FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA

HOTEL SYARIAH LEMBAH SARIMAS

Oleh :

Atirah Narissa

20141113001

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Sebagian Syarat

Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2018

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA HOTEL SYARIAH LEMBAH SARIMAS

Oleh:

ATIRAH NARISSA

20141113001

Diterima dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Komprehensif

Jakarta, 28 Agustus 2018

Dosen Pembimbing Skripsi,

(Wasi Bagasworo, S.E.,M.M)

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF

Nama Mahasiswa : Atirah Narissa

NIM : 20141113001

Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.

Tanggal Ujian : 28 September 2018

Penguji

Ketua Penguji : Ramzi Ahmad Zuhdi, SE., Akt., M.Sc.

Anggota : 1. Zulfison, S.Ag., MA.

2. Wasi Bagasworo, S.E., M.M.

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah mengikuti ujian komprehensif.

Pada Tanggal: 28 September 2018

Dengan Hasil: LULUS

Tim Penguji,

Ketua,

(Ramzi Ahmad Zuhdi, SE., Akt., M.Sc)

Anggota 1

(Zulfison, S.Ag., MA)

Anggota 2

(Wasi Bagasworo, S.E.,M.M)

INTEGRITY KNOWLEDGE SKILL

LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atirah Narissa

NIM : 20141113001

Jurusan : Perbankan dan Keuangan Syariah

Dengan ini menyatakan skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila kemudia hari ternyata skripsi ini merupakan hasil plagiat, atau menjiplak karya orang lain, saya bersedia mempertanggungjawabkannya dan sekaligus bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan STIE IBS,

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Penulis,

(Atirah Narissa)

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atirah Narissa

NIM : 20141113001

Jurusan : Perbankan dan Keuangan Syariah

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STIE Indonesia Banking School **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (***Non-Exclusive Royalty Fee Right***) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "**Faktor-faktor yng Mempengaruhi *Employee Engagement* Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas**". Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, STIE Indonesia Banking School berhak untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Jakarta, 28 Agustus 2018

(Atirah Narissa)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Shalawat serta salam tidak lupa diberikan kepada Nabi Muhammad SAW, manusia yang paling mulia di muka bumi ini.

Penulisan skripsi yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas" ini merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) jurusan keuangan dan perbankan syariah STIE Indonesia Banking School.

Selama proses penulisan skripsi, penulis telah mendapat banyak dukungan, bimbingan, saran, serta bantuan secara moril dan juga spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Papa Tonton dan Mama Nona yang saya sayangi. Terima kasih telah membesarkan, mendidik, merawat, membimbing, selalu menjadi yang utama dalam memberikan dukungan untuk saya dan mencurahkan kasih sayangnya tanpa henti, serta dengan sabar selalu mendoakan.
2. Bapak Dr. Subarjo Joyosumarto, SE., MA, selaku Ketua STIE Indonesia Banking School.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

3. Bapak Wasi Bagasworo, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah membantu memberikan saran dan waktunya hingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan atas waktu yang telah diluangkan.
4. Bapak Ramzi Ahmad Zuhdi, SE., Akt., M.Sc. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dalam rangka kelancaran penelitian ini. Terima kasih atas saran yang telah diberikan.
5. Ibu Sulistyowati, SE., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dalam rangka kelancaran penelitian ini. Terima kasih atas saran yang telah diberikan.
6. Bapak Zulfison, S.Ag., MA selaku dosen penguji dan pembimbing akademik yang telah memberikan masukan serta saran dalam penulisan ayat-ayat Al-Quran serta hadis-hadis. Terima kasih atas pengetahuan yang telah diberikan dan juga atas waktu yang telah diluangkan.
7. Para responden karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih telah mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
8. *Partner* saya, Zainul. Terima kasih atas doa, dukungan, keyakinan yang selalu ditanamkan kepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu, menghibur penulis dan mendengarkan segala keluh kesah penulis dari awal penulisan skripsi ini hingga terselesaikannya skripsi ini.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

9. Sahabat-sahabat saya, Anita, Vanesa, Safira, dan Andini. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada saya, semangat, doa, dukungan, dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
10. Sahabat-sahabat Mene *Squad*, Sasha, Ratih, Nadira, Gadis, dan Iky yang saling menyemangati dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, saran, dan menjadi teman seperjuangan dalam melewati masa-masa senang dan sedih selama perkuliahan.
11. Dity, Dika, dan Dinan yang telah membantu penulis, menghibur, serta memberikan saran hingga terselesaikannya skripsi ini dan terima kasih atas doanya kepada seluruh keluarga serta saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Seluruh teman-teman jurusan perbankan dan keuangan syariah 2014 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu. Terima kasih atas dukungan, motivasi, ilmu, kekompakkan serta canda tawa selama 3 tahun perkuliahan ini.
13. Kucing saya, Miu. Terima kasih telah menjadi penghibur dan juga penghilang stress selama pengerjaan skripsi.
14. Dan kepada seluruh pihak yang terkait dalam melancarkan penelitian ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu. Semoga segala kebaikkan dan bantuan yang diberikan mendapat balasan dari Allah SWT.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI i
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF ii
LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi
ABSTRACT xvii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Ruang Lingkup Masalah 11
1.3 Identifikasi Masalah 11
1.4 Rumusan Masalah 13
1.5 Pembatasan Masalah 13
1.6 Tujuan Penelitian 13
1.7 Manfaat Penelitian 14
1.8 Sistematik Penelitian 14
BAB II 16
LANDASAN TEORI 16
2.1 Tinjauan Pustaka 16
2.1.1 *Employee Engagement* 16
2.1.2.1. Pengertian *Employee Engagement* 16
2.1.2.2. Karakteristik *Employee Engagement* 17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* 18
2.1.2 *Employee Engagement* dalam Perspektif Islam 21
2.1.2.1. Indikator *Employee Engagement* 22

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2.1.3 Kepemimpinan 24
2.1.3.1. Definisi Kepemimpinan 24
2.1.3.2. Jenis-jenis Kepemimpinan 25
2.1.4 Kepemimpinan dalam Perspektif Islam 27
2.1.5 Kompensasi 35
2.1.5.1 Definisi Kompensasi 35
2.1.5.2. Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial 35
2.1.5.3. Tujuan Kompensasi 37
2.1.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam 38
2.1.7 Budaya Organisasi 47
2.1.7.1 Definisi Budaya Organisasi 47
2.1.7.2. Fungsi Budaya Organisasi 48
2.1.7.3. Karakteristik Budaya Organisasi 48
2.1.7.4. Tipe-tipe Budaya Organisasi 49
2.1.8 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam 51
2.2 Penelitian Terdahulu 62
2.3 Pengembangan Hipotesis 69
2.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* 69
2.3.2 Pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* 70
2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* 71
2.4 Model Penelitian 72
BAB III 73
METODOLOGI PENELITIAN 73
3.1 Objek Penelitian 73
3.2 Jenis dan Desain Penelitian 73
3.3 Jenis dan Sumber Data 74
3.4 Populasi dan Sampel 75
3.5 Operasional Variabel 76
3.6 Metode Pengolahan Data dan Analisis Data 80
3.7 Uji Instrumen 81
3.7.1 Uji Validitas 81
3.7.2 Uji Reliabilitas 81
3.8 Uji Asumsi Klasik 82

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

3.8.1 Uji Normalitas 82
3.8.2 Uji Multikolinieritas 82
3.8.3 Uji Heterokedastisitas 82
3.9 Analisis Koefisien Determinasi (R2) 83
3.10 Uji t 83
BAB IV 84
PEMBAHASAN 84
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 84
4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Syariah Lembah Sarimas 84
4.2 Analisis Deskriptif Data Responden 86
4.2.1 Jenis Kelamin 86
4.2.1 Usia 87
4.2.3 Lama Bekerja 87
4.2.4 Pengeluaran 88
4.2.5 Jumlah Tanggungan 89
4.2.6 Pendidikan Terakhir 89
4.3 Uji Instrumen 90
4.3.1 Uji Validitas 90
4.3.2 Uji Reliabilitas 94
4.4 Uji Asumsi Klasik 95
4.4.1 Uji Normalitas 95
4.4.2 Uji Multikolonieritas 96
4.4.3 Uji Heterokedastisitas 97
4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 98
4.6 Uji t 99
4.6 Regresi Linear Berganda 100
4.7 Pembahasan 101
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* 101
4.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* 103
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* 104
4.8 Implikasi Manajerial 105
BAB V 108
KESIMPULAN DAN SARAN 108

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

5.1 Kesimpulan 108
5.2 Saran 109
DAFTAR PUSTAKA 111
LAMPIRAN 117

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 61
Tabel 3.1 Operasional Variabel..... 74
Tabel 4.1 Uji Validitas (Pre Test)..... 88
Tabel 4.2 Uji Validitas (Seluruh Sampel)..... 90
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas (Pre-Test)..... 92
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (Seluruh Sampel)..... 93
Tabel 4.5 Uji Normalitas..... 94
Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas..... 94
Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas..... 95
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi..... 96
Tabel 4.9 Uji t..... 97
Tabel 4.10 Regresi Linear Bergandan..... 98
Tabel 4.11 Indikator Budaya Organisasi..... 99

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penelitian Employee Engagement.....3
Gambar 1.2 Data Employee Engagement di Dunia 2011-2012.....4
Gambar 1.3 Data Employee Engagement di Asia 2011-2012.....5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....70
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden.....84
Gambar 4.2 Usia Responden.....85
Gambar 4.3 Lama Bekerja Responden.....85
Gambar 4.4 Pengeluaran Responden.....86
Gambar 4.5 Jumlah Tanggungan Responden.....87
Gambar 4.6 Pendidikan Terakhir Responden.....87

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner.....115
2. Hasil Uji Validitas (*Pre Test*).....118
3. Hasil Uji Validitas (Seluruh Sampel).....120
4. Hasil Uji Reliabilitas (*Pre Test*).....121
5. Hasil Uji Reliabilitas (Seluruh Sampel).....122
6. Hasil Uji Normalitas.....123
7. Hasil Uji Multikolonieritas.....123
8. Hasil Uji Heterokedastisitas.....124
9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....124
10. Hasil Uji t.....124
11. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....125

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), kompensasi finansial (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai variabel bebas dan *employee engagement* (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan kuesiner yang disebar kepada karyawan tetap Hotel Syariah Lembah Sarimas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi, Employee Engagement

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

ABSTRACT

This research aims to analyze and explain the factors that affect employee engagement at Hotel Syariah Lembah Sarimas. These factors in this research include leadership, financial compensation, and organizational culture. The independent variables in this research are leadership (X1), financial compensation (X2), and organizational culture (X3) and the dependent variable in this research is employee engagement (Y). This research uses questionnaires distributed to permanent employees of Hotel Syariah Lembah Sarimas. Data analysis method used in this research are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that leadership had no significant effect on employee engagement, financial compensation had no significant effect on employee engagement, and organizational culture had a positive and significant effect on employee engagement.

Keyword: Leadership, Financial Compensation, Organizational Culture, Employee Engagement

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Menurut Legge (1989), kebijakan SDM harus diintergrasikan antara perencanaan strategis bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai (atau mengubah budaya) dalam organisasi, bahwa SDM merupakan sumber daya yang berharga dan sumber unggulan kompetitif, bahwa SDM mungkin paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertidak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan (Armstrong, 2016). Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya tergantung dengan peralatan yang *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (http://lib.ui.ac.id).

Sumber daya manusia mungkin dapat dengan mudah dikembangkan, tetapi perusahaan juga harus sadar bahwa hal tersebut akan sia-sia apabila tidak ada *employee engagement*. Federman (2007) mengatakan, *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap

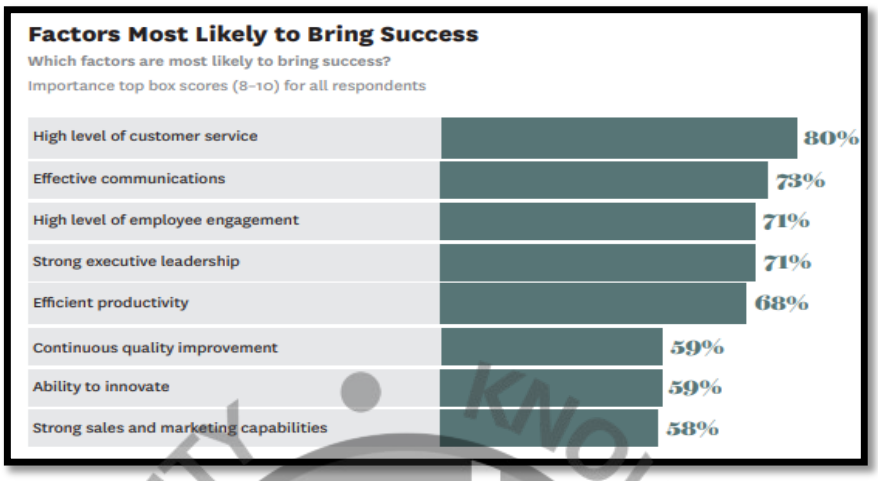
Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

organisasinya sehingga dapat menentukan bagaimana orang tersebut berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut (Akbar, 2013).

Menurut Nimalathasan (2012), *employee engagement* adalah keadaan psikologis dimana karyawan merasa dirinya penting atas keberhasilan perusahaan sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya dengan melebihi standar kerja yang diminta (Susanto et al, 2016).

Karyawan yang *engaged* secara signifikan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik sebagai pembeda dibandingkan dengan yang lain. Berdasarkan hasil laporan dari Harvard *Business Review Analytic Services* (2016) dengan 568 responden dari industri yang berbeda-berbeda yang terlibat dalam penelitian *employee engagement* menyatakan bahwa, sebanyak 71% responden menilai *employee engagement* sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan (http://talentsnapshot.com/).

