

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. ANGKASA PURA I
(PERSERO) KANTOR CABANG JUANDA SURABAYA**

Fransiska Eka Putri¹, Christina Menuk Srihandayani², Bisma Arianto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

ep15.franssiska@gmail.com

ABSTRAK

Pengujian penelitian dengan maksud untuk membuktikan apakah terjadi pengaruh antara pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap employee engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya. Populasi pada penelitian ini sebanyak 75 karyawan, dengan kriteria yang ditetapkan adalah karyawan tetap selain pimpinan, sehingga didapatkan sampel sejumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui tahapan pengujian instrumen yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas, yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial tiap variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Sedangkan secara simultan variabel pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap employee engagement (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Employee Engagement

ABSTRACT

Research testing with a view to proving whether there is an influence between training, career development, and organizational culture on employee engagement at PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya. The population in this study were 75 employees, with the criteria set were permanent employees other than the leadership, so that a sample of 55 respondents was obtained. Data collection techniques using a questionnaire through the stages of instrument testing namely: validity and reliability testing, which is equipped with a classic assumption test, regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study prove that partially each free variable has a positive and significant effect on employee engagement. While simultaneously training variables (X_1), career development (X_2), and organizational culture (X_3) have a positive effect on employee engagement (Y).

Keyword: Training, Career Development, Organizational Culture, Employee Engagement

PENDAHULUAN

Seiring dengan era jaman perjalanan bisnis, tantangan dan permasalahan yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Baik dari pihak dalam maupun pihak luar perusahaan. Employee engagement diinterpretasikan sebagai persepsi tata kelola SDM yang diharapkan mampu menimbulkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Karyawan tidak hanya berkewajiban menyelesaikan pekerjaannya, melainkan timbul dari dalam diri rasa bangga dan puas terhadap ruang lingkup pekerjaannya (Prihutami dkk, 2015).

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Marjuni, 2015). Manusia tidak lagi hanya diposisikan sekadar sumber daya utama dalam organisasi, akan tetapi sudah lebih dari itu yakni, sumber daya manusia sudah menjadi aset organisasi di masa depan. Oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Gary Dessler, 2004) dalam Sinambela (2019).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang (Purnaya, 2016).

Pada hakikatnya organisasi yang maju, tentunya memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Pentingnya pensosialisasian ini agar anggota organisasi dapat memahami gambaran organisasi yang dimasukinya, dan dapat merencanakan karir sesuai pengetahuan serta keterampilan tiap individu. Untuk itu, pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan karir karyawannya yang terdiri dari merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2019).

Indikasi lain yang berkesinambungan dengan employee engagement adalah budaya organisasi. Braunscheidel et al (2010) dalam Sinambela (2019) berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai faktor paling kritis dalam organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu, sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Persoalan employee engagement mengidentifikasi adanya kesenjangan antara tingginya harapan karyawan yang tidak sesuai kerja nyata pada perusahaan. Kesenjangan antar karyawan dapat pula berimbas pada program-program kerja yang telah direncanakan tidak mampu terealisasi. Seperti halnya dengan program pelatihan, diharapkan pihak organisasi mempersiapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan mampu mengembangkan keterampilan individunya.

Pemberian pelatihan sebagai peran utama keberlangsungan keterikatan antar karyawan dalam mengoptimalkan pencapaian organisasi secara tepat berpengaruh pada

pengembangan karir yang dirasa efektif berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Apabila perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawannya, mampu menunjukkan rasa ingin mengabdikan kuat secara sukarela. Oleh karena itu, organisasi berperan penting memahami tiap sisi karyawan agar terjalin engagement.

Dengan menampilkan karyawan yang memiliki engagement mampu menyebarkan informasi positif di mana seorang karyawan bekerja, loyalitas tinggi, dan berdedikasi sepenuh hati demi tercapainya keinginan organisasi. Jika pengembangan karir dijalankan dengan semestinya, maka budaya organisasi mampu tumbuh dan berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Agar nilai yang merupakan unsur budaya organisasi dapat menjadi pandangan bersama anggota organisasi, maka diperlukan proses internalisasi atau penanaman kepada anggota melalui sosialisasi. Dengan demikian employee engagement yang kuat harus diimbangi dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Dari hasil pemaparan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya".

