

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Analisis Data

Pada bagian ini membahas tentang analisis dan pemrosesan hasil penelitian setelah berhasil mengumpulkan data. Pemrosesan data informasi dilakukan menggunakan aplikasi *software* SPSS dengan versi 22.

Pada penelitian ini, terlibat 86 responden sebagai sampel. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *google form*. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan informasi dari responden dengan cara yang efisien dan efektif. Kuesioner yang disebar menggunakan skala likert. Seluruh data yang diberikan oleh responden dapat dimanfaatkan oleh peneliti sehingga tidak terdapat pengulangan input data.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Yayasan Tuisan Dunia dengan masa kerja lebih dari sama dengan ( $\geq$ ) 1 tahun. Pendistribusian kuesioner kepada responden dilakukan pada tanggal 17 Mei 2023 dan 2 Juni 2023. Koleksi data dilakukan pada tanggal 19 Mei 2023, peneliti menyebarkan kuesioner dengan *google form* kepada 86 responden dan semua responden mengisi kuesioner, dari kuesioner-kuesioner yang diisi tidak terdapat missing data.

*Response Rate*

$$\text{Google form} = \frac{86}{86} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Total Jumlah Responses Rate} = \frac{86}{86} \times 100\% = 100\%$$

Karakteristik responden penelitian dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, latar belakang pendidikan, level jabatan, dan status kepegawaian di Yayasan sebagai berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Pria</b>	<b>32</b>	<b>37,2</b>
<b>Wanita</b>	<b>54</b>	<b>62,8</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2023

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden karyawan Yayasan Tuaian Dunia yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin yaitu pria dan wanita dengan jenis kelamin wanita yang adalah mayoritas responden dengan presentase sebesar 62,8% yaitu sebanyak 54 orang.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>21 – 30 Tahun</b>	<b>26</b>	<b>30,3</b>
<b>31 – 40 Tahun</b>	<b>29</b>	<b>33,7</b>
<b>≥ 41 Tahun</b>	<b>31</b>	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.2 menggambarkan data karakteristik responden berdasarkan usia  $\geq 41$  tahun adalah merupakan responden yang telah memiliki jawaban paling dominan yaitu sebesar 36% dengan total jumlah karyawan sebanyak 31 karyawan.

Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	2	2,3
Diploma	4	4,7
Sarjana (S1)	69	80,2
Magister (S2)	10	11,6
Doctor (S3)	1	1,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan Pendidikan Sarjana (S1) merupakan pilihan responden yang paling banyak dengan persentase sebesar 80,2% yaitu berjumlah 69 orang karyawan.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1 Tahun ≤ 2 Tahun	8	9,3
2 Tahun ≤ 4 Tahun	18	21
4 Tahun ≤ 6 Tahun	20	23,3
6 Tahun ≤ 8 Tahun	11	12,8
8 Tahun ≤ 10 Tahun	9	10,3
> 10 Tahun	20	23,3
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja 4 Tahun ≤ 6 Tahun sebesar 23,3%, jumlahnya sama besar dengan karyawan dengan lama kerja > 10 Tahun sebesar 23,3% yaitu masing-masing sebanyak 20 responden.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

<b>Tingkat Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Staff	67	77,9%
Supervisor	9	10,5
Manager	5	5,8
Head Departemen	3	3,5
Direktur	2	2,3
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kepada level jabatan. Level jabatan staff merupakan responden paling besar yaitu sebesar 77,9% dengan total sebanyak 67 orang karyawan.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja Karyawan

Status Kerja Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
PKWT (Kontrak)	28	32,9
PKWTT (Tetap)	58	67,1
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kepada status kepegawaian. Responden dengan status karyawan tetap atau responden dengan status kepegawaian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan responden paling besar yaitu 67,1%, dengan jumlah responden sebanyak 58 orang.

#### 4.1.2. Statistik Deskriptif

##### 4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Employee Engagement*

Analisis deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 4 kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan kepada variabel *Employee Engagement* yang digunakan 14 butir pernyataan, masing-masing memiliki skor 1 sampai dengan 4, berikut ini adalah perhitungannya :

$$\text{Rentan Skor} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$$

$$\text{Jumlah Kategori}$$

$$= \frac{(4 - 1)}$$

$$4$$

$$= 0,75$$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka gambar dari rentang skor untuk analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Kategori Skala**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>
Sangat Tidak Setuju	1.00 – 1.75
Tidak Setuju	1.76 – 2.51
Setuju	2.56 – 3.31
Sangat Setuju	3.32 – 4.07