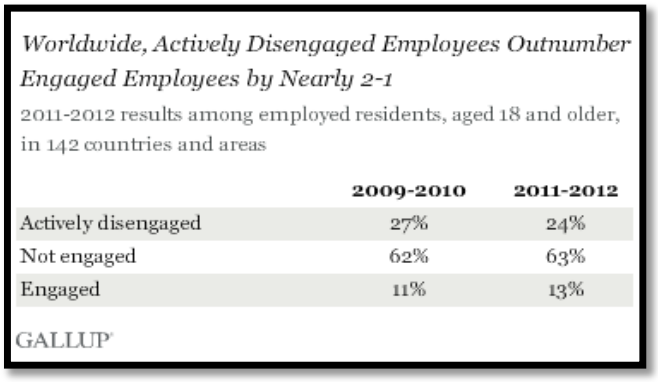
Gambar 1.1 Penelitian *Employee Engagement*



Sumber: Harvard *Business Review Analytic Services* 2016 *The Impact of Employee Engagement on Performance*

Faktanya, berdasarkan hasil survei dalam laporan berjudul *Gallup's State of Global Workplace* pada tahun 2011-2012 yang dilaksanakan oleh lembaga konsultan bisnis internasional "Gallup" hanya 13% karyawan dari 142 negara yang merasa *engaged* dalam pekerjaannya (http://news.gallup.com).

Gambar 1.2 Data *Employee Engagement* di Dunia 2011-2012



Worldwide, Actively Disengaged Employees Outnumber Engaged Employees by Nearly 2-1

2011-2012 results among employed residents, aged 18 and older, in 142 countries and areas

	2009-2010	2011-2012
Actively disengaged	27%	24%
Not engaged	62%	63%
Engaged	11%	13%

GALLUP

Sumber: Gallup *Business Journal* 2013 *Worldwide*, 13% *of Employees Are Engaged at Work*

Karyawan kategori "*not-engaged*" dalam pekerjaan memiliki presentase sekitar 63%. Gallup (2013) mengatakan, bahwa karyawan yang dikategorikan dalam *not-enganged* ini diakibatkan oleh kurangnya motivasi serta kurang berpartisipasi dalam tujuan berorganisasi dan hasilnya. Selain itu 24% karyawan dikategorikan dalam *actively disengaged*. Menurut Gallup (2013), hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak bahagia dan tidak produktif di tempat kerja bahkan mereka dapat menyebarkan hal-hal negatif atau mempengaruhi rekan kerja lainnya.

Laporan *Gallup's State of Global Workplace* pada tahun 2011-2012 juga menampilan presentase *employee engagement* di Indonesia. Hanya 8% karyawan yang merasa *engaged* dalam pekerjaan, 77% *not-engaged* dan 15% *actively disengaged*. (http://news.gallup.com)

Gambar 1.3 Data *Employee Engagement* di Asia Tenggara 2011-2012

	Engaged	Not engaged	Actively disengaged
Philippines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

GALLUP

Sumber: Gallup Business Journal 2013 Why Indonesia Must Engage Younger Workers

Employee engagement juga diperlukan oleh industri pariwisata yaitu perhotelan. Menurut Marciano (2010), apabila karyawan terikat dengan perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja, dan meminimalkan keluhan karyawan (Akbar, 2013).

Hotel Syariah Lembah Sarimas yang bertempat di Jalan Raya Ciater, Subang, Jawa Barat telah berdiri sejak tahun 1994 dengan memiliki 51 *unit bungalow* dan saat ini memiliki karyawan berjumlah 77 orang, 39 orang merupakan karyawan tetap dan sisanya merupakan *daily worker* dan karyawan kontrak. Karyawan-karyawan ini memiliki peranan penting dalam keberhasilan Hotel Syariah Lembah Sarimas yang tujuan utamanya adalah memuaskan konsumen apabila keterikatan karyawan terhadap perusahaan tinggi. Hotel Syariah Lembah Sarimas merupakan hotel syariah karena salah satu syaratnya

harus mempunyai surat nikah bagi pelanggan yang melakukan *walk-in booking*. Hotel ini juga tidak menyediakan makanan dan minuman yang tidak boleh dikonsumsi oleh ajaran Islam.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap suatu perusahaan. Menurut Lockwood (2007), *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, kualitas komunikasi dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan *respect* terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri (Smith & Marwick, 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan IES (*The Institute for Employment Studies*) pada tahun 2003 terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* yaitu, pelatihan dan pengembangan karir, komunikasi, kompensasi (*pay and benefit*), kesehatan dan keselamatan kerja, kerja sama, kesempatan dan perlakuan yang adil, *work life-balance*, *immediate management*, kepuasan kerja, penilaian kinerja (Robinson et al, 2004). Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi.

Ngalim Purwanto (1991) menyatakan, kepemimpinan adalah kumpulan atas serangkaian kemampuan serta sifat-sifat kepribadian, yang didalamnya kewibawaan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpin atau karyawan agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa

tidak terpaksa. Dalam kepemimpinan Islami, ciri-ciri kepemimpinan didasarkan oleh sifat wajib Rasulullah SAW yang terdiri dari *shiddiq* (selalu berbuat dan berkata jujur), *amanah* (pertanggungjawab atas amanat yang diberikan), *fathanah* (cerdas dan berwibawa), dan *tabligh* (komunikatif). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan pada Hotel Syariah Lembah Sarimas, bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kepemimpinan. Pemimpin menerapkan kepemimpinan yang satu arah. Berdasarkan tipe kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (1988), kepemimpinan satu arah ini masuk ke dalam tipe gaya kepemimpinan intruksi (*telling*), dimana pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan (dalam perilaku tugas) dan sedikit dukungan (dalam perilaku hubungan) (Thoha, 2003). Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi pasif karena pembuatan keputusan hanya ditentukan oleh pemimpin.

Para karyawan juga mengatakan bahwa pemimpin kurang memberikan apresiasi serta sulit untuk menerima pendapat atau masukan dari bawahan. Berikut hadits yang menyatakan bahwa pemimpin harus bersikap aspiratif,

"*Hanad mengatakan kepada kami: Hussein al-Jaafi memberitahu kami, tentang kelebihan, tentang Samak bin Harb, tentang Hanash, Ali berkata: Rasulullah*, *saw*: *jikalau ada dua orang pria yang meminta ketentuan kepadamu sehingga jangan sampai engkau memberikan ketentuan terhadap lelaki yang mula-mula hingga engkau mendengarkan pendapat dari laki-laki yang kedua. Sehingga*

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

engkau bakal tahu dengan cara apa engkau memberikan ketentuan" (HR. Turmudzi).

Hadits ini mengajarkan sebuah kepemimpinan yang mendengar seluruh pendapat rakyat. Tak peduli rakyat itu pengemis, pemulung, orang penyandang cacat, wanita, atau anak kecil sekalipun, sehingga seluruh itu mesti didengar suaranya oleh pemimpin. Artinya, pemimpin harus bersikap aspiratif. Dengan pemimpin mendengar masukan serta pendapat dari para karyawan maka pemimpin juga dapat bersikap adil.

Selain itu, pemimpin beberapa kali memutus suatu keputusan tanpa ada dasar yang mendukung. Hal ini terjadi pada saat terjadi demo karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas pada tahun 2016. Demo yang terjadi terkait dengan permasalahan pemotongan *service* yang tidak merata dan secara tiba-tiba tanpa adanya komunikasi terlebih dahulu. Pemimpin memberikan alasan bahwa karyawan yang mendapat potongan *service* diakibatkan oleh karyawan-karyawan tersebut malas. Akan tetapi pada saat peneliti melakukan wawancara, karyawan mengaku bahwa pemimpin tidak memberi tau indikator yang menilai karyawan-karyawan tersebut malas. Seharusnya persenan *service* diberikan merata, mengingat seluruh karyawan dalam Hotel Syariah Lembah Sarimas secara bersama-sama ikut melayani.

Hasibuan (2012**)** menyatakan kompensasi merupakan pendapatan-pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

(Mumu et al, 2015). Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi diberikan karena hal tersebut merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Mumu et al, 2015). Berikut hadits yang berkaitan dengan kompensasi,

"*Diriwayatkan bahwa 'Abd-Allaah ibn' Umar, Rasulullah SAW berkata*: *Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*." (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Hadits ini menjelaskan agar bersegera menunaikan hak pekerja setelah pekerjaannya selesai atau dapat dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji pada setiap bulan.

Karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas juga mengutarakan bahwa terdapat permasalahan kompensasi dalam perusahaan. Masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki gaji dibawah UMK (Upah Minimun Kabupaten), dimana UMK kabupaten Subang sudah sebesar Rp 2.500.000,-. Pihak hotel mengaku hal ini dikarenakan jumlah *unit bungalow* yang terpakai/okupansi baru mencapai 33% dan perputaran uang yang belum stabil. Salah satu karyawan mengatakan bahwa setelah terjadinya demo 2016, tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan sudah ditiadakan.

Karyawan juga mengatakan bahwa tidak ada *reward* yang diberikan kepada mereka. Padahal *reward* merupakan aspek penting yang dapat menjadikan karyawan meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang telah dilakukan oleh Rasulullah, dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh imam Abu Dawud yang berbunyi,

"*Pada suatu ketika Nabi membariskan Abdullah, Ubaidillah, dan anak-anak paman beliau, Al-Abbas. Kemudian, beliau berkata : "Barang siapa yang terlebih dahulu sampai kepadaku, dia akan mendapatkan ini dan itu." Lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepada beliau. Kemudian mereka merebahkan diri di atas punggung dan dada beliau. Kemudian, beliau menciumi dan memberi penghargaan*." (HR. Ahmad).

Dengan dijalankannya kepemimpinan yang satu arah menyebabkan para karyawan yang kurang inovatif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, belum adanya SOP membentuk budaya organisasi dimana karyawan kurang inisiatif karena mereka manjalankan tugas masih didasari atas perintah dari pemimpin. Menurut Robbins (2002:279), kebudayaan atau budaya organisasi ialah ciri khas yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan dijadikan sebagai pembeda dengan perushaaan lainnya (Akbar, 2013:11). Hotel Syariah Lembah Sarimas juga tidak secara rutin membuat pertemuan atau musyawarah terkait evaluasi kerja atau masukan dari bawahan ke pemimpin, sehingga keputusan atas suatu hal hanya diambil secara sepihak.

Employee engagement sangat penting dalam semua industri, khususnya industri perhotelan. Keberhasilan industri perhotelan didorong oleh pelanggan, yang artinya karyawan adalah *ambassador* yang dimiliki oleh hotel. Jika terjadi satu kegagalan, hal tersebut dapat menjadi perbedaan antara pelanggan yang senang atau marah. Karyawan yang terlatih lebih mudah memberikan pelanggan

suatu pengalaman terbaik. Salah satu cara agar karyawan bertahan ditempat kerja adalah dengan membuat mereka tetap *engaged* (http://blog.rewardian.com).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik mengangakat dan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* (Studi pada karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas)**".

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Dalam mempermudah penulisan penelitian dan agar lebih terarah, maka perlu dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan penelitian ini adalah peneliti akan melakukan penelitian kepada karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas terkait dengan pengaruh faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penulisan latar belakang di atas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

a. SDM merupakan sumber daya yang berharga dan sumber unggulan kompetitif.
b. *Employee engagement* disuatu perusahaan penting sebagai bentuk komitmen antara karyawan dengan perusahaan.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

c. Berdasarkan hasil laporan dari Harvard *Business Review Analytic Services* (2016), sebanyak 71% responden menyatakan bahwa *employee engagement* sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan.
d. Hasil survei yang dilakukan oleh Gallup memaparkan, bahwa hanya 13% karyawan yang *engaged* dari 142 negara pada tahun 2011-2012.
e. Hasil survei yang dilakukan oleh Gallup memaparkan, bahwa di Indonesia hanya 8% karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaannya.
f. Kepemimpinan yang satu arah pada Hotel Syariah Lembah Sarimas, pemimpin kurang memberikan apresiasi serta kurang dapat menerima masukan dari karyawan dan membuat keputusan tanpa dasar yang mendukung.
g. Gaji para karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas yang belum merata, maksudnya banyak karyawan yang gajinya masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten). Para karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun tidak mendapat tunjangan masa kerja dan tidak ada *reward* yang diberikan bagi karyawan.
h. Budaya organisasi Hotel Syariah Lembah Sarimas yang terbiasa dengan kepemimpinan satu arah, menyebabkan karyawan yang kurang berinovasi serta belum adanya SOP membuat karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja. Tidak adanya pertemuan yang rutin untuk membahas evaluasi kerja serta masukan dari bawahan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penyusun merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas?

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penulisan penelitian ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan hanya faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.
2. Objek dari penelitian ini ialah karyawan tetap yang bekerja pada Hotel Syariah Lembah Sarimas

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap *employee engagement*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap *employee engagement*.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

1.7 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, dimana faktor yang digunakan yaitu faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi bagi Hotel Syariah Lembah Sarimas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada Hotel Syariah Lembah Sarimas sehingga Hotel Syariah Lembah Sarimas dapat mempertimbangkan kembali kebijakan yang dijalankan pada saat ini dan merubahnya untuk meningkatkan kualitas dalam mengelola SDM yang ada.