RUMUSAN MASALAH

Merujuk penjabaran mengenai latar belakang diatas, peneliti merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya?
4. Apakah Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Pelatihan

Ratnasari dan Hartati (2019) menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Indikator untuk menilai pelaksanaan pelatihan ialah:

- a. Keterikatan dengan analisis jabatan
- b. Motivasi

- c. Partisipasi aktif
- d. Pemilihan pelatih
- e. Metode pelatihan

2. Pengembangan Karir

Yani (2012) mengemukakan bahwa pengembangan karir seseorang di dorong oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya di atas rata-rata karyawan lainnya. Indikator pengembangan karir yang diungkapkan Busro (2018) dipengaruhi oleh:

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman kerja
- c. Prestasikerja yang dicapai
- d. Integritas yang dimiliki
- e. Produktivitas kerja

3. Budaya Organisasi

Wibowo (2010) menyatakan budaya organisasi sebagai filosofi besar dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997) dalam Wibowo (2010) menunjukkan indikator budaya organisasi seperti di bawah ini:

- a. Inovasi
- b. Stabilitas
- c. Orientasi pada hasil
- d. Bersikap tenang
- e. Orientasi pada kolaborasi

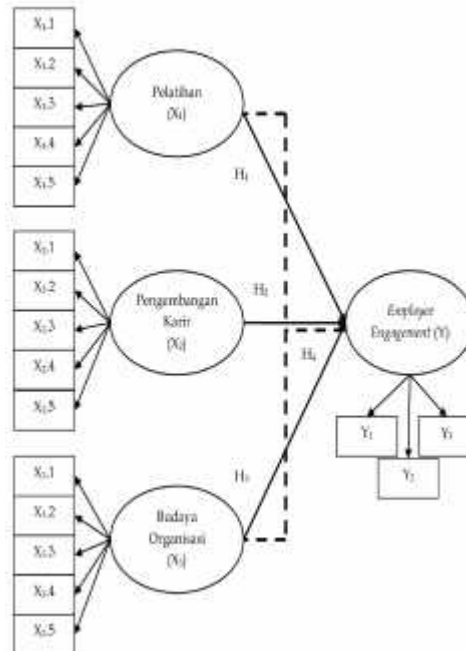
4. Employee Engagement

Kartono (2017) mendefinisikan bahwa employee engagement merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun secara fisik, sehingga karyawan merasakan adanya kebermaknaan dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaannya. Indikator untuk mengukur employee engagement oleh Schaufeli et al (2002) dalam Kartono (2017) yaitu:

- a. Vigor (semangat)
- b. Dedication (dedikasi)
- c. Absorption (keterikatan)

KERANGKA KONSEPTUAL

Keterkaitan antar variabel dapat digambarkan secara konseptual seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan

HIPOTESIS

Bersumber pada rumusan masalah yang didukung teori-teori antara variabel bebas dan variabel terikat, hipotesis dapat ditinjau seperti berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.
2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.
4. Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.

METODE

Populasi yang diajukan sebagai penelitian ialah karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya sebanyak 75 karyawan. Kriteria yang ditetapkan

dalam penelitian ini adalah karyawan tetap selain pimpinan, sehingga didapatkan sampel sejumlah 55 responden. Penerapan pengumpulan data berupa kuesioner yang diawali dengan uji instrumen penelitian yakni: uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila hasil pengujian dianggap layak, berikutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis untuk mengetahui keabsahan penelitian.

HASIL ANALISIS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari semua item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi $> 0,265$ dengan signifikansi 0,05. Artinya keseluruhan item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk melanjutkan proses selanjutnya. Perolehan hasil uji validitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Item 1	0,599	0,265	Valid
	Item 2	0,709	0,265	Valid
	Item 3	0,702	0,265	Valid
	Item 4	0,622	0,265	Valid
	Item 5	0,753	0,265	Valid
	Item 6	0,749	0,265	Valid
	Item 7	0,661	0,265	Valid
	Item 8	0,746	0,265	Valid
	Item 9	0,708	0,265	Valid
	Item 10	0,636	0,265	Valid
	Item 11	0,685	0,265	Valid
	Item 12	0,707	0,265	Valid
	Item 13	0,821	0,265	Valid
	Item 14	0,688	0,265	Valid
	Item 15	0,469	0,265	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	Item 1	0,636	0,265	Valid
	Item 2	0,712	0,265	Valid
	Item 3	0,675	0,265	Valid
	Item 4	0,732	0,265	Valid
	Item 5	0,793	0,265	Valid
	Item 6	0,752	0,265	Valid
	Item 7	0,713	0,265	Valid
	Item 8	0,535	0,265	Valid
	Item 9	0,706	0,265	Valid
	Item 10	0,664	0,265	Valid
	Item 11	0,419	0,265	Valid
	Item 12	0,688	0,265	Valid
	Item 13	0,720	0,265	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	Item 14	0,737	0,265	Valid
	Item 15	0,677	0,265	Valid
	Item 1	0,503	0,265	Valid
	Item 2	0,720	0,265	Valid
	Item 3	0,631	0,265	Valid
	Item 4	0,571	0,265	Valid
	Item 5	0,731	0,265	Valid
	Item 6	0,555	0,265	Valid
	Item 7	0,595	0,265	Valid
	Item 8	0,667	0,265	Valid
	Item 9	0,477	0,265	Valid
	Item 10	0,667	0,265	Valid
	Item 11	0,661	0,265	Valid
	Item 12	0,547	0,265	Valid
	Item 13	0,589	0,265	Valid
Employee Engagement (Y)	Item 14	0,624	0,265	Valid
	Item 15	0,675	0,265	Valid
	Item 1	0,774	0,265	Valid
	Item 2	0,851	0,265	Valid
	Item 3	0,834	0,265	Valid
	Item 4	0,734	0,265	Valid
	Item 5	0,734	0,265	Valid
	Item 6	0,621	0,265	Valid
	Item 7	0,673	0,265	Valid
	Item 8	0,780	0,265	Valid
	Item 9	0,800	0,265	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS pengujian uji validitas