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

#### 4.7. Hasil Uji Statistik Variabel *Employee Engagement*

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif *Employee Engagement*

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<b>X1.1</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4.40</b>	<b>.494</b>
<b>X1.2</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.42</b>	<b>.676</b>
<b>X1.3</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4.09</b>	<b>.928</b>
<b>X1.4</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.28</b>	<b>.697</b>
<b>X1.5</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.29</b>	<b>.648</b>
<b>X1.6</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4.15</b>	<b>.833</b>
<b>X1.7</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.38</b>	<b>.556</b>
<b>X1.8</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4.29</b>	<b>.700</b>
<b>X1.9</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.44</b>	<b>.565</b>
<b>X1.10</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.38</b>	<b>.722</b>
<b>X1.11</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.40</b>	<b>1.23</b>
<b>X1.12</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.97</b>	<b>1.01</b>
<b>X1.13</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.90</b>	<b>.902</b>
<b>X1.14</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.59</b>	<b>1.08</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>			<b>4,145</b>	
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>86</b>				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan hasil dari table 4.7 di atas pada variabel *employee engagement* total mean 4,14 di mana hasil ini masuk pada kategori rentang skor dengan jawaban responden cenderung sangat setuju (SS). Nilai *mean* paling tinggi adalah 4.44 yang artinya responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan X1.9 yaitu saya merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna. Nilai mean tertinggi selanjutnya adalah 4.40 untuk pernyataan yang ke-1, yaitu saya memiliki energi yang tinggi ketika bekerja.

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<b>X2.1</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.84</b>	<b>.901</b>
<b>X2.2</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.26</b>	<b>.640</b>
<b>X2.3</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.41</b>	<b>.562</b>
<b>X2.4</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4.09</b>	<b>.662</b>
<b>X2.5</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.25</b>	<b>.689</b>
<b>X2.6</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.98</b>	<b>.789</b>
<b>X2.7</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.63</b>	<b>1.09</b>
<b>X2.8</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.73</b>	<b>1.03</b>
<b>X2.9</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.11</b>	<b>.561</b>
<b>X2.10</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4.31</b>	<b>.466</b>
<b>X2.11</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.12</b>	<b>.628</b>
<b>X2.12</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.96</b>	<b>.773</b>
<b>X2.13</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4.02</b>	<b>.766</b>
<b>X2.14</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.03</b>	<b>.726</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>			<b>4,09</b>	

Valid (listwise)	N	86				
------------------	---	----	--	--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 di atas pada variabel budaya organisasi total mean 4,09 di mana hasil ini masuk pada kategori rentang skor dengan jawaban responden cenderung sangat setuju (SS). Nilai *mean* paling tinggi

adalah 4.41 untuk pernyataan ke-9 yaitu saya merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna. Nilai mean tertinggi selanjutnya adalah 4.31 untuk pernyataan yang ke-10, yaitu Yayasan ini menekankan pentingnya bekerja sama dalam tim.

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Retensi Karyawan

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<b>Y1.1</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.62</b>	<b>1.11</b>
<b>Y1.2</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.93</b>	<b>.793</b>
<b>Y1.3</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.56</b>	<b>1.13</b>
<b>Y1.4</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.09</b>	<b>1.16</b>
<b>Y1.5</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.58</b>	<b>1.07</b>
<b>Y1.6</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2.98</b>	<b>1.15</b>
<b>Y1.7</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2.80</b>	<b>1.19</b>
<b>Y1.8</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.15</b>	<b>.584</b>
<b>Y1.9</b>	<b>86</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4.23</b>	<b>.626</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>			<b>3,55</b>	
<b>Valid</b> <b>(listwise)</b>	<b>N</b> <b>86</b>				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 di atas pada variabel retensi karyawan total *mean* 3,55 di mana hasil ini masuk pada kategori rentang skor dengan jawaban responden cenderung sangat setuju (SS). Yaitu termasuk pada rentang skor di atas 3,32 dimana dapat dianggap bahwa karyawan cenderung menjawab item pernyataan sangat setuju (SS). Mean paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-9 dengan skor 4,23 yaitu pekerjaan saat ini di Yayasan Tuaian Dunia sangat penting bagi saya.