1.8 Sistematik Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari beberapa bab seperti berikut:

a. BAB I : Pendahuluan

   Berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

b. BAB II : Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis

   Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan dalam pembahasan permasalahan mengenai *employee engagement*, kepemimpinan, kompensasi finansial dan budaya organisasi. Selain itu, bab ini akan memaparkan kerangka pemikiran dari penelitian serta hipotesis yang merupakan pemecahan masalah sementara.

c. BAB III : Metodologi Penelitian

   Bab ini menjelaskan mengenai objek yang akan diteliti, desain penelitian yang akan digunakan, metode dalam pengambilan sampel, variabel dan operasional variabel, teknik yang digunakan untuk pengolahan dan analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

d. BAB IV: Analisis Pembahasan

   Pada bab ini akan menjelaskan gambaran umum dari objek yang diteliti dan juga hasil penelitian mengenai faktor-faktor terkait yang mempengaruhi *employee engagement*.

e. BAB V: Penutup

   Pada bab ini berisi kesimpulan, serta saran yang dapat diambil dari hasil penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terutama pihak Hotel Syariah Lembah Sarimas. Bab ini juga berisi mengenai keterbatasan dalam melaksanakan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Employee Engagement*

2.1.2.1. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Harter et al (2002), *employee engagement* adalah keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja. Schaufeli et al (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu pandangan hidup yang positif, pemikiran mengenai kesatuan hubungan kerja dengan ciri-ciri adanya semangat, dedikasi dan penghayatan (Anggraini et al, 2016). Menurut Macey & Schneider (2008), *employee engagement* tidak hanya membuat individu memberikan kontribusi yang lebih tetapi membuat mereka memiliki loyalitas yang tinggi sehingga kecil kemungkinan keinginan mereka meninggalkan perusahaan secara sukarela. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Gallup (2016), bahwa *employee engagement* merupakan karyawan yang berperan serta, memiliki rasa antusias dan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerja mereka (http://news.gallup.com).

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2.1.2.2. Karakteristik *Employee Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penjelasan dari ketiga karakteristik *employee engagement* sebagai berikut:

1. *Vigor* dicirikan dengan memiliki tingkat kekuatan dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha didalam pekerjaan, dan gigih dalam mengalami sebuah kesulitan.
2. *Dedication* dicirikan dengan memiliki perasaan yang bermakna, memiliki rasa antusias, inspirasi, memiliki suatu kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Menurut Susanto et al (2016), individu yang mempunyai rasa dedikasi yang tinggi dapat dengan mudah mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikan pekerjaannya tersebut sebuah pengalaman yang berharga, memberikan insiprasi dan juga tantangan. Selain itu, mereka juga cenderung merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.
3. *Absorption*, dicirikan dengan memiliki konsentrasi yang tinggi dan senang saat terlibat dalam pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa bahwa waktu berjalan dengan cepat dan melupakan semua masalahnya. Susanto et al (2016) menyimpulkan, individu dengan karakteristik ini akan merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan sehingga waktu terasa berjalan dengan cepat. Akibatnya, mereka tidak memperdulikan sesuatu terjadi disekitarnya.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh IES (*The Institute for Employment Studies*) pada tahun 2003 (Robinson et al, 2004), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan karir, berdasarkan *Survey Blessing White* (2006), 60% karyawan ingin mendapatkan peluang untuk berkembang ditempat kerja sehingga membuat mereka tetap puas dengan pekerjaannya (Rachmawati, 2013). Levinson (2007) juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang memilki kepercayaan dan praktik untuk pengembangan karyawan, akan membuat karyawan terikat dalam perusahaan (Smith & Markwick, 2009).
2. Komunikasi, CIPD (*Chartered Institute of Personnel and Development*) (2006) berpendapat bahwa salah satu faktor terpenting dalam *employee engagement* adalah komunikasi. Para karyawan dapat menyuarakan pendapatnya kepada *level* yang lebih tinggi (Rachmawati, 2013). Selain itu, karyawan juga harus selalu terinformasi mengenai sesuatu yang berhubungan dengan dirinya.
3. Kompensasi (*pay and benefit*), pada tahun 2008, CHA (*Workplace Communications Consultancy*) melakukan survei kepada 1000 karyawan mengenai tindakan yang harus segera diambil oleh atasan mereka untuk membantu meningkatkan *engagement* pada saat krisis ekonomi. Hal yang paling utama menurut karyawan ialah kenaikan gaji

termasuk bonus dan insentif selanjutnya diikuti dengan kegiatan sosial yang dilakukan oleh perusahaan, pujian, motivasi, waktu kerja yang fleksibel dan keamanan dalam bekerja (Smith & Markwick, 2009). Hal serupa dikatakan oleh Melcrum (2007) bahwa pentingnya kompensasi, *benefit* dan penghargaan jika ingin menanamkan *employee engagement* dalam perusahaan.

4. Kesehatan dan keselamatan kerja, berdasarkan penelitian IES (*The Institute for Employment Studies*), dasar yang menjadi penting bagi *engagement* salah satunya adalah komitmen untuk kesejahteraan karyawan yang meliputi menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan, meminimalkan kecelakaan, cedera, kekerasan dan pelecehan, dan mengambil tindakan yang efektif jika terjadi permasalahan (Robinson et al, 2004).
5. Kerja sama, berdasarkan penelitian IES, dasar yang menjadi penting bagi *engagement* salah satunya adalah kerja sama yang efektif antara departemen dan fungsi yang berbeda dan kerja sama antra manajemen dan serikat pekerja (Robinson et al, 2004). Menurut Dimensi Pengembangan Internasional (2005), terdapat 5 hal yang membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan salah satunya yaitu dengan memperkenalkan dan mendorong kerja sama tim (Rachmawati, 2013).
6. Kesempatan dan perlakuan yang adil, menurut CIPD (*Chartered Institute of Personnel and Development*) (2007), *employee engagement* didorong oleh adanya peluang *feedback* untuk *level* atas, konsultasi

yang efektif dan sistem komunikasi, dan manajer yang adil dan berkomitmen dengan perusahaan (Smith & Markwick, 2009).

7. *Work life-balance*, sebagian besar karyawan menginginkan organisasi untuk mengizinkan atau memberikan waktu yang lebih besar untuk urusan pribadi (O'Malley, 2000). Seperti aturan kerja yang fleksibel, memperbolehkan membawa anak saat bekerja, dan seperti kebijakan baru bagi PNS dimana suami diperbolehkan cuti selama sebulan pada saat istrinya melahirkan.
8. *Immediate management*, menurut Clifton (2008), hubungan yang kuat antara manajer dan karyawan merupakan unsur penting untuk meningkatkan *employee engagement* dan mempertahankan karyawan dalam pekerjaannya. Ixia *Consultancy* melaporkan bahwa karyawan merasa terikat ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan manajer mereka, ketika mereka dapat menjadi profesional dan dapat membuat keputusan atas pendiriannya, ketika mereka merasa dihargai dan merasa percaya diri dengan peran mereka dan merasa bangga atas pekerjaannya (Cleland et al, 2008).
9. Kepuasan kerja, pada tahun 2005, IES (*The Institute for Employment Studies*) melaporkan bahwa kepuasan kerja, merasa dihargai, dan keterlibatan serta kesetaraan kesempatan merupakan tiga penodorong terkuat dari *employee engagement* (Smith & Markwick, 2009).
10. Penilaian kinerja, berdasarkan data studi kasus pada *National Health Service* (2003), karyawan yang memiliki rencana pengembangan diri,

dan telah menerima penilaian kerja formal dalam satu tahun terakhir, memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi dari mereka yang tidak.

Lockwood (2007) mengatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, kualitas komunikasi dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan *respect* terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri (Smith & Marwick, 2009).

2.1.2 *Employee Engagement* dalam Perspektif Islam

Tanpa disadari, *employee engagement* merupakan konsep MSDM yang menganut nilai-nilai Islami didalamnya. Baumruk & Gorman (2006) menyatakan apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan tiga perilaku umum yang dikenal dengan 3S, yaitu:

1. *Say*: karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan akan membicarakan hal positif/merekomendasikan perusahaan tempat mereka bekerja kepada rekan kerja, pelanggan, dan teman mereka.
2. *Stay*: karyawan yang merasa *engaged* akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walaupun mereka memiliki peluang bekerja di tempat lain.
3. *Strive*: karyawan yang merasa *engaged* akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif mereka untuk berkontribusi dengan tujuan mensukseskan perusahaan.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

Sifat 3S menggambarkan *employee engagement* secara Islami yang sesuai dengan konsep silaturahmi. Menurut Al-Nawawi *rahimahullah*, silaturahmi merupakan melakukan perbuatan baik kepada orang-orang terdekat sesuai dengan keadaan orang yang ingin menghubungkan dan keadaan orang yang ingin dihubungkan. Berupa kebaikan dalam hal harta, memberi bantuan tenaga, mengunjungi kerabat serta memberi salam (https://muslim.or.id). Sehingga sebuah bentuk silaturahmi bukan hanya sekedar bertemu, berbincang, mengunjungi kerabat tetapi silaturahmi juga berupa hal-hal yang baik salah satunya seperti membantu memberikan tenaga. Secara tidak langsung, 3S (*stay*, *strive*, dan *say*) mencerminkan bentuk silaturahmi dimana para karyawan berbicara positif mengenai perusahaan kepada kerabat mereka, dan dapat diartikan hal itu adalah perilaku yang baik. Selain itu, para karyawan yang *engaged* akan memberikan waktu, usaha, dan inisiatif mereka agar tujuan perusahaan tercapai, dimana para karyawan sama saja memberikan seluruh tenaganya mereka

2.1.2.1. Indikator *Employee Engagement*

Indikator *employee engagement* diadopsi dari teori Baumruk & Gorman (2006), yaitu:

1. *Say*, karyawan akan membicarakan hal positif/merekomendasikan perusahaan mereka kepada rekan kerja, pelanggan dan teman mereka.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2. *Stay*, karyawan akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walaupun karyawan memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain.
3. *Strive*, karyawan akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi dengan tujuan mensukseskan perusahaan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses membuat individu melakukan yang terbaik demi mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan melibatkan pengembangan dan mengkomunikasikan visi untuk masa depan, memotivasi indvidu, dan menjamin keterikatan mereka dengan memberikan tugas sesuai dengan yang individu harapkan (Armstrong, 2016). Hughes et al (2009) mengatakan bahwa seorang yang dikatakan sebagai pemimpin ialah orang yang dalam pekerjaannya lebih mengajak untuk bekerja secara bersama-sama daripada memberikan perintah kepada karyawannya. Buchanan dan Huczynski (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisasikan dalam upaya melakukan penetapan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Menurut Nancy (2009), pemimpin yang dapat meningkatkan *employee engagement* dikategorikan sebagai berikut:

1. Pemimpin dapat menjadi sumber inspirasi

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2. Pemimpin mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan
3. Pemimpin mempunyai visi yang berorientasi pada masa depan
4. Pemimpin melibatkan seluruh karyawan untuk menjalankan visi perusahaan
5. Pemimpin dapat bersikap seperti mentor bagi karyawannya
6. Pemimpin selalu menanamkan pentingnya kerja sama dalam sebuah tim.

2.1.3.2. Jenis-jenis Kepemimpinan

Jenis-jenis kepemimpinan terdiri dari pemimpin karismatik, pemimpin visioner, pemimpin transformasional, pemimpin transaksional dan pemimpin otentik. Seorang pemimpin dapat menunjukan salah satu atau semua karakteristik ini atau sebagai reaksi terhadap situasi sesuai jati diri mereka (Armstrong, 2016).

1. Pemimpin karismatik: Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan mempromosikannya dengan semangat (Truskie, 2002). Daya tarik dan pesona yang memikat dari pemimpin karismatik menjadi ciri khasnya tersendiri. Umumnya, mereka mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Para pengikutnya pun tidak dapat menjelaskan alasan mereka tertarik dan mengikuti serta mentaati pimpinan tersebut (https://www.finansialku.com).

2. Pemimpin transformasional: Menurut Robbins & Judge (2008), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para karyawan untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memberikan pengaruh yang besar pada diri karyawannya. Pemimpin transformasional tidak enggan untuk mengajarkan para karyawannya bagaimana mereka memiliki potensi yang dapat dikembangkan dan mampu menjadi pemimpin. Pemimpin transformasional juga mendorong karyawannya untuk berperan aktif dalam gerakan perubahan (https://www.finansialku.com).
3. Pemimpin visioner: Pemimpin visioner merupakan kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mengimplementasikan dan mentransformasikan pemikiran-pemikiran yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil dari interaksi sosial dengan karyawan dan *stakeholders* sehingga cita-cita organisasi di masa depan dapat dicapai dengan komitmen seluruh karyawan serta *stakeholders* (https://www.finansialku.com).
4. Pemimpin transaksional: Menurut Bass (1990) pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya, akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada di bawah target. (Wagimo & Ancok, 2005).

5. Pemimpin otentik: Pemimpin otentik ialah pemimpin yang mempunyai nilai, moral, prinsip yang dimiliki sebagai dirinya sendiri, bukan meniru gaya kepemimpinan orang lain (http://buletin.k-pin.org).

Berdasarkan teori kepemimpinan situasional, Hersey dan Blanchard (1974) mengungkapkan empat gaya kepemimpinan yaitu *directing*, *coaching*, *supporting*, dan *delegating*.

2.1.4 Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Menurut Harahap (2016), hal yang terpenting dalam manajemen dalam persepktif Islam adalah adanya sifat *ri'ayah* atau jiwa kepemimpinan. Watak dasar ini merupakan bagian yang sangat diperlukan bagi manusia sebagai khalifah di muka bumi. Perbuatan yang baik dan memiliki perencanaan yang tersusun rapih dan teratur untuk memulai suatu tindakan di masa yang akan datang, hal seperti ini yang seharusnya tertanam dalam diri seorang pemimpin. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan Islam adalah model kepemimpinan terbaik. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* yang contoh nyatanya adalah Rasulullah SAW.