Sedangkan uji reliabilitas variabel pelatihan, pengembangan karir, budaya organisasi, dan employee engagement lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, semua item pernyataan telah reliabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,913	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,900	0,6	Reliabel

Budaya Organisasi (X ₃)	0,873	0,6	Reliabel
Employee Engagement (Y)	0,887	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS pengujian uji reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Priyatno (2018) menganggap model regresi dikatakan baik, jika telah memenuhi beberapa asumsi klasik dikarenakan pengujian yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut hasil dari pengujian yang telah dilakukan:

a. Uji Normalitas

Hasil grafik mengindikasikan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka data dianggap berdistribusi normal. Dapat diperhatikan pada gambar berikut:



Gambar 2 Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Untuk memastikan keakuratan data yang berdistribusi normal, diterapkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Apabila nilai signifikansi lebih besar 0,05 maka data berdistribusi normal. Seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		55
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	3,3163271
	Deviation	3
Most Extreme	Absolute	,092
Differences	Positive	,091
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2020

b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian pada nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel telah memenuhi syarat uji asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil matriks korelasi sebagai berikut:

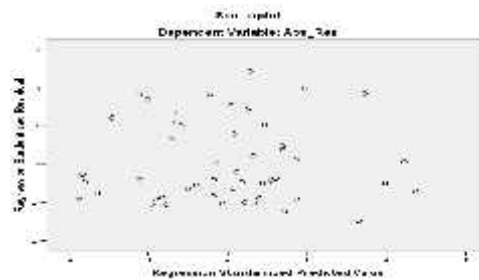
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	0,592	1,689
Pengembangan Karir	0,262	3,82
Budaya Organisasi	0,229	4,368

Sumber: Data primer diolah, 2020

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian melalui grafik scatterplot tidak membentuk sebuah pola tertentu, dan titik-titik menyebar secara acak disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y. Artinya asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi seperti berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Selain itu, uji heteroskedastisitas mampu pula diasumsikan dengan hasil uji Glejser. Secara statistik tidak ditemukan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat Abs_Res. Perolehan nilai signifikansi lebih besar 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	0,984
	Pelatihan	0,556
	Pengembangan Karir	0,481
	Budaya Organisasi	0,548

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2020

d. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,766. Dikarenakan nilai DW terletak pada range 1,4523 – 1,6815 maka penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Seperti hasil penelitian berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,766
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir	

b. Dependent Variable: Employee

Engagement

Sumber: Data primer diolah, 2020

3. Analisis Regresi

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, peneliti menerapkan analisa regresi linear berganda. Hasil uji dapat dilihat pada output seperti tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	-0,285	3,267
	Pelatihan	0,090	0,042
	Pengembangan Karir	0,190	0,082
	Budaya Organisasi	0,337	0,110

Sumber: Data primer diolah, 2020

Keterpengaruhannya antar variabel dapat dicantumkan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,285 + 0,090X_1 + 0,190X_2 + 0,337X_3 + e$$

Perolehan persamaan menghasilkan nilai beta positif ($\beta_1=0,090$; $\beta_2=0,190$; $\beta_3=0,337$) artinya variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada saat pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi mengalami peningkatan, employee engagement mendapati peningkatan pula. Setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan, akan meningkatkan employee engagement sebesar 0,090 dengan asumsi variabel lain konstan. Employee engagement akan meningkat 0,190 saat pengembangan karir meningkat satu satuan dengan syarat variabel lain konstan. Employee engagement akan meningkat 0,337 saat budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan dengan ketentuan variabel lain konstan. Akan tetapi employee engagement akan mengalami penurunan sebesar nilai konstanta (a) -0,285 apabila pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi diasumsikan 0 (nol).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	0,755	0,741	1,60301