Standard deviasi atau simpangan baku data responden penelitian bersumber kepada tabel dapat dikatakan merupakan jawaban yang beragam karena seluruh hasil hasil jauh di atas nol (0), dengan nilai *standard deviation* paling rendah adalah 584 yaitu item pernyataan

variabel retensi karyawan yang ke-8, yaitu jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang menarik, saya tidak akan ambil pekerjaan tersebut. Nilai standard deviasi paling tinggi terdapat dalam pernyataan variabel *employee engagement* yang dengan nilai 1.23, yaitu pernyataan ke-11 Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu.

#### 4.8 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian yang diuji ini, uji validitas dilakukan memakai data dari 86 narsum yang telah mengisi kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan Yayasan Tuaian Dunia. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan kuesioner yang telah disusun.

Data penelitian yang diolah memiliki total sebanyak 86 responden (N=86) sehingga nilai  $r_{Tabel}$  penelitian dengan df 84 adalah 0,1786. Hasil data akan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{Tabel}(0,1786)$  atau nilai p-nilai < nilai  $\mu$  (0,05) (Dr. Imam Machali,2021). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,668	0,1786	Valid
X1.2	0,709	0,1786	Valid
X1.3	0,740	0,1786	Valid
X1.4	0,584	0,1786	Valid
X1.5	0,646	0,1786	Valid
X1.6	0,583	0,1786	Valid
X1.7	0,681	0,1786	Valid
X1.8	0,681	0,1786	Valid
X1.9	0,678	0,1786	Valid
X1.10	0,629	0,1786	Valid
X1.11	0,622	0,1786	Valid
X1.12	0,616	0,1786	Valid
X1.13	0,673	0,1786	Valid
X1.14	0,647	0,1786	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti,2023



Dari hasil uji validitas yang tercantum dalam Tabel 4.8 di atas, terdapat 14 item pernyataan yang menunjukkan bahwa indikator variabel *employee engagement* memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1786). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dalam penelitian ini telah terbukti valid.

#### 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Uji validitas pada variabel budaya organisasi diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan catatan responden melalui kuesioner yang telah didistribusikan. Berikut ini adalah uji validitas dari pengumpulan informasi terhadap 86 respondent dengan 14 objek pernyataan :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,425	0,1786	Valid
X2.2	0,585	0,1786	Valid
X2.3	0,592	0,1786	Valid
X2.4	0,515	0,1786	Valid
X2.5	0,559	0,1786	Valid
X2.6	0,696	0,1786	Valid
X2.7	0,640	0,1786	Valid
X2.8	0,777	0,1786	Valid
X2.9	0,598	0,1786	Valid
X2.10	0,685	0,1786	Valid
X2.11	0,716	0,1786	Valid
X2.12	0,707	0,1786	Valid
X2.13	0,676	0,1786	Valid
X2.14	0,638	0,1786	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 di atas terdapat 14 item pernyataan, dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel

budaya organisasi yang memiliki  $r_{hitung} > r_{Tabel}$  (0,1786). Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi di dalam penelitian ini telah terbukti valid.

#### 4.10 Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

Uji validitas pada variabel retensi karyawan dilakukan berdasarkan hasil pengumpulan data dari responden melalui distribusi kuesioner. Dalam uji validitas ini, terdapat 86 responden yang memberikan tanggapan terhadap 9 item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,804	0,1786	Valid
Y.2	0,564	0,1786	Valid
Y.3	0,808	0,1786	Valid
Y.4	0,737	0,1786	Valid
Y.5	0,792	0,1786	Valid
Y.6	0,761	0,1786	Valid
Y.7	0,706	0,1786	Valid
Y.8	0,405	0,1786	Valid
Y.9	0,469	0,1786	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.1.3.2 di atas terdapat 9 item pernyataan, dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel retensi karyawan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{Tabel}$  (0,1786). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel retensi karyawan dalam penelitian ini telah valid.

#### 4.11 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila dilakukan secara berulang. Pengukuran sebuah variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai

Cronbach  $\alpha \geq 0.60$  (Georange dan Mallerys, 2003.). Selanjutnya nilai Cronbach alpha pada setiap variabel lebih dari 0.6 menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel latennya masing-masing atau dengan kata lain semua variabel sudah teruji. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari tiap variabel :

Tabel 4.11.1 Hasil Tes Reliabilitas *Employee Engagement*

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	14

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2023

Tabel 4.11.2 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	14

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2023

Tabel 4.11.3 Hasil Uji Reliabilitas Retensi Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2023

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah distribusi residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji tersebut menggunakan metode analisis statistik seperti P-plot dan uji Kolmogorov-Smirnov.

