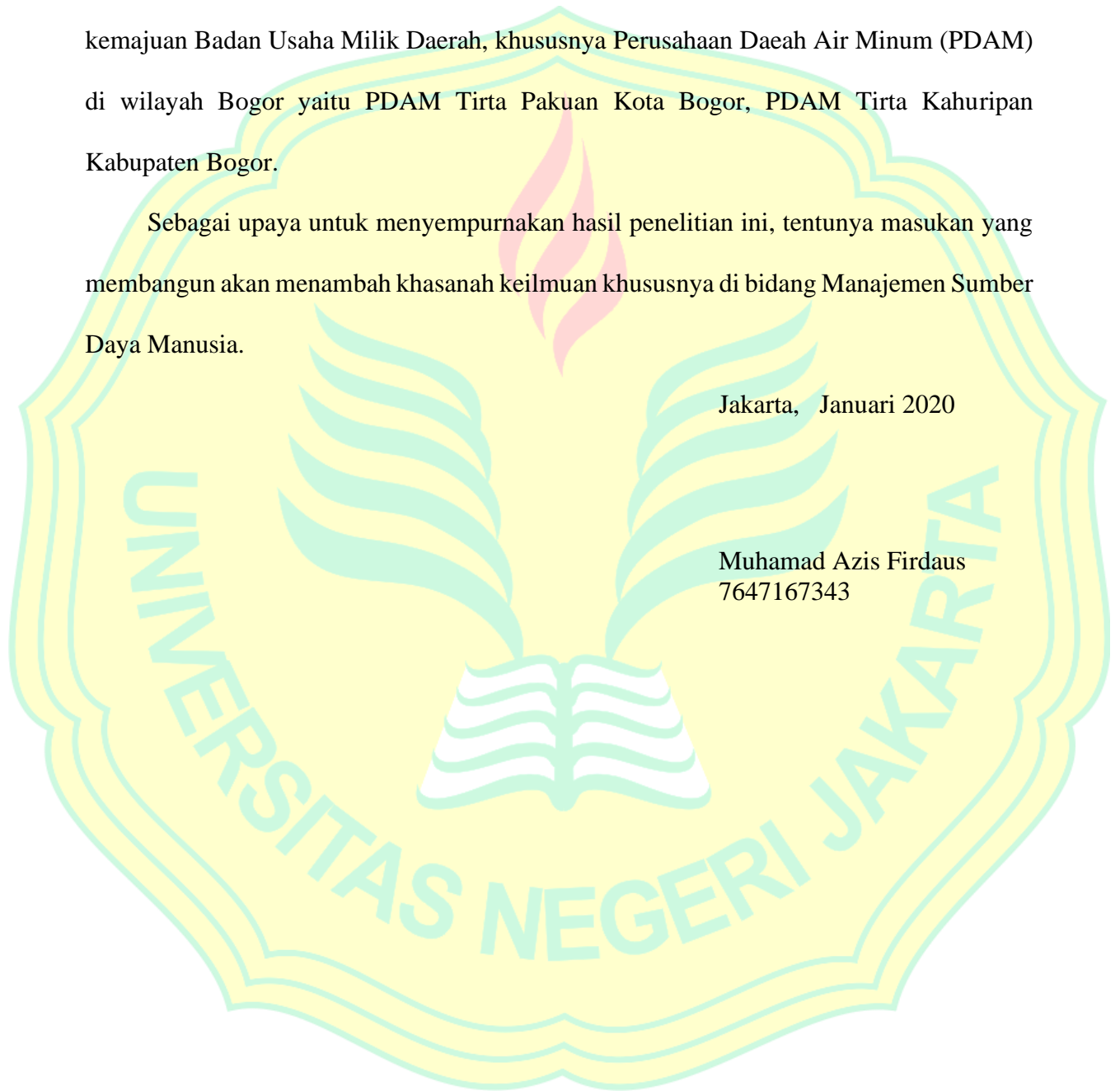
Hasil Penelitian ini disajikan dalam Lima Bab yaitu Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Teoritik, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi.