Sakdiah (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan Islam identik dengan istilah khalifah. Kata dasar khalifah memiliki arti pengganti atau wakil. Imam dan khalifah adalah dua istilah yang digunakan Al-Qur'an untuk menunjuk pemimpin. Kata imam diangkat dari kata *amma*, *yaummu*, yang berarti menuju, menumpu dan meneladani.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

Harahap (2016) menyatakan, *imamah* atau kepemimpinan Islami adalah konsep yang berada di dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia sebagai pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin agar terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islami merupakan proses atau kemampuan orang lain untuk memberikan arah dan memotivasi seseorang, serta bekerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan hadis untuk mencapai tujuan bersama. Tipe *leadership* dalam Al-Qur'an bukan hanya sekedar mengenai *ukhrawi* (akhirat), tetapi juga berhubungan dengan urusan duniawi seperti *tijarah*, perniagaan, pemerintah, organisasi hingga terhadap diri sendiri atau mengurus diri sendiri.

Allah SWT memberikan amanat kepada manusia untuk menjadi khalifah Allah SWT (wakil Allah SWT) di muka bumi,

"*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*" (Q.S Al-Baqarah: 30)

Menurut Harahap (2016), khalifah bertugas menjalankan misinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta dan juga sebagai *abdullah* (hamba Allah SWT) yang patuh dan terpanggil untuk mengabdikan dedikasinya di jalan Allah SWT. Hakim (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bertanggung jawab atas anggota di bawah kepemimpinannya tetapi juga bertanggung jawab di hadapan Allah SWT sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an yang artinya,

"*Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya."* (Q.S Al-Mu'minun: 8)

Menurut Aziz & Shofawati (2014), syarat-syarat sebuah kepemimpinan islami adalah memiliki akidah yang benar, memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas, memiliki akhlak yang mulia serta memiliki kecakapan manajerial. Berikut firman Allah SWT dalam surat QS. Al-Anbiya ayat 73 yang artinya,

"*Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.*" (QS. Al-Anbiya: 73)

Pola kepemimpinan Rasullullah SAW membentuk sebuah paradigma kepemimpinan. Menurut Tasmara (2006), paradigma kepemimpinan dalam Islam terdiri dari dua jenis, yaitu: (Aziz & Shofawati, 2014)

1. Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh muslim, asas-asas yang digunakan juga asas menurut Islam, simbol-simbol yang digunakan juga mencerminkan Islam. Tetapi, hal ini bukan berarti bahwa pemimpin dalam pola ini memimpin sesuai dengan dasar keislaman.
2. Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai Islam yang dipraktekkan untuk mengelola suatu perusahaan, seperti menjaga sifat amanah, jujur, adil, musyawarah, ikhlas serta tanggung jawab. Tetapi, hal ini dilakukan tanpa melihat apakah pemimpin tersebut muslim atau non muslim.

Sakdiah (2016) menyatakan, dalam agama Islam, seorang suri teladan yang sangat sempurna terdapat pada diri Nabi Muhammad SAW. Seseorang yang memiliki sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Azhab ayat 21 yang artinya,

"*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*."(Q.S Al-Azhab: 21)

Sifat yang disebutkan sebelumnya dikenal dengan sifat wajib Rasul. Menurut Sakdiah (2016), sifat wajib Rasul mencerminkan karakter Rasulullah SAW dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin umat. Sifat-sifat tersebut yaitu:

1. *Shiddiq*/Kebenaran, Rasulullah SAW selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur. Rasulullah SAW tidak hanya berbicara dengan kata-kata,

tetapi juga dengan perbuatan dan keteladanan. Beliau selalu berkata dengan konsisten. Sehingga tidak ada perbedaan antara ucapan dengan perbuatan. Rasulullah SAW berseru kepada umatnya untuk berlaku jujur dimanapun dan kapanpun itu. Hal tersebut dinyatakan dalam hadis berikut yang artinya,

"*Ubaidillah Ibnush shamit r.a. menuturkan bahwa, Rasulullah saw. bersabda, "Jamin untukku enam perkara dari kalian, aku menjamin untuk kalian surga, enam perkara ini adalah: bila berbicara jujurlah, tepatilah janji apaabila kalian berjanji, apabila kalian dipercayai, tunaikanlah amanah, jagalah kemaluan kalian (dari kemaksiatan), palinglah pandangan kalian (dari segala yang diharamkan melihatnya) dan tahanlah tangan kalian (dari mengambil yang haram)*". (HR. Imam Ahmad)

2. *Amanah*/Dapat Dipercaya, semua orang yang ada di bumi ini harusnya memiliki sifat amanah seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT yang artinya,

"*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.*"
(Q.S Al-Ahzab: 72)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

Maksud ayat di atas adalah bahwa setiap manusia mempunyai amanat yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT, baik amanat yang besar maupun yang kecil. Sifat amanah pada diri Rasulullah SAW memberi bukti bahwa beliau merupakan orang yang dapat dipercaya karena dapat memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan menyampaikan sesuatu yang seharusnya disampaikan tanpa mengubah-ubahnya, tanpa ditambah atau dikurangi. Dalam peperangan Rasulullah SAW tidak pernah mengurangi harta rampasan demi kepentingan pribadi dan tidak pernah menyebarkan rahasia seseorang yang datang kepadanya untuk meminta nasihat dan petunjuk dalam menyelesaikan permasalahan.

3. *Fathanah*/Cerdas dan Berwibawa, sifat rasul yang ketiga yaitu dimana beliau memiliki akal yang panjang, sangat cerdas, dan juga berwibawa sebagai seorang pemimpin. Selain itu, pemimpin juga harus memilki emosi yang stabil baik dalam keadaan baik maupun buruk. Seorang pemimpin juga harus cepat dan bijaksana dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Sifat kepemimpinan Rasulullah SAW yang dapat dicontoh adalah menjadi pemimpin yang cerdas dan mengetahui akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan tepat yang harus di ambil agar masalah yang terjadi pada umatnya dapat teratasi. Para pemimpin harus mampu memahami apa saja bagian-bagian dalam sistem organisasi yang dipimpinnya, kemudian pemimpin menyesuaikan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

4. *Tabligh*/Menyampaikan (komunikatif), Sifat *tabligh* dapat diartikan bahwa Rasulullah SAW tidak merahasiakan sesuatu yang bermanfaat kepada siapapun dan tidak mengambil manfaat tersebut untuk dirinya sendiri melainkan untuk seluruh umatnya. (https://bacaanku.com). Beliau sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari. Sifat *tabligh* juga berhubungan dengan akuntabilitas yang berarti transparansi/keterbukaan. Salah satu ciri komunikasi seorang pemimpin adalah keberaniannya menyatakan suatu kebeneran walau konsekuensinya berat yang disebutkan dalam hadis berikut yang artinya,

"*Dari Abu Dzaar, ia berkata, "Kekasihku Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam memerintahkan tujuh hal padaku: (1) mencintai orang miskin dan dekat dengan mereka, (2) beliau memerintah agar melihat pada orang di bawahku (dalam hal harta) dan janganlah lihat pada orang yang berada di atasku, (3) beliau memerintahkan padaku untuk menyambung tali silaturahim (hubungan kerabat) walau kerabat tersebut bersikap kasar, (4) beliau memerintahkan padaku agar tidak meminta-minta pada seorang pun, (5) beliau memerintahkan untuk mengatakan yang benar walau itu pahit, (6) beliau memerintahkan padaku agar tidak takut terhadap celaan saat berdakwa di jalan Allah, (7) beliau memerintahkan agar memperbanyak ucapan "laa hawla wa laa quwwata illa billah"*

(tidak ada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah), karena kalimat tersebut termasuk simpanan di bawah 'Arsy." (HR. Ahmad)

2.1.4.1. Indikator Kepemimpinan

Pengukuran indikator yang digunakan dalam variabel ini mengacu pada kepemimpinan Islami, dimana kepemimpinan Islami sangat sesuai dengan objek penelitian yaitu pada Hotel Syariah Lembah Sarimas. Menurut Hakim (2012), kepemimpinan Islami diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. *Shiddiq*/Kebenaran, pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan.
2. *Amanah*/Dapat Dipercaya, pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik.
3. *Fathanah*/Cerdas dan Berwibawa, pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
4. *Tabligh*/Komunikatif, pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2.1.5 Kompensasi

2.1.5.1 Definisi Kompensasi

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Panggabean (2002), kompensasi dapat disebut dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Widodo, 2015). Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Agar tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi (Hasibuan, 2003).

2.1.5.2. Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial

Menurut Triton (2007), berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu (Widodo, 2015):

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*): Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Hasibuan (2003) menyatakan kompensasi langsung seperti, berupa gaji, upah, dan upah insentif.

2. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung (*indirect compensation*): Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Menurut Mondy (2012), kompensasi tidak langsung seperti, berupa asuransi kesehatan, cuti, tunjangan masa tua, tunjangan keamanan sosial, pembayaran waktu tidak bekerja (pada saat cuti dan hari libur). Simamora (2006) menyatakan bahwa tunjangan tidak langsung dapat berupa fasilitas sebagai tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan (Fauziah et al, 2016).

Widodo (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Ekstrinsik, pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada dilingkungan karyawan dalam pekerjaannya seperti, upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.
2. Kompensasi Instrinsik, seperti kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan itu sendiri seperti, tantangan karyawan, kemenarikan dari pekerjaan tersebut, adanya umpan balik, otoritas pengambilan keputusan.

2.1.5.3. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama: Pemberian kompensasi akan menjalin suatu kerja sama antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan atasan harus membayarkan kompensasi sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan atasan.
2. Kepuasan kerja: Balas jasa membuat karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif: Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan keryawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi: Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan dengan mudah memotivasi bawahannya. Selain itu, bawahan pun akan mudah termotivasi dalam pekerjaan karena kompensasi yang diterima cukup memuaskan.
5. Stabilitas karyawan: Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

6. Disiplin: Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh: Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan fokus pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah: Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Salah satu implementasi dari ajaran agama Islam ialah bekerja. Bekerja dalam ajaran agama Islam juga bertujuan untuk mendapatan ridho dari Allah SWT (Ramadhan & Ryandono, 2015). Selain itu, dalam Islam bekerja juga sebagai bentuk jihad kepada Allah SWT (Uddin, 2014). Allah SWT memberikan akal serta memberikan kuasa kepada manusia untuk memakmurkan bumi dan manusia juga dituntut untuk terus mengembangkan pikirannya untuk bagaimana memakmurkan bumi ini sesuai dengan ketentuan Allah SWT yang berada didalam Al-Qur'an dan hadis. Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dijelaskan dalam ayat berikut yang artinya,

"*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu*

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105)

Maksud ayat diatas adalah manusia akan mendapat balasan atas apa yang sudah mereka kerjakan. Dalam Islam, jika seseorang bekerja dengan niat yang baik maka mereka akan mendapat balasan di dunia berupa upah dan di akhirat berupa pahala. Upah dalam Islam disebut juga sebagai *ujrah*. Pengertian upah dalam Islam ditemukan dengan padanan ijarah yang berasal dari kata "*al-Ajru*" yang berarti "*al-Iwadlu*" (ganti) yang berarti upah atau imbalan. Istilah *ujrah* lebih kepada sewa-menyewa jasa dengan diberikannya upah sedangkan *ijarah* lebih kepada istilah sewa-menyewa barang. Menurut Muslich (2010), ujrah secara ilmu *fiqh* merupakan memberikan uang atau barang kepada seseorang sebagai imbalan atas jasa melakukan pekerjaan tertentu dengan batas waktu yang sudah ditentukan oleh kedua belah pihak.

Pemberian kompensasi dalam Islam juga sudah disebutkan didalam Q.S. Al-Baqarah ayat 233 yang artinya,

"*...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*" (Q.S Al-Baqarah: 233)

Selanjutnya, pemberian kompensasi juga disebutkan dalam Q.S At-Talaq ayat 6 yang artinya,

"*...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya*" (Q.S At-Talaq: 6)

Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 (2014), hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Pengusaha dalam menjalankan bisnisnya tidak mungkin bertindak sendiri tanpa pekerja, dan para pekerja tidak mungkin mendapat pekerjaan tanpa adanya pengusaha. Kewajiban pengusaha kepada pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu pekerja untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon. (Maryani & Rusmahafi, 2017).

Menurut Ali (2005), islam memastikan penghargaan yang tepat atas suatu pekerjaan melalui sistem *reward* dan kompensasi yang layak. Uddin (2014) mengatakan, karyawan berhak mendapatkan upah yang adil atas kontribusi terhadap perusahaan dan pengusaha diwajibkan untuk membayarnya. Sesuai dengan hadis berikut yang artinya,

"*Telah menceritakan kepada saya (Bisyir bin Marhum) telah menceritakan kepada kami (Yahya bin Sulaim) dari (Isma'il bin Umayyah) dari (Sa'id bin Abi Sa'id) dari (Abu Hurairah radliallahu 'anhu) dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya*". (HR. Bukhari)

Tetapi, Qardhawi (2011) mengatakan bahwa seorang karyawan hanya berhak mendapat upah jika mereka telah mengerjakan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Tetapi, jika mereka absen bekerja tanpa ada alasan yang benar atau disengaja dengan tidak semestinya, maka hal tersebut harus dijadikan pertimbangan sepertinya pemotongan gaji.