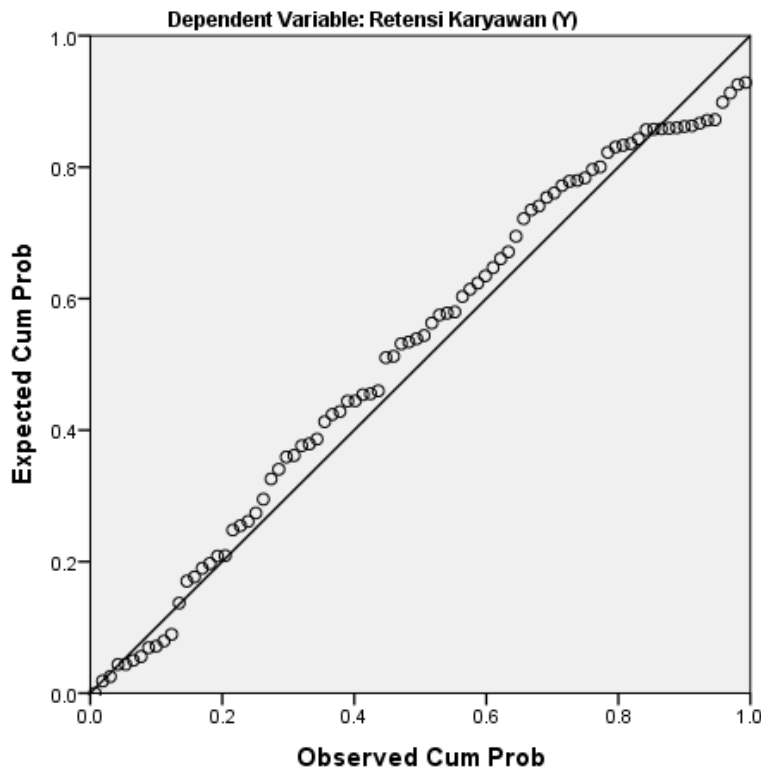
Hipotesis

H0: residual menyebar normal

H1: residual tidak menyebar normal

Gambar 4.1.5 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Pada gambar 4.1.5.1 dapat dilihat dari hasil SPSS Normal P-P Plot bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, maka pada variabel *employee engagement* dapat dikatakan normal.

Tabel 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sampele Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75626591
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.075

Test Statistic	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis,2023

Pada tabel 4.1.5.1 yaitu uji Kolmogorov-smirnov memiliki 3 pendekatan yang pertama menggunakan Asymptotic Only, kedua menggunakan Monte Carlo lalu yang hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai probabilitas uji Jarque-Bera sebesar (0.200) lebih besar dari alpha (0.05) maka keputusannya gagal tolak Ho, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual (sisaan) menyebar normal atau dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Beberapa indikator dalam mendeteksi adanya multikolinieritas, salah satu diantaranya adalah Nilai F-statistik yang signifikan, namun t-statistik dari masing-masing variabel tidak signifikan (Gujarati, 2006). Di samping itu cara lain untuk mengetahui terjadi masalah multikolinieritas yaitu dengan melihat Variance Inflation Faktor (VIF) dari variabel independen. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas. Berikut ditampilkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen.

Tabel 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Koefisiens		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Employee Engagement	.599	1.669
Budaya Organisasi	.599	1.669
Dependent Variabel : Retensi Karyawan		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis,2023

Berdasarkan tabel 4.1.5.2 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki :

*Employee Engagement (X<sub>1</sub>)*

*Tolerance* : 0,599 > 0,1

VIF : 1.669 < 10

*Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)*

*Tolerance* : 0,599 > 0,1

VIF : 1.669 < 10

Berdasarkan hasil diatas tampak nilai VIF dari variabel independen < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas sehingga data tersebut dapat dipakai untuk penelitian yang dilakukan berikutnya.

#### 4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain .

Hipotesis

H<sub>0</sub>: residual menyebar homogen (tidak terjadi heteroskedastisitas)

H<sub>1</sub>: residual tidak menyebar homogen (terjadi heteroskedastisitas)

Tabel 4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Koefisiens		Standardized Koefisiens	Sig
	B	Std Error	Beta	
(Constant)	.595	.050		.000
Employee Engagement	-.019	.068	-.039	.784
Budaya Organisasi	.069	.069	.154	.276
Dependent Variabel : abs_resid				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis,2023

Berdasarkan tabel .1.5.2 yang dilihat dari output uji Glejer di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel independen secara berturut-turut (0.784 dan 0.276) > 0.05 sehingga variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 4.1.5.2 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah antar residual saling bebas atau sebaliknya.