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini akan memberikan saran konstruktif bagi kemajuan Badan Usaha Milik Daerah, khususnya Perusahaan Daeah Air Minum (PDAM) di wilayah Bogor yaitu PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Sebagai upaya untuk menyempurnakan hasil penelitian ini, tentunya masukan yang membangun akan menambah khasanah keilmuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, Januari 2020

Muhamad Azis Firdaus
7647167343



ACKNOWLEDGEMENT

Dengan penuh rasa syukur, kepada Allah SWT yang telah memberikan keberkahan Ilmu serta Rahmat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi di Pascasarjana Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta. Secara khusus Penulis ucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Komarudin, M.Si., Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd., Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
3. Prof. Dr. Hamidah, SE.M.Si., sebagai Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Negeri Jakarta, yang sekaligus Promotor yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya selama proses bimbingan.
4. Dr. Slamet Sutanto, M.M, selaku Co promotor yang telah memberikan arahan-arahan dalam penyusunan disertasi ini.
5. Bapak Didi Hilman, S.H., M.Hi, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Ibn Khaldun beserta jajarannya, yang telah mendorong penulis untuk melanjutkan dan menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
6. Dr. H. E. Bahrudin, Drs. M.Ag, selaku Rektor Universitas Ibn Khaldun Bogor beserta jajarannya, yang terus mendukung dan memberikan perhatiannya kepada penulis selama studi di Universitas Negeri Jakarta.
7. Hj. Titing Suharti, S.E.M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor beserta jajarannya, yang selalu mendorong penulis untuk segera menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
8. Direktur Utama PDAM Tirta Kahuripan Bapak Drs. Hasanudin Tahir, M.M., beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan yang luas kepada penulis untuk melakukan penelitian di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

9. Direktur Utama PDAM Tirta Pakuan Bapak H. Deni Surya Senjaya, S.T., M.M, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan yang luas kepada penulis untuk melakukan penelitian di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
10. Istri tercinta Diah Yudhawati, S.Si.MM., beserta anak-anak, Syakira Hana Syifa Azizah dan Muhammad Diaz Zulfikar, yang telah berkorban untuk penulis, dan menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
11. Teman-teman sejawat dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor yang telah membantu dan mendorong penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
12. Teman-teman mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta angkatan 2016/2017 Kelas C yang turut mendorong dan tempat diskusi untuk penyelesaian studi di Universitas Negeri Jakarta.
13. Kakak-kakak teh Ika Mustika Rahma beserta suami, teh Rita Cahya Musliman beserta suami, teh Evi Hasnah Mufidah beserta suami, Lukman Hakim beserta istri, teh Ela Nurlaela beserta suami, Nur Dewi Mulyawati beserta suami, Aa Asep Mulyana beserta Istri, Aa Dedi beserta istri, Teh Yeni beserta suami, a deni serta saudara-saudara lain yang telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
14. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Pascasarjana Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih terdapat kekurangan dan masih belum sempurna, untuk itu masukan dan saran konstruktif akan menjadikan disertasi ini lebih

baik. Penulis mohon maaf kepada semua pihak apabila dalam disertasi ini terdapat kekeliruan.

Semoga Allah SWT memberikan pahala kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi di Pascasarjana Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2020

Muhamad Azis Firdaus
7647167343



PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tua penulis yaitu H.A. MUCHTAR dan YAYAH SADIATININGSIH yang telah memberikan segala daya, upaya dan doa kepada penulis sehingga akhir hayat keduanya.

Serta untuk ISTRI KU DIAH YUDHAWATI,SSI.MM., DAN ANAK-ANAK KU, SYAKIRA HANA SYIFA AZIZAH DAN MUHAMMAD DIAZ ZULFIKAR, yang menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan studi. Semoga Allah SWT mengumpulkan kita di taman Syurga Firdaus, Aamiin yaarabba'alaamiin.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	i
RINGKASAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ACKNOWLEDGEMENT	ix
PERSEMBAHAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latarbelakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	17
C. Perumusan Masalah	17
D. Tujuan Penelitian	18
E. Signifikansi Penelitian	19
F. Kebaruan Penelitian	20
BAB II KAJIAN TEORITIK	22
A. Deskripsi Konseptual	22
1. Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	22
2. Kepuasan Kerja	30
3. Budaya Organisasi	37
4. Lingkungan Kerja	46
B. Hasil Penelitian yang Relevan	53
C. Kerangka Teoritik	68
D. Hipotesis Penelitian	77
BAB III METODE PENELITIAN	79
A. Tempat dan Waktu Penelitian	79
B. Desain Penelitian	79
1. Konstalasi penelitian	81
2. Populasi dan Sampel	82
3. Teknik Pengumpulan Data	83