Pengusaha yang menunda membayar upah padahal mampu dan upah yang tidak sesuai kepada pekerja sangat dilarang oleh Islam. Hal tersebut dapat disebut sebagai eksploitatif terhadap karyawan karena membayar upah dengan tepat waktu adalah amanah yang harus segera dilaksanakan dan jumlah upah pun harus sesuai dengan kebutuhan minimal untuk dapat hidup sejahtera.

(https://www.republika.co.id). Hal tersebut telah disebutkan dalam surat berikut,

"*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*" (Q.S An-Nisa: 29)

Selain itu, terdapat hadis yang mengatakan bahwa menunda pemberian upah termasuk dalam perilaku yang zholim,

"*Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW berkata: Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman*" (HR. Bukhari dan Muslim)

Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2016), prinsip perhitungan besaran upah sesuai syariah sebagai berikut:

1. Prinsip adil dan layak dalam perhitungan gaji
2. Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang, dan papan
3. Manajemen perusahaan harus melakukan perhitungan maksimisasi besaran gaji yang sebanding dengan besarnya nisab zakat

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

4. Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan pemberian gaji, baik saat perusahaan laba maupun rugi, dan mengomunikasikannya kepada karyawan.

Menurut An-Nabhani (2007), upah dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Upah *ajrun musamma* yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai atas kerelaan kedua belah pihak atas upah yang telah ditetapkan tersebut tanpa ada unsur paksaan.
2. Upah *ajrun misl'* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan jenis pekerjaannya.

An-Nabhani (2007) menyatakan bahwa terdapat syarat-syarat upah dalam Islam yaitu:

1. Upah yang diberikan jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
2. Upah yang dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai waktu yang telah disepakati dalam akad.
3. Upah tersebut dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).

4. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang. Kejelasan tentang upah kerja ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antar kedua belah pihak. Penentuan upah boleh didasarkan kepada *urf* atau adat kebiasaan.
5. Upah yang diberikan atasan dapat dipastikan kehalalannya (bukan hasil barang curian, rampasan, penipuan, dan lain-lain).
6. Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan nasi yang basi atau tidak layak dimakan.

2.1.6.1. Indikator Kompensasi Finansial

Beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kompenasi finansial menurut Suciaty & Rahmawati (2014) yaitu:

1. Kompensasi langsung
   a. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)
   b. Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan
   c. Pengupahan didasarkan atas jabatan dan fungsi karyawan dalam perusahaan

d. Perusahaan mempertimbangkan kenaikan upah setahun sekali berdasarkan inflasi
e. Perusahaan memberikan bonus yang sama besar setiap tahun kepada seluruh karyawan
f. Bonus yang diberikan perusahaan sebesar satu bulan gaji
g. Pemberian bonus dilakukan pada akhir tahun pembukuan
h. Perusahaan memberikan premi kehadiran setiap bulan
i. Perusahaan memberikan premi kehadiran tambahan apabila tidak ada absen dalam sebulan
j. Perusahaan memberikan upah transportasi
k. Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku
l. Karyawan mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja
m. Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri
n. Karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)

2. Kompensasi tidak langsung
   a. Karyawan mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)
   b. Karyawan diasuransikan terhadap kecelakaan diri di luar jam kerja
   c. Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada karyawan
   d. Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan
   e. Perusahaan mengadakan program darmawisata bersama
   f. Perusahaan menyediakan kantin dan makan siang untuk karyawan

g. Perusahaan menyediakan sarana peribadatan untuk karyawan
h. Perusahaan menyediakan fasilitas pengobatan yang diberikan oleh dokter perusahaan dan dokter yang disetujui oleh perusahaan
i. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik
j. Perusahaan memberikan seragam pada karyawan
k. Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja

Sesuai dengan yang terjadi di lapangan, indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial, yaitu:

1. Kompensasi langsung
   a. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)
   b. Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan
   c. Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku
   d. Karyawan mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja
   e. Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri
   f. Karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)

2. Kompensasi tidak langsung
   a. Karyawan mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)
   b. Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada karyawan
   c. Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

d. Perusahaan menyediakan kantin dan makan siang untuk karyawan
e. Perusahaan menyediakan sarana peribadatan untuk karyawan
f. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik
g. Perusahaan memberikan seragam pada karyawan
h. Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja

2.1.7 Budaya Organisasi

2.1.7.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan sebagai pemecah masalah organisasi (Trang, 2013). Menurut Robbins & Judge (2008), budaya organisasi merupakan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga budaya organisasi tersebut menjadi sebuah pembeda dengan organisasi lainnya. Hakim & Kusdiyanto (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi dimanifestasikan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Abstrak, hal ini bisa dilihat secara kasat mata. Disini budaya perusahaan berbentuk ide atau gagasan anggota organisasi mengenai lingkungannya yang relatif stabil dari waktu ke waktu walau anggota berubah.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2. Konkrit, hal ini bisa dilihat dari cara anggota melayani konsumen, cara berpakaian anggotanya dan cara berkomunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja.

2.1.7.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1999) fungsi budaya di dalam organisasi adalah sebagai berikut (Hakim & Kusdiyanto, 2010):

1. Budaya memilik suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya suatu komitmen antara karyawan dengan perusahaan
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standart-standart yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.

2.1.7.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016), terdapat tujuh karakterstik utama budaya organisasi yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. *Innovation and risk taking*, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil risiko dalam pekerjaan.
2. *Attention to detail*, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal *detail*.
3. *Outcome orientation*, yang mana manajemen memfokuskan pada hasil, tidak hanya sekedar teknik dan proses untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. *People orientation*, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh dari hasil tersebut pada individu yang terdapat dalam organisasi.
5. *Team orientation*, sejauh mana aktivitas di dalam organisasi cenderung dijalankan secara tim daripada secara individual.
6. *Aggressiveness*, sejauh mana anggota organisasi cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
7. *Stability*, yang mana aktivitas organisasi tersebut menekankan untuk mempertahankan status quo sebagai lawan terhadap perkembangan.

2.1.7.4. Tipe-tipe Budaya Organisasi

Tipe-tipe budaya organisasi menurut Mansur (2015) terdapat empat tipe, yaitu:

1. *Networked culture*, organisasi memandang anggota sebagai suatu keluarga dan teman dimana orang saling mengenal dan senang satu sama lain, sangat bersahabat dan bersuka ria dalam gaya, cenderung membiarkan pintu mereka terbuka untuk berbicara tentang urusan mereka secara bebas serta saling mengetahui satu sama lain dengan cepat dan merasa bahwa mereka adalah bagian dari kelompok.
2. *Mercenary culture*, organisasi fokus pada tujuan yang melibatkan orang yang sangat fokus dan sangat bersemangat untuk mencapai tujuan. Mereka mempunyai semangat untuk melakukan segala sesuatu secara cepat dan sangat peka terhadap tujuan. Komunikasi cenderung cepat, langsung dan dikendalikan dengan cara "tidak ada yang tidak mungkin".
3. *Fragmented culture,* organisasi dengan budaya organisasi fragmen ini terdiri dari para individualis. Mereka yang bekerja dalam *fragmented culture* ini sedikit melakukan kontak antara satu sama lain dan dalam banyak hal mereka bahkan tidak saling mengenal. Pada budaya ini, anggota organisasi dinilai hanya berdasarkan produktifitas dan mutu hasil kerja mereka.
4. *Communal culture*, organisasi dengan tipe ini mengedepankan persahabatan antar anggota dan menilai baik kinerja mereka sehingga antara anggota dalam organisasi sangat bersahabat satu sama lain dan bergaul dengan baik, baik secara pribadi maupun professional.

2.1.8 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Menurut Hoque et al (2013), budaya organisasi dalam Islam adalah proses berbagi filosofi, visi, misi, nilai-nilai, keyakinan, norma, pengetahuan, dan keterampilan di antara anggota organisasi berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar dan efisien.

Fahmi et al (2014) menyatakan, budaya organisasi Islam telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dengan menanamkan nilai-nilai *akhlakul karimah* (akhlak yang mulia) dalam memimpin keluarga, kelompok, umat, dan negara. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana membentuk suatu budaya organisasi dengan perilaku/*akhlakul karimah* yang mengutamakan kebersamaan, persaudaraan dan kesetaraan.

Hoque et al (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi Islami memiliki ciri-ciri atau sifat sebagai berikut:

1. Selalu percaya kepada Allah SWT

   Dalam Islam, karyawan dan atasan harus percaya/bergantung kepada Allah SWT untuk hasil dari segala tindakan yang dilakukan. Hal ini dapat disebut sebagai tawakal. Allah SWT meminta kepada umatnya untuk selalu percaya dan bergantung kepada-Nya sesuai dengan firman berikut yang artinya,

   "*....Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya*." (Q.S Ali Imron: 159)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

Tetapi, Islam sangat melarang apabila manusia bergantung pada-Nya tanpa adanya suatu usaha.

2. Kerja Keras

Firman Allah SWT mengatakan,

"*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*." (Q.S Ar-Ra'd: 11)

Rasulullah SAW yang merupakan teladan yang baik dalam Islam, tetap selalu berdoa mencari perlindungan Allah SWT dari kemalasan. Bahkan sebelum beliau dipilih sebagai utusan Allah SWT, beliau adalah seorang pekerja keras. Hal ini yang membuatnya mendapat rasa hormat dari Khadijah yaitu majikannya pada saat itu. Sampai akhirnya Khadijah mengusulkan pernikahan kepada Rasulullah SAW karena semua kebaikan yang ada di dalam diri Nabi Muhammad SAW. Seorang umat Islam harus seimbang antara ibadah dan juga harus bekerja keras untuk mencari nafkah, seperti

perkataan ulama terkenal "bekerja keras (untuk mencari nafkah dan bertahan hidup) sebagai jika kamu akan mati ”(Al-Albani)

3. Kejujuran

Ather (2007) mengatakan bahwa seorang muslim harus berkata dan bersikap jujur baik secara internal maupun eksternal, secara pribadi maupun didepan umum (Hoque et al, 2013). Seorang Muslim yang jujur akan memiliki diri yang sehat dan suasana organisasi yang sehat yang mengarah bukan hanya pada kebahagiaan individu dan kelompok tetapi juga mempercayai budaya organisasinya Dengan jujur, maka manusia akan jauh dari konflik internal, konflik sosial, dan *self-contradiction*. Sebuah hadis mengatakan yang artinya,

“*Dari Abu Hurairah ra, ia berkata: sesungguhnya Rasulullah saw bersabda: “siapa saja yang mengajak kepada kepada kebenaran, maka ia memperoleh pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya tanpa dikurangi sedikitpun. Dan siapa saja yang mengajak kepada kesesatan, maka ia mendapat dosa seperti dosa orang yang mengerjakan tanpa dikurangi sedikitpun”* (HR Muslim)

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah ciri yang penting dalam budaya organisasi secara Islam. Suatu organisasi akan beresiko hancur apabila karyawan tidak

menanamkan budaya untuk selalu bertanggungjawab. Menurut Islam, setiap manusia akan bertanggungjawab atas perbuatan baik dan buruk mereka karenanya mereka akan diberi pahala atau hukuman. Hal tersebut telah disebutkan dalam firman Allah SWT yang artinya,

"*Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula*" (Q.S Az-Zalzalah: 7-8)

5. Moralitas

Moralitas dalam Islam adalah kualitas yang sangat penting yang harus dimiliki oleh semua Muslim. Meskipun memiliki pengetahuan yang luas tetapi seseorang tidak dapat diterima dalam lingkungan manapun kecuali dia memiliki karakter yang baik. Allah SWT telah mengirimkan teladan yang memiliki karakter yang baik bagi umat Muslim untuk dicontoh seperti yang disebutkan dalam surat berikut yang artinya,

"*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*." (Q.S Al-Ahzab: 21)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

6. *Consultative Decision Making*

Al-Qur'an telah menjelaskan seorang Muslim harus berkonsultasi dengan mereka yang memiliki pengetahuan atau mereka yang dapat memberikan saran yang baik,

"*Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka*." (Q.S Asy-Syura: 38)

Dengan pengambilan keputusan yang konsultatif, budaya akan meningkatkan kualitas dan akan membangun kepercayaan antara atasan dan para karyawan. Sehingga para karyawan akan mendapatkan inspirasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dengan adanya budaya organisasi yang konsultatif maka akan menghilangkan egoisme yang dilarang dalam Islam. (Ather, 2007)

7. Pengetahuan

Para manajer maupun pengusaha di sebuah organisasi Islam sangat perlu memiliki pengetahuan mengenai Al-Qur'an dan hadis. Dalam Islam, selalu ada kesempatan untuk berkembang. Rasulullah SAW selalu berdoa kepada Allah SWT untuk meningkatkannya dalam pengetahuan tidak peduli seberapa luas pengetahuannya,

"*Maka Maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan*". (Q.S Taha: 114)

Jika karyawan dan atasannya tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang Islam, maka mereka tidak akan dapat menegakkan kepatuhan terhadap Islam.

8. Adil

Budaya organisasi Islam didasarkan pada keadilan. Al-Qur'an memerintahkan umat Islam untuk bersikap adil bahkan ketika berhadapan dengan seseorang yang menentang mereka. Al-Qur'an juga memerintahkan umat Islam untuk bersikap adil dalam situasi apa pun bahkan jika putusan itu bertentangan dengan orang tua mereka atau diri mereka sendiri. Sesuai dengan firman Allah berikut SWT yang artinya,

"*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka*

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan." (Q.S An-Nisa: 135)

Dalam organisasi Islam, baik manajer maupun pemilik harus sadar dan tulus dalam memastikan keadilan bagi semua.