Hipotesis

H0: antar residual saling bebas (tidak terjadi autokorelasi)

H1: antar residual tidak saling bebas (terjadi autokorelasi)

**Tabel 4.1.5.2 Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model Summary</i>				
R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.596a	.356	.340	.76532331	1.837
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variabel: Y				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis,2023

Dari tabel 4.1.5.2 dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, untuk  $k = 2$  dan  $n = 86$  diperoleh nilai  $dL = 1.6021$   $dU = 1.6971$  Berdasarkan hasil uji *Durbin Watson* diketahui nilai DW-stat (1.837). Karena nilai dw-stat berada diantara  $dU$  dan  $4-dU$  yaitu  $1.6021 < 1.837 < 2.3029$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

#### 4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji kekuatan *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui besarnya hasil nilai koefisien regresi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan model regresi dapat dilihat dari tabel 4.1.6 di bawah ini :

Tabel 4.1.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Koefisiens*</i>						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
1		B	Std Error	Beta		
	(Constant)	-3.048E-16	.083		.000	1.000
	<i>Employee Engagement</i>	.398	.113	.402	3.533	.001
	Budaya Organisasi	.253	.113	.254	2.233	.028
a. Dependent Variabel : Retensi Karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasi Koefisien regresi sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (0.398)  
Yaitu besarnya pengaruh variabel *Employee Engagement* terhadap retensi karyawan adalah sebesar 0.398 yang artinya setiap terjadi kenaikan variabel *Employee Engagement* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.398 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (0.253)  
Yaitu besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan adalah sebesar 0.253 yang artinya setiap terjadi kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.253 satuan.

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi (R)

*Koefisien* determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen, yaitu *employee engagement* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen retensi karyawan ( $Y$ ). Hasil perhitungan *koefisien* determinasi dalam penelitian ini tercantum dalam tabel berikut:



**Tabel 4.1.7 Tabel Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.596a	.356	340	.76532331	1.837
a. Predictors (Constant), X2,X1					
b. Dependent Variabel : Retensi Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2023

Nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0.356 artinya adalah sebesar 35.6% keragam dari retensi karyawan bisa dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### 4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1 Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F atau analisis varian digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikan pengaruh variabel *employee engagement* dan budaya organisasi (variabel independen) terhadap variabel retensi karyawan (variabel dependen). Keputusan mengenai hipotesis dapat diambil sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{Tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak.
- Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $F_{Tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

Di bawah ini adalah hasil uji F menggunakan *software* aplikasi SPSS pada versi 22 :

Tabel 4.1.7.1 Hasil Uji F

<i>Anova*</i>						
Modle		<i>Sum of Squares</i>	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	26.850	2	13.425	22.920	.000b
	Residual	48.615	83	.586		
	Total	75.465	85			
a. Dependent Variabel : Retensi Karyawan						
b. Predictors : (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub> )						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis,2023

**Ho** : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap retensi karyawan

**H<sub>1</sub>** : Minimal ada satu variabel independen terhadap retensi karyawan

Berdasarkan tabel 4.1.7.1 di atas diperoleh bahwa *p-nilai* atau sig. uji F ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan tolak *Ho* yang artinya minimal ada satu variabel independen yang berpengaruh terhadap retensi karyawan.

#### 4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk mengindikasikan sejauh mana pengaruh individual dari satu variabel penjelas atau independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Keputusan mengenai hipotesis dapat diambil sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,10, maka hipotesis nol (*Ho*) diterima atau hipotesis alternatif (*H<sub>1</sub>*) ditolak.
- Jika nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,10, maka hipotesis nol (*Ho*) ditolak atau hipotesis alternatif (*H<sub>1</sub>*) diterima.

Berikut ini adalah hasil Uji t menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 :

Tabel 4.1.6 Hasil Uji t

<i>Koefisiens*</i>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Koefisiens		Koefisiens		
1		B	Std Error	Beta		
	(Constant)	-3.048E-16	.083		.000	1.000
	<i>Employee Engagement</i>	.398	.113	.402	3.533	.001
	Budaya Organisasi	.253	.113	.254	2.233	.028
b. Dependent Variabel : Retensi Karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2023

Hipotesis 1

**Ho** : *Employee Engagement* (*X<sub>1</sub>*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan

**H<sub>1</sub>** : *Employee Engagement* (*X<sub>1</sub>*) memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan tabel 4.1.6 hasil uji t diatas didapatkan bahwa *p-nilai* dari variabel *employee engagement* ( $0.001 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan tolak  $H_0$  yang artinya *employee engagement* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Hipotesis 2