Sumber: Data primer diolah, 2020

Nilai R menunjukkan korelasi berganda variabel bebas dengan variabel terikat. Diketahui nilai R sebesar 0,869 yang berarti variabel pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi dengan employee engagement memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan nilai R square sebesar 0,755 artinya sebanyak 75,5% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Adanya uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut ini tabel hasil analisis uji t:

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-0,087	0,931
	Pelatihan	2,138	0,037
	Pengembangan Karir	2,336	0,023
	Budaya Organisasi	3,076	0,003

Sumber: Data primer diolah, 2020

Analisis pengujian pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan 2,138 > t_{tabel} 2,007 dengan nilai sig 0,037 (0,037 < 0,05). Diinterpretasi bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif terhadap Employee engagement.

- 2) Diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir $2,336 > t_{tabel} 2,007$ dengan nilai sig $0,023$ ($0,023 < 0,05$). Maksud dari hasil tersebut secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Employee engagement.
- 3) Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi $3,076 > t_{tabel} 2,007$ dengan nilai sig $0,003$ ($0,003 < 0,05$). Artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Employee engagement.

b. Uji F

Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap employee engagement. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 10 Hasil uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	52,492	,000 ^b
	Residual		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pencapaian nilai $F_{hitung} 52,492 > F_{tabel} 3,178$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga pengujian diinterpretasikan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap employee engagement.

PEMBAHASAN

Analisa tiap variabel bebas ditemukan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, didapatkan hasil seperti berikut ini:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Employee engagement
Nilai koefisien regresi variabel pelatihan $0,090$, dengan nilai signifikansi $0,037$ ($0,037 < 0,05$) yang diperkuat nilai $t_{hitung} 2,138 > t_{tabel} 2,007$. Berdasarkan hasil uraian penelitian, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap employee engagement.
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee engagement
Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir $0,190$, dengan perolehan nilai signifikansi $0,023$ ($0,023 < 0,05$) yang diperkuat nilai $t_{hitung} 2,336 > t_{tabel} 2,007$. Tinjauan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap employee engagement.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement
Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi $0,337$, dengan nilai signifikansi $0,003$ ($0,003 < 0,05$) yang diperkuat hasil $t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 2,007$. Penjabaran hasil

penelitian, membuktikan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap employee engagement.

4. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement

Perolehan nilai F_{hitung} 52,492 dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang diperkuat dengan hasil nilai F_{hitung} 52,492 > F_{tabel} 3,178. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama/simultan diantara pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap employee engagement.

SIMPULAN

1. Analisis uji hipotesis secara parsial variabel pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terbukti adanya keterpengaruhan dan signifikan terhadap employee engagement (Y). Sedangkan hipotesis secara simultan atau bersama-sama memperoleh hasil pengujian variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.
2. Hasil pengujian ketiga variabel bebas termasuk dalam kategori baik, namun indikator budaya organisasi paling mendominasi dengan kondisi perusahaan yang dibuktikan banyaknya responden menjawab setuju pada daftar pernyataan yang diajukan.

IMPLIKASI

Dari hasil pengujian ketiga variabel bebas, pelatihan memperoleh respon responden dengan nilai terendah. Hal ini dikarenakan, pelatihan masih belum terealisasi secara merata sesuai kebutuhan karyawan. Oleh sebab itu, pihak organisasi diharap lebih efektif mengaplikasikan kegiatan pelatihan secara kontinu.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Peristiwa yang mempengaruhi employee engagement hanya sebatas pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Disisi lain masih didapati kasus berlainan yang berkaitan dengan employee engagement.
2. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dianggap kurang akurat, karena terkadang jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi responden yang sebenarnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro, Muhammad, 2008, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Kartono, 2017, Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention, Deepublish, Yogyakarta.

- Marjuni, Sukmawati, 2015, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Sah Media, Makassar.
- Prihutami, Nurul Dwi, Musa Hubeis, dan Herien Puspitawati, 2015, Strategi Human Capital Group Department Dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) (Studi Kasus: Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro), Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 13 No 14, Institut Pertanian Bogor.
- Priyatno, Duwi, 2018, SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum, Andi, Yogyakarta.
- Purnaya, I Gusti Ketut, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Ratnasari, Sri Langgeng, dan Yenni Hartati, 2019, Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, Penerbit Qiara Media.
- Sinambela, Lijan Poltak, dan Sartono Sinambela, 2019, Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja, RajaGrafindo Persada, Depok.
- Wibowo, 2010, Budaya Organisasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yani, H.M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.