9. Kerjasama

Dalam organisasi konvensional kita melihat bahwa banyak dari karyawan yang bekerja tanpa adanya kerjasama dengan tim atau rekan kerja, tetapi dalam praktik organisasi Islam tidak seharusnya demikian. Keadilan telah disebutkan dalam surat An-Nisa ayat 135 yang artinya,

"*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan*". (Q.S An-Nisa: 135)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

Ini adalah ciri yang menjadi pembeda dari budaya organisasi Islam dimana kerjasama akan dipraktekkan untuk kemajuan individu itu sendiri maupun organisasi.

10. Kepercayaan

Islam mendorong umatnya untuk saling percaya, tidak pernah berprasangka buruk, dan tidak menghakimi orang lain atas isu tertentu kecuali memiliki bukti,

"*Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.*" (Q.S Al-Hujurat: 6)

11. Rasa Hormat

Dalam Islam harus ada rasa saling menghormati di antara umat Islam. Menumbuhkan budaya saling menghormati akan lebih mudah untuk mengembangkan kekompakan dan persatuan di antara anggota organisasi. Rasulullah SAW mengatakan dalam khotbah terakhirnya,

"Jangan menyakiti siapapun sehingga tidak ada yang menyakitimu. Ingatlah bahwa Anda memang akan bertemu dengan Tuhan-mu, dan bahwa Dia benar-

benar akan memperhitungkan perbuatanmu. Semua manusia berasal dari Adam dan Hawa, orang Arab tidak memiliki kelebihan dari orang non Arab atau non Arab memiliki kelebihan dari orang Arab; juga kulit putih tidak memiliki kelebihan dari kulit hitam, kulit hitam juga tidak memiliki kelebihan dari kulit putih kecuali oleh kesalehan dan tindakan baik."

12. Rapih dan Bersih

Gaya hidup seorang Muslim memang harus sederhana tetapi yang paling utama adalah kerapihan dan kebersihan. Sesuai isi hadis berikut yang artinya,

"*Dari Abu Malik Al-Harits bin Ashim Al-Asy'ari radhiyallaahu 'anhu, Dia berkata: Rasulullah sholallahu 'alaihi wa sallam pernah bersabda, "Bersuci adalah separuh dari keimanan...*" (HR. Muslim)

Nabi Muhammad SAW juga mengatakan,

"*Dari 'Abd-Allaah ibn Masud bahwa Nabi Muhammad SAW berkata sesungguhnya Allah Maha Indah dan mencintai keindahan....*" (HR. Muslim)

13. *Brotherly Treatment of Employees*

Islam menawarkan konsep budaya hubungan manajemen kerja yang unik dan mulia. Prinsip dasar Islam adalah bahwa semua manusia adalah saudara satu sama lain,

"*Diriwayatkan dari Ibnu Umar, beliau berkata: "Rasulullah SAW bersabda: Seorang muslim itu adalah saudara muslim yang lain. Oleh sebab itu, jangan menzdalimi dan meremehkannya dan jangan pula menykitinya*." (HR. Ahmad, Bukhori dan Muslim)

14. Memenuhi Sarana Beribadah

Dalam organisasi yang menganut budaya organisasi Islam penting untuk mereka menyediakan tempat untuk beribadah. Beribadah (Shalat) sangat penting dalam kehidupan umat Islam.

15. Berpakaian sesuai Syariat Islam/Sopan

Berdandan Islami dapat mengurangi masalah tempat kerja yang tidak sepantasnya seperti pelecehan seksual sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Allah SWT telah menyatakan dalam Al-Qur'an bahwa perempuan harus menjaga kesopanan mereka.

"*Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinyua agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.*" (Q.S An-Nur: 31)

2.1.8.1. Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur budaya organisasi menurut Denison & Mishra (1995), yaitu:

1. Misi
   a. Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas.
   b. Organisasi memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan.

2. Konsistensi

a. Terdapat kesepakatan mengenai cara karyawan melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan.

b. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. Adaptabilitas

a. Karyawan mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada.

b. Karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

4. Pelibatan

a. Karyawan memiliki kesadaran untuk membantu kelancaran perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk lebih jelas dan *detail* terhadap penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Lia Anggraini, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)	Budaya Organisasi, *Reward*, *Personal Resources*, *Employee Engagement*	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari variabel budaya organisasi, *reward*, dan *personal resources* terhadap variabel *employee engagement*. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi, *reward*, dan *personal resources* terhadap *employee engagement* yang dimiliki oleh Gen Y.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Peneltian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia,Deborah C. Widjaja (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Di	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan,	1. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi,

	Hotel Ibis Style Di Surabaya	*Teamwork*, *Employee Engagement*	Pelatihan dan Teamwork berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis terbukti. 2. *Teamwork* yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis Surabaya. 3. *Teamwork* merupakan variabel yang paling dominan.
Asep Rukmana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Di BPJS Ketenagakerjaan	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, *Employee Engagement*	1. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaan. 2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaan. 3. Budaya organisasi berpengaruh

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

			signifikan terhadap *employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaan
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Astri Utami Indriyani & Ignatius Heruwasto (2017)	*Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company*	Kompensasi, *Benefit*, *Organisation Brand*, *Employee Engagement*	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organisation brand* 2. *Benefit* tidak berpengaruh terhadap *organisation brand* 3. Kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* 4. *Benefit* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* 5. *Organisastion brand* berpengaruh terhadap *employee engagement*

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Peneltian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Riza	Pengaruh Budaya	Budaya	1. Budaya

Akbar (2013)	Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang	Organisasi, *Employee Engagement*	organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*
Susi A. Rahayu & Emma Surahman (2012)	Peran Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Individual Karyawan Instalasi Farmasi	Kepemimpinan, *Employee Engagement*, Kinerja Individual	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* 2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual 3. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Nama Peneli	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Ashwini Ramgade (2015)	*A Study Of Factors Influencing Employee Engagement At Public Sector Undertakings*	*Compensation, My Job, Work-Life Balance, Pay and Benefit, Performance Management, Training and Development, Reward and Recognition, Mission and Purpose, Policies and Procedure, Communication and Feedback, Resource, Quality and Customer*	1. Tingkat *engagement* secara keseluruhan dari lima sektor publik dalam penelitian ini sebesar 77% 2. Persentase karyawan yang *actively engaged* adalah 10%, sementara karyawan yang *engaged* adalah 68% dan *not engaged* adalah 22%

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

		Focus	3. Empat faktor utama dari tiga belas faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *Pay and benefits, Performance management, training and development, Rewards and recognition*
Purwanti Wulandari & Aurik Gustomo (2011)	Analisis Pengaruh Total *Returns* terhadap Tingkat *Engagement* Dosen Institut Teknologi Bandung	Kompensasi, Status/pengakuan, Kesempatan Berkembang, Usia, Masa Kerja, *Employee Engagement*	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *engagement* dosen Institut Teknologi Bandung (ITB) 2. Status/Pengakuan sangat berpengaruh dan bersifat positif terhadap tingkat *engagement* dosen ITB 3. Kesempatan berkembang tidak berpengaruh terhadap tingkat *engagement* dosen ITB

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian

Wayan Arya Paramarta & Ni Ketut Laswitarni (2015)	Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Circleka Indonesia Utama - Regional Bali)	Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, *Employee Engagement*	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* 2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* 3. Kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 6. Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *employee engagement* 7. Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalu mediasi *employee*

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

			engagement

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*

Kepemimpinan di dalam suatu organisasi adalah salah satu penentu utama dalam *employee engagement* sehingga jika karyawan sudah merasa *engaged* dengan perusahaan, hal ini juga akan berdampak terhadap keberhasilan perusahaan. Jika pemimpin dapat menjadi mentor, berperilaku adil, dapat melibatkan karyawan dalam setiap hal, dan menghargai para bawahannya maka secara otomatis karyawan akan menumbuhkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi akan menghasilkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Susanto et al (2016), Rahayu & Surahman (2012), dan Paramarta & Laswitarni (2015) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang pertama yaitu:

Ho1: Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*

Ha1: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap *employee enagegement*

2.3.2 Pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement*

Terdapat beberapa perusahaan salah satunya adalah perusahaan yang akan peneliti jadikan objek, masih tidak memperhatikan sistem kompensasi mereka. Padahal, kompensasi sesuatu hak yang harus dibayarkan secara adil, layak, dan transparansi kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. Jika kompensasi yang diberikan sudah sesuai baik secara undang-undang, pekerjaan yang dilakukan serta jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut maka hal ini dapat membantu mendorong keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al (2016), Susanto et al (2016), Indriyani & Heruwasto (2017), dan Ramgade (2015) telah membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang kedua yaitu:

Ho2: Kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*

Ha2: Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*

2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*

Budaya organisasi merupakan pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi juga dapat menjadi pengaruh dalam keterikatan karyawan, apabila budaya organisasi sejalan dengan sikap, perilaku serta kebiasaan para karyawan maka karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi ini akan merasa terikat. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang diciptakan tidak sejalan dengan sikap, perilaku, dan kebiasaan karyawan maka karyawan akan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al (2016), Rukmana (2014), dan Akbar (2013) telah membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang ketiga yaitu:

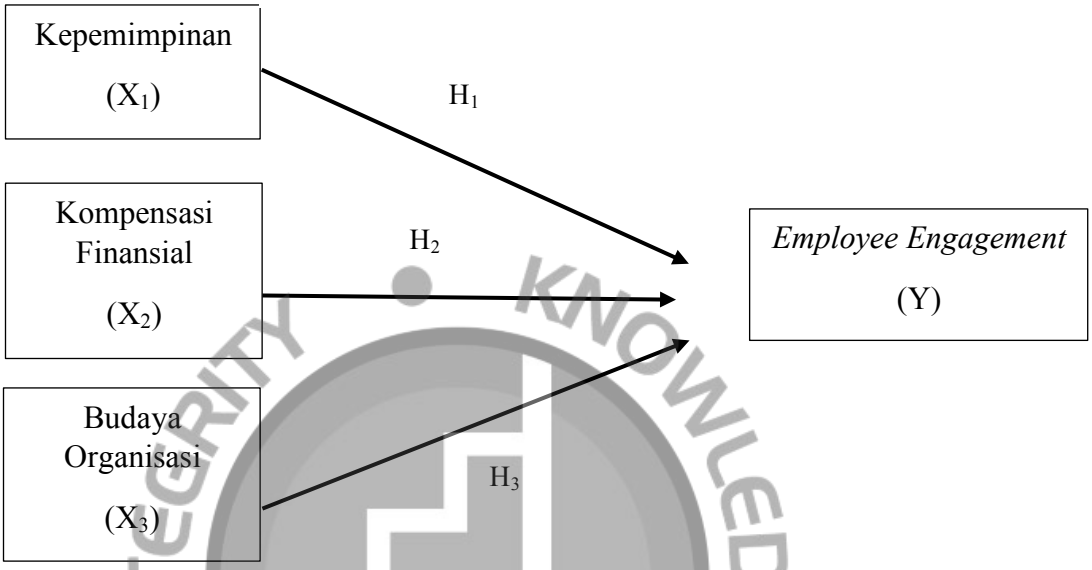
Ho3: Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*

Ha3: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*.

2.4 Model Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap *employee engagement*

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap *employee engagement*

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *employee engagement*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Objek yang digunakan adalah karyawan tetap pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.

3.2 Jenis dan Desain Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), desain penelitian merupakan rancangan berupa pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan guna mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu varibel atau lebih (independen) tanpa membentuk perbandingan atau menghubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2003). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif yang dilakukan hanya satu periode atau *cross sectional design*. Sekaran dan Bougie (2013) mengatakan bahwa *cross sectional design* adalah data yang dikumpulkan dalam satu periode untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010) sumber data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai data primer dan sekunder:

1. Data primer

   Menurut Sugiyono (2010), data primer merupakan data dimana informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Pada penelitian ini, data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Peneliti menggunakan *likert scale* dalam meyusun kuesioner. Sugiyono (2010) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

2. Data Sekunder

   Menurut Sugiyono (2010), sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapat dari buku, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Sekaran dan Bougie (2013) menyatakan bahwa populasi adalah sekumpulan orang, peristiwa atau hal yang menarik perhatian peneliti untuk dijadikan objek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *Finance*, *House Keeping*, *Engineering*, *Front Office*, *Food and Beverage*, *Security*, *Maintenance*, dan *Landscape*. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa orang yang dipilih peneliti untuk diikutsertakan dalam penelitian. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Syariah Lembah Sarimas sebanyak 39 orang. Sugiyono (2003) mengatakan bahwa *sampling* merupakan teknik pengambil sampel. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, dimana seluruh individu dalam populasi baik perorangan atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2003). Metode *non probability sampling* yang peneliti gunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.5 Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdiri dari empat variabel masing-masing memiliki indikator yang digunakan sebagai alat ukur dalam pembuatan kuesioner. Berikut penjelas

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan **(KP)**	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisasikan dalam upaya melakukan penetapan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. (Buchanan & Huczynski, 2007)	1. *Shiddiq*/Kebenaran, pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan. **(KP1)** 2. *Amanah*/Dapat Dipercaya, pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik. **(KP2)** 3. *Fathanah*/Cerdas dan Berwibawa, pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. **(KP3)** 4. *Tabligh*/Komunikatif, pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik. **(KP4)** (Hakim, 2012)	Interval 1-4

Tabel 3.1 Operasional Variabel (lanjutan)