**$H_0$  : Budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan**

**$H_1$  : Budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.**

Berdasarkan tabel 4.1.6 hasil uji t diatas diperoleh bahwa *p-nilai* dari Variabel Budaya Organisasi ( $0.028 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan tolak  $H_0$  yang artinya Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

#### **4.1.8 Pembahasan**

Dalam pembahasan hasil penelitian ini, diuraikan hasil pengujian mengenai peran *employee engagement* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap retensi karyawan ( $Y$ ). Pembahasan hasil penelitian ini juga memberikan jawaban terhadap hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Teori dan hasil penelitian yang telah diperoleh dari pengujian sebelumnya digunakan sebagai dasar didalam pembahasan hasil penelitian ini.

##### **4.1.8.1 Pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di Yayasan Tuaian Dunia, retensi karyawan akan dipengaruhi oleh tingkat energi bekerja yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan, karyawan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Retensi karyawan juga akan dipengaruhi oleh inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas yang dibangun dengan baik oleh yayasan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Taopik (2020), yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee retention*. Sesuai dengan temuan Agus dan Mudiarta (2018), penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan retensi karyawan.

#### **4.1.8.2 Pengaruh *employee engagement* terhadap retensi karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan apabila rasa keterikatan yang dirasakan karyawan terhadap yayasan semakin meningkat maka akan meningkatkan retensi karyawan.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ekhsan dan Taopik (2020), yang menemukan bahwa variabel *employee engagement* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Hal ini dapat juga dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan ke responden, yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan bahwa karyawan selalu merasa bersemangat ketika bekerja. Karyawan yang memiliki rasa semangat yang tinggi pada saat bekerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Salah satu indikator turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Karyawan yang memiliki rasa semangat yang tinggi pada saat bekerja cenderung akan memilih tetap tinggal di yayasan yang akhirnya akan berdampak positif terhadap retensi karyawan.

Item pernyataan *employee engagement* berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan karyawan bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan. Kesiapan karyawan untuk mengerahkan

seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan karyawannya akan berdampak positif terhadap retensi karyawan.

Item pernyataan *employee engagement* berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya. Rasa bangga pada pekerjaan adalah perasaan kepuasan, kepercayaan diri, dan kepuasan yang muncul ketika seseorang merasa bangga dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ini mencerminkan rasa keterikatan dan kepuasan pribadi terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Rasa kebanggaan yang positif mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di yayasan, hal ini dapat membantu dalam meningkatkan retensi karyawan.

Item pernyataan *employee engagement* berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan lebih mungkin untuk terikat secara emosional dan psikologis terhadap pekerjaan mereka. Karyawan mungkin memiliki perasaan komitmen yang kuat terhadap yayasan tempat mereka bekerja dan merasa terlibat secara aktif dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini dapat membantu meningkatkan retensi karyawan.

#### **4.1.8.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan ( $Y$ ) di Yayasan Tuaian Dunia.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa apabila yayasan membangun budaya organisasi yang baik maka akan dapat meningkatkan retensi karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirya dan Artha (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap retensi karyawan, dan dengan meningkatnya kepuasan kerja, kompensasi serta budaya organisasi maka akan mampu mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan

Hal tersebut dapat dilihat pada hasil kuesioner responden, dimana item tertinggi yang disepakati karyawan yaitu pada indikator yayasan. Ini menunjukkan perhatian terhadap upaya yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan terhadap usaha yang dilakukan cenderung merasa bangga bekerja di yayasan, hal ini akan membantu meningkatkan retensi karyawan.

Salah satu item pernyataan mengenai budaya organisasi adalah bahwa yayasan ini mendorong saya untuk mencapai kinerja yang optimal. Mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dapat membentuk budaya prestasi di dalam perusahaan. Karyawan yang ambisius dan berorientasi pada pencapaian cenderung tertarik dan terlibat dalam lingkungan yang menekankan prestasi. Budaya prestasi ini menciptakan lingkungan kompetitif yang sehat dan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara maksimal yang akhirnya dapat berdampak positif terhadap retensi karyawan.

Item pernyataan budaya organisasi berikutnya yaitu yayasan ini responsif mengambil kebijakan mengikuti perubahan lingkungan. Yayasan yang responsif terhadap perubahan lingkungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif. Karyawan akan merasa terlibat dalam yayasan yang memperhatikan tren dan perubahan di sekitarnya, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap retensi karyawan.