C. Teknik Analisis Data	102
D. Hipotesis Statistika	103
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	106
A. Hasil Penelitian	106
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	106
2. Deskripsi Jawaban Responden.....	108
3. Perbandingan Nilai Mean Jawaban Responden.....	140
4. Analisis inferentif.....	155
B. Pembahasan.....	173
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	194
A. Kesimpulan	194
B. Implikasi	195
C. Rekomendasi	199
DAFTAR PUSTAKA	203
LAMPIRAN	211



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbandingan penelitian relevan	65
Tabel 2 Populasi Karyawan Tetap.....	82
Tabel 3 Perhitungan Proporsional sample.....	83
Tabel 4 Kisi-kisi Instrumen variabel keterikatan karyawan.....	85
Tabel 5 Hasil validitas instrumen Keterikatan Karyawan.....	86
Tabel 6 sebaran valid dan invalid (drop) Keterikatan karyawan.....	87
Tabel 7 Kisi-kisi instrumen operasional variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	89
Tabel 8 Hasil Uji validitas kisi-kisi instrumen Kepuasan Kerja Karyawan.....	90
Tabel 9 Sebaran valid dan invalid (drop) Kepuasan Kerja Karyawan.....	92
Tabel 10 Kisi-kisi Intrumen variabel Budaya Organisasi	94
Tabel 11 Hasil uji validitas isntrumen Budaya Organisasi	95
Tabel 12 Sebaran butir valid dan invalid (drop) Budaya Organisasi	96
Tabel 13 Kisi-kisi Instrumen variabel Lingkungan Kerja.....	98
Tabel 14 Hasil ujicoba validitas instrumen Lingkungan Kerja	100
Tabel 15 Butir valid dan invalid (drop) Lingkungan Kerja.....	101
Tabel 16 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	106
Tabel 17 Pendidikan Terakhir Responden	107
Tabel 18 Kelompok Usia Responden	107
Tabel 19 Kelompok masa kerja responden	108
Tabel 20 Kategori Penilaian	108
Tabel 21 Distribusi Frekuensi Variabel Keterikatan Karyawan.....	109
Tabel 22 Kategori jawaban responden Terhadap Variabel Keterikatan Karyawan	114
Tabel 23 Distribusi frekuensi Variabel Kepuasan Kerja karyawan	116
Tabel 24 Kategori Jaawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .	122
Tabel 25 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	125
Tabel 26 Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	130
Tabel 27 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	132
Tabel 28 Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	138
Tabel 29 Perbandingan nilai mean Variabel Keterikatan Karyawan	143
Tabel 30 Perbandingan nilai mean Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	147
Tabel 31 Perbandingan nilai mean Variabel Budaya Organisasi	151
Tabel 32 Perbandingan nilai mean Variabel Lingkungan Kerja	154

Tabel 33 Hasil uji Convergen Validity.....	163
Tabel 34 Hasil Uji VALiditas dan Reliabilitas.....	166
Tabel 35 Nilai Rsquare Keseluruhan Sampel.....	168
Tabel 36 Nilai Koefisien Jalur.....	169
Tabel 37 Pengaruh tidak langsung keseluruhan sampel.....	170
Tabel 38 Outerloading setelah bootstrap.....	170
Tabel 39 Item Valid dan Reliabel Keterikatan karyawan	173
Tabel 40 Item Valid dan Reliabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	175
Tabel 41 Item valid dan Reliabel Budaya Organisasi	177
Tabel 42 item Valid dan Reliabel Lingkungan Kerja.....	178



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skor keterikatan karyawan dengan usia karyawan.....	7
Gambar 2 Skor keterikatan karyawan dengan lama bekerja	8
Gambar 3 Konstalasi Penelitian	81
Gambar 4 Pengembangan Rancangan Penelitian	103
Gambar 5 Grafik Batang rata-rata skor keterikatan Karyawan	116
Gambar 6 Grafik batang rata-rata skor variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	124
Gambar 7 Grafik Batang rata-rata skor variabel Budaya Organisasi	132
Gambar 8 Grafik Batang skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja	140
Gambar 9 Model Penelitian dengan indikator selektif	157
Gambar 10 Hasil outer loading pertama.....	159
Gambar 11 Hasil Outer loading kedua setelah drop pertama.....	160
Gambar 12 Hasil outerloading setelah drop kedua.....	161
Gambar 13 Hasil bootstrapping keseluruhan sampel	162