Kompensasi Finansial **(KF)**	Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Panggabean, 2002)	a. Kompensasi Finansial Langsung 1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR) **(KFL1)** 2. Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya **(KFL2)** 3. Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku **(KFL3)** 4. Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja **(KFL4)** 5. Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri **(KFL5)** 6. Saya mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT) **(KFL6)** b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung 1. Saya mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK) **(KFTL1)** 2. Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada saya **(KFTL2)** 3. Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan **(KFTL3)** 4. Perusahaan menyediakan kantin dan makan siang untuk saya **(KFTL4)** 5. Perusahaan menyediakan sarana	Interval 1-4

		peribadatan untuk saya **(KFTL5)** 6. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik **(KFTL6)** 7. Perusahaan memberikan seragam kepada saya **(KFTL7)** 8. Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja **(KFTL8)** (Suciaty & Rahmawati, 2014)	

Tabel 3.1 Operasional Variabel (lanjutan)

Budaya Organisasi **(BO)**	Budaya organisasi merupakan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga budaya organisasi tersebut menjadi sebuah pembeda dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2008)	1. Misi a. Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. **(BO1)** b. Organisasi memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan. **(BO2)** 2. Konsistensi a. Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan **(BO3)** b. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. **(BO4)** 3. Adaptabilitas a. Saya mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada **(BO5)** b. Saya tidak mengulangi kesalahan yang sama **(BO6)** 4. Pelibatan a. Saya memiliki kesadaran untuk membantu kelancaran perusahaan **(BO7)** (Denison & Mishra, 1995)	Interval 1-4
Employee Engagament **(EE)**	*Employee engagement* adalah keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja (Harter et al, 2002)	1. *Say*, saya akan membicarakan hal positif/merekomendasikan perusahaan kepada rekan kerja, pelanggan dan teman saya. **(EE1)** 2. *Stay*, saya akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain. **(EE2)**	Interval 1-4

Tabel 3.1 Operasional Variabel (lanjutan)

		3. *Strive*, saya akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi dengan tujuan mensukseskan perusahaan **(EE3)** (Baumruk dan Gorman, 2006)	

3.6 Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software IBM SPSS *Statistics* 21. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + e$$

Ket:

Y= *Employee Engagament*

α= Konstanta (nilai Y apabila X=0)

X_1= Kepemimpinan

X_2= Kompensasi Finansial

X_3= Budaya Organisasi

e= Error/Residual

b1, b2, b3= Koefisien Regresi

3.7 Uji Instrumen

Keabsahan suatu hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001). Teknik uji menggunakan *Product Moment* Pearson *Correlation*. Dasar pengambilan keputusan dari teknik ini dimana jika r hitung ≥ r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung ≤ r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2011)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α). Apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka pernyataan tersebut dinyatakan *reliabel*. Menurut Azwar (2005), kaidah yang digunakan adalah jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat kemungkinan–kemungkinan adanya pelanggaran asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan kaidah apabila signifikansi ≥ 0,05 maka distribusi data tersebut normal, sedangkan jika signifikansi ≤ 0,05 maka distribusi data tersebut tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk uji multikolinieritas yaitu dilihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Kaidah yang digunakan apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Santoso, 2000).

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap (Ghozali, 2001). Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*. Nilai variabel yang lebih dari 0.05. dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel bebas. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat (Ghozali, 2005).

3.10 Uji t

Digunakan untuk melihat terdapat pengaruh atau tidak antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0.05 (*Confidence Interval* 95%). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Hipotesis yang didapat dari uji t sebagai berikut:

a. Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
b. Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Menentukan signifikansi dalam uji ini sebagai berikut:

a. Nilai signifikasi (P-*value*) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Nilai signifikasi (P -*value*) > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Syariah Lembah Sarimas

PT. Lembah Sarimas adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi, transportasi, dan konsumsi yang beralamat di Jalan Raya Ciater, Subang, Jawa Barat. Keberadaan PT. Lembah Sarimas Hotel telah menjadi bagian dari dunia pariwisata khususnya di Kabupaten Subang, sehingga secara langsung telah mampu mengurangi angka pengangguran dan menahan lajunya urbanisasi masyarakat desa ke kota-kota besar.

Pada tahun 1993, PT. Lembah Sarimas mulai beroperasi dengan hanya mengandalkan 18 unit kamar dan beberapa *bungalow* yang dilengkapi dengan restoran dan kolam renang, karena memiliki tempat dan posisi yang cukup strategis dan mempunyai prospek yang *compatible* untuk dikembangkan lebih maju lagi, maka pada tahun berikutnya fasilitas kamar dan *bungalow* ditambah menjadi 51 unit *bungalow* dengan fasilitas penunjang seperti *meeting room*, *tennis pool,* dan lain-lain.

PT Lembah Sarimas tidak hanya menitik beratkan pada nilai-nilai duniawi semata akan tetapi ikut andil dalam menegakkan syiar Islam dengan adanya sebuah fasilitas ibadah yaitu Masjid Jami Ashal As'Saadah yang dibangun atas prakarsa Ibu Hj. Elizabeth Sa'Adah (*almarhumah*) untuk umat Islam bukan

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

diperuntukan bagi golongan atau oknum tertentu. Sehingga keberadaanya secara langsung telah menjadi *central* bagi pengembangan syiar Islam khususnya sekitar Ciater, Subang. Dalam lingkup PT. Lembah Sarimas selain dilengkapi dengan fasilitas pendidikan agama (pesantren Tahfidz Qur'an dan Darul Ulum) yang bernaung dibawah pengasawan manajemen PT. Lembah Sarimas dan dikelola oleh para *assatidz* dan *assatidzah* yang bergabung dalam As-Sa'adah *Community*.

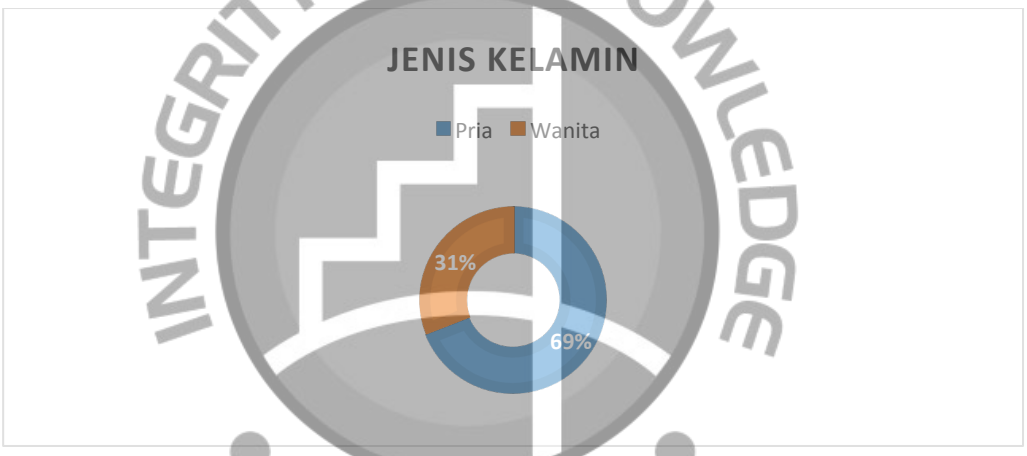
PT. Lembah Sarimas tidak hanya berorientasi pada profit semata (*profit oriented*) akan tetapi seluruh manajemen, staf, dan karyawan ikut berbaur dan melaksanakan *Coorporate Social Responsibility* (CSR). Ketika para karyawan mencurahkan keringat dan pikiran disaat melakukan aktifitas pekerjaan sesuai dengan departemennya masing-masing, kemudian pihak hotel mendapat keuntungan dan disisihkan untuk membiayai 30 orang santri dhuafa secara otomatis mereka telah bekerja untuk dirinya dan keluarga kemudian untuk para dhuafa yaitu anak yatim dan fakir miskin. Ladang amal tersebut bukan hanya dinikmati oleh jajaran manajemen, staf, dan karyawan PT. Lembah Sarimas semata akan tetapi bagi para pengunjung yang telah singgah dan menikmati fasilitas dan pelayanan di Hotel Lembah Sarimas telah mendapatkan perihal yang sama. Sehingga tanpa disadari, ketika pengunjung menginap secara langsung telah beramal.

4.2 Analisis Deskriptif Data Responden

Analisis deskriptif data responden digunakan untuk menampilkan gambaran demografi dan karakterstik para responden berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, pengeluran setiap bulan, keluarga yang di tanggung, dan pendidikan terakhir. Responden berjumlah 39 karyawan tetap dari masing-masing divisi pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.

4.2.1 Jenis Kelamin

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

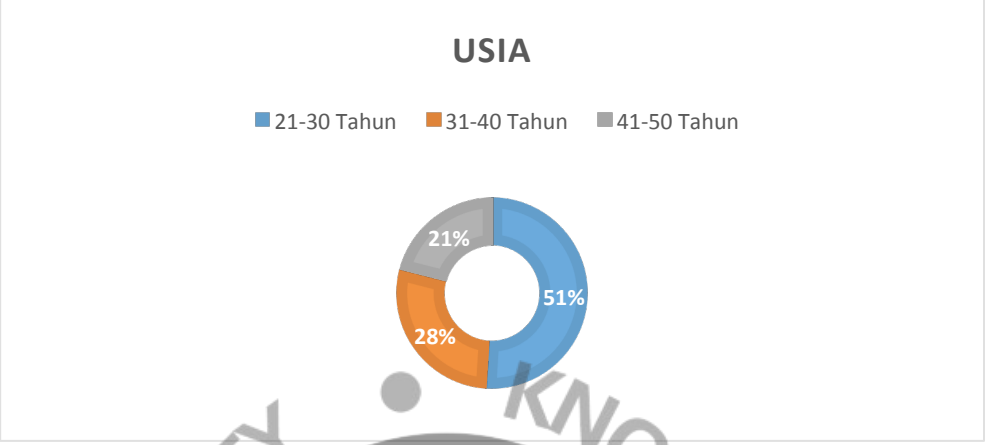


Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Gambar 4.1 menggambarkan bahwa dari 39 responden, jumlah jenis kelamin laki-laki sebesar 27 karyawan (69%) dan jumlah jenis kelamin perempuan sebesar 12 karyawan (31%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan pria pada Hotel Syariah Lembah Sarimas lebih besar dari jumlah karyawan wanita.

4.2.1 Usia

Gambar 4.2 Usia Responden

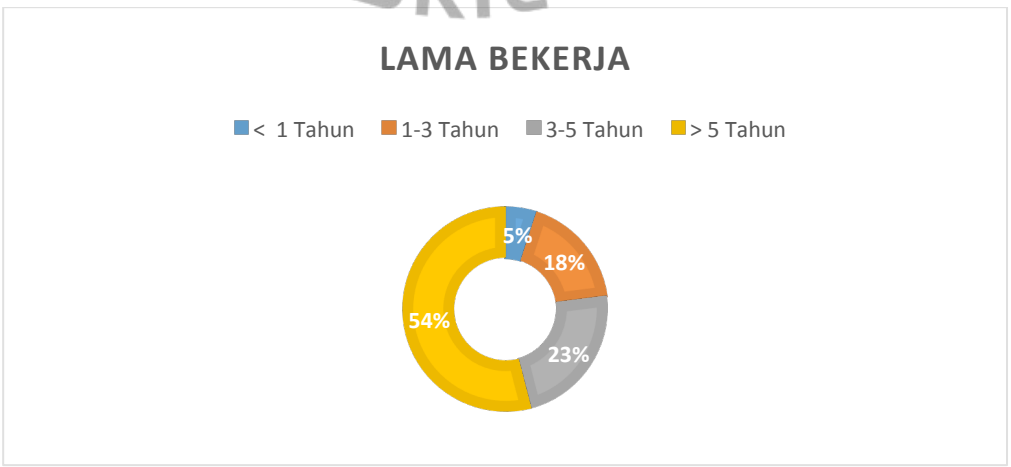


Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Gambar 4.2 menggambarkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Hotel Syariah Lembah Sarimas berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 20 karyawan (51%), umur 31-40 tahun sebanyak 11 karyawan (28%), dan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 8 karyawan (21%).

4.2.3 Lama Bekerja

Gambar 4.3 Lama Bekerja Responden

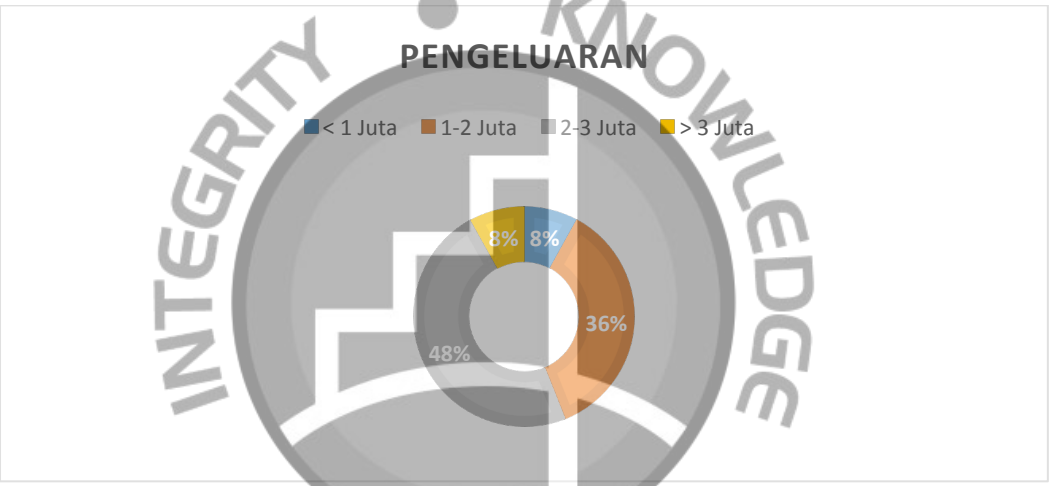


Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil pembagian kuisioner yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun. Dimana sebanyak 21 karyawan (54%) bekerja lebih dari 5 tahun, 9 karyawan (23%) sudah bekerja selama 3-5 tahun, 7 karyawan (18%) telah bekerja selama 1-3 tahun, dan sisanya sebanyak 2 karyawan (5%) baru bekerja selama kurang dari 1 tahun.

4.2.4 Pengeluaran

Gambar 4.4 Pengeluaran Responden

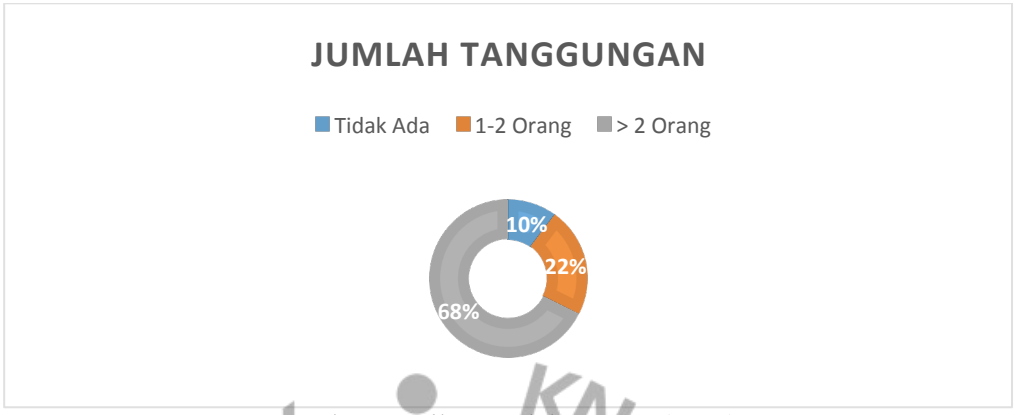


Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Gambar 4.4 menggambarkan bahwa sebanyak 19 karyawan (48%) memiliki pengeluaran sebesar 2 juta – 3 juta, 14 karyawan (36%) memiliki pengeluaran sebesar 1 – 2 Juta dan sisanya masing-masing sebanyak 3 karyawan (8%) memiliki pengeluaran sebesar kurang dari 1 juta dan 3 karyawan (8%) memiliki pengeluaran lebih dari 3 jt.

4.2.5 Jumlah Tanggungan

Gambar 4.5 Jumlah Tanggungan Responden

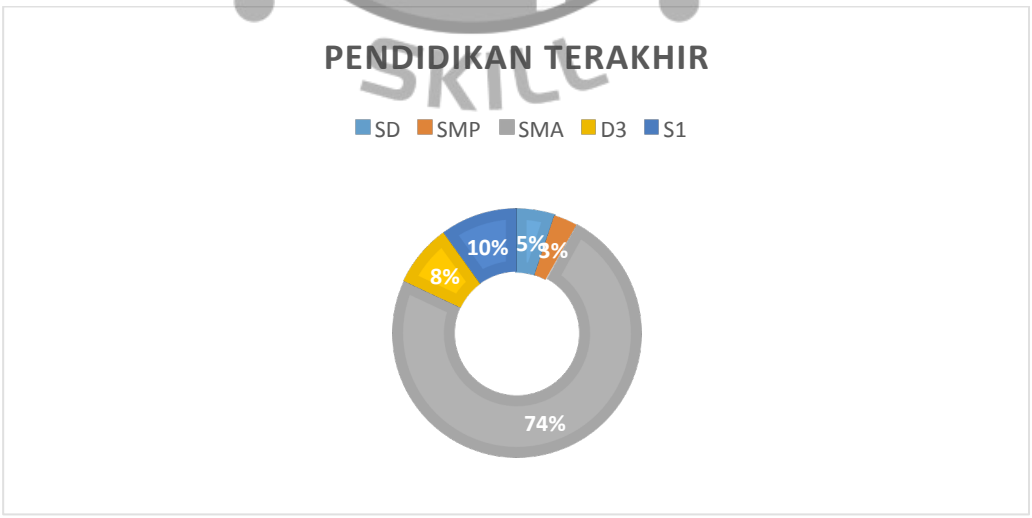


Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan gambar 4.5, sebanyak 18 karyawan (68%) memiliki keluarga yang di tanggung sebanyak 1-2 orang, 13 karyawan (22%) memiliki keluarga yang ditanggung lebih dari 2 orang, dan sebanyak 8 karyawan (10%) tidak memiliki keluarga yang di tanggung.

4.2.6 Pendidikan Terakhir

Gambar 4.6 Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan gambar 4.6, karyawan yang bekerja pada Hotel Syariah Lembah Sarimas mayoritas memiliki tingkat pendidikan sampai SMA yaitu sebanyak 29 karyawan (74%), kemudian Strata I sebanyak 4 karyawan (10%), sebanyak 3 karyawan (8%) memiliki tingkat pendidikan sampai D3, sebanyak 2 karyawan (5%) memiliki tingkat pendidikan hanya SD (2%), dan 1 karyawan (3%) memiliki tingkat pendidikan hingga SMP.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner dari penelitian ini. Dalam melakukan uji validitas, penelitian ini menggunakan teknik uji *Product Moment Pearson Correlation*. Jika r hitung ≥ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung ≤ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji coba dengan 30 responden dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini,

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre Test*)

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1.	Pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan	0,744	0,3160	Valid
2.	Pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik	0,676	0,3160	Valid
3.	Pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapa pekerjaan	0,605	0,3160	Valid
4.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk	0,385	0,3160	Valid

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre Test*) (Lanjutan)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

	mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik			
5.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)	0,647	0,3160	Valid
6.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya	0,669	0,3160	Valid
7.	Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku	0,629	0,3160	Valid
8.	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja	0,395	0,3160	Valid
9.	Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri	0,141	0,3160	Tidak Valid
10.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)	0,747	0,3160	Valid
11.	Saya mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)	0,498	0,3160	Valid
12.	Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada saya	0,516	0,3160	Valid
13.	Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan	0,537	0,3160	Valid
14.	Perusahaan menyediakan kantin dan makan siang untuk saya	0,284	0,3160	Tidak Valid
15.	Perusahaan menyediakan sarana ibadah untuk saya	0,356	0,3160	Valid
16.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik	0,670	0,3160	Valid
17.	Perusahaan memberikan seragam kepada saya	0,669	0,3160	Valid
18.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja	0,598	0,3160	Valid
19.	Perusahaan memiliki tujuan dan arah yang jelas	0,389	0,3160	Valid
20.	Perusahaan memiliki pandangan yang sejalan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan	0,458	0,3160	Valid
21.	Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan	0,544	0,3160	Valid
22.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0,273	0,3160	Tidak Valid
23.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada	0,125	0,3160	Tidak Valid

Tabel 4.1 Uji Validitas (*Pre Test*) (Lanjutan)

24.	Saya tidak mengulangi kesalahan yang sama	0,020	0,3160	Tidak Valid
25.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu kelancaran perusahaan	0,493	0,3160	Valid
26.	Saya akan membicarakan hal positif/merekomendasikan Hotel Lembah Sarimas kepada rekan kerja, pelanggan dan teman saya	0,278	0,3160	Tidak Valid
27.	Saya akan tetap bekerja dan setia kepada Hotel Lembah Sarimas walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain	0,574	0,3160	Valid
28.	Saya akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi demi mensukseskan Hotel Lembah Sarimas	0,408	0,3160	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa terdapat 6 item yang tidak valid. Setelah dilakukan pengujian ulang dengan menghapus 6 item yang tidak valid dan tetap menggunakan 30 responden, hasil menunjukkan bahwa masih terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu KFTL 5. Peneliti melakukan pengujian kembali menggunakan seluruh sampel yaitu sebanyak 39 responden dan memasukkan item-item yang dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas (seluruh sampel)

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1.	Pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan	0,802	0,3160	Valid
2.	Pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik	0,764	0,3160	Valid
3.	Pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,661	0,3160	Valid
4.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik	0,609	0,3160	Valid

Tabel 4.2 Uji Validitas (seluruh sampel) (Lanjutan)

5.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)	0,701	0,3160	Valid
6.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya	0,744	0,3160	Valid
7.	Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku	0,693	0,3160	Valid
8.	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja	0,441	0,3160	Valid
9.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)	0,766	0,3160	Valid
10.	Saya mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)	0,496	0,3160	Valid
11.	Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada saya	0,499	0,3160	Valid
12.	Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan	0,552	0,3160	Valid
13.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik	0,683	0,3160	Valid
14.	Perusahaan memberikan seragam kepada saya	0,732	0,3160	Valid
15.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja	0,674	0,3160	Valid
16.	Perusahaan memiliki tujuan dan arah yang jelas	0,519	0,3160	Valid
17.	Perusahaan memiliki pandangan yang sejalan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan	0,568	0,3160	Valid
18.	Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan	0,623	0,3160	Valid
19.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu kelancaran perusahaan	0,537	0,3160	Valid
20.	Saya akan tetap bekerja dan setia kepada Hotel Lembah Sarimas walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain	0,674	0,3160	Valid
21.	Saya akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi demi mensukseskan Hotel Lembah Sarimas	0,478	0,3160	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Total dari 28 item terdapat 7 item yang dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan, sedangkan 21 item lainnya yang dinyatakan valid akan digunakan untuk penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha, dimana kuesioner dapat dikatakan *reliable* apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha ≥ 0,6. Pengujian akan dilakukan terlebih dahulu kepada 30 responden untuk melihat apakah item-item pernyataan tersebut dinyatakan *reliable*. Berikut merupakan hasil uji coba analisis reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas (*Pre Test*)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kepemimpinan	0,841	*Reliable*
Kompensasi Finansial	0,843	*Reliable*
Budaya Organisasi	0,617	*Reliable*
Employee Engagement	0,724	*Reliable*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.3, ketiga variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), kompensasi finansial (X2), dan budaya organisasi (X3) dinyatakan *reliable*. Begitu pun dengan variabel terikat, *employee engagement* (Y) juga dinyatakan *reliable*. Setelah hasil uji coba reliabilitas menyatakan seluruh variabel terikat dan variabel bebas *reliable*, maka penulis akan melakukan uji dengan seluruh sampel yaitu sebanyak 39 responden. Berikut hasil analisis reliabilitas dari masing-masing variabel,

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (seluruh sampel)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kepemimpinan	0,867	*Reliable*
Kompensasi Finansial	0,868	*Reliable*
Budaya Organisasi	0,716	*Reliable*
Employee Engagement	0,772	*Reliable*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu, kepemimpinan (X1), kompensasi finansial (X2), budaya organisasi (X3), dan *employee engagement* (Y) dinyatakan *reliable* atau memiliki Cronbach's Alpha ≥ 0,6. Apabila item indikator dilakukan pengukuran kembali, hasilnya akan konsisten.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan terlebih dahulu agar dapat menguji regresi berganda yang akan digunakan pada penelitian ini sehingga dapat mengetahui kondisi data yang akan dipergunakan. Asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan tiga alat uji, yaitu:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data akan dinyatakan memiliki distribusi normal atau tidak dengan ketentuan apabila nilai signifikansi ≥ 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi ≤ dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil analisis normalitas pada penelitian ini,

Tabel 4.5 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,758
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,614

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil tabel 4.5, dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,614 yang artinya nilai signifikansi yang di dapat ≥ 0,05. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Berikut hasil analisis multikolonieritas pada penelitian ini,

Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas

Variabel	**Nilai VIF**	**Nilai *Tolerance***
Kepemimpinan	2,495	0,401
Kompensasi Finansial	3,085	0,324
Budaya Organisasi	1,658	0,603

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,495 dan nilai *tolerance* sebesar 0,401, variabel

kompensasi finansial (X2) memiliki nilai VIF sebesar 3,085 dan nilai *tolerance* sebesar 0,324, dan variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,658 dan nilai *tolerance* sebesar 0,603 yang artinya seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai VIF ≤ 10,00 dan memiliki nilai *tolerance* ≥ 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas atau terdapat korelasi antar variabel bebas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Glejser. Model regresi yang dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dan model regresi yang terjadi heterokedastisitas apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Berikut hasil analisis heterokedastisitas pada penelitian ini,

Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kepemimpinan	0,403
Kompensasi Finansial	0,787
Budaya Organisasi	0,297

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil tabel 4.7, dapat di lihat bahwa variabel kepemimpinan, variabel kompensasi finansial, dan variabel budaya organisasi memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, variabel bebas pada model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai adjusted R^2. Nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini,

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Adjusted R^2
0,689	0,474	0,429

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil regresi, bahwa penelitian ini memiliki koefisien determinasi (*adjusted* R^2) sebesar 0,429 yang artinya bahwa kontribusi variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel kompensasi finansial, dan variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi variabel terikat *employee engagement* sebesar 42,9% dan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut berdasarkan penelitian IES (*The Institute for Employment Studies*) berupa pelatihan dan pengembangan karir, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kerja sama, kesempatan dan perlakuan yang adil, *work life-balance*, kepuasan kerja, dan penilaian kinerja (Robinson et al, 2004).

4.6 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil uji t pada penelitian ini,

Tabel 4.9 Uji t

Variabel	T-Tabel	T-Hitung	Signifikansi
Kepemimpinan	2,028	-1,222	0,230
Kompensasi Finansial	2,028	1,987	0,055
Budaya Organisasi	2,028	3,130	0,004

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Hasil tabel 4.9 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. t hitung kepemimpinan adalah -1,222 ≤ 2,028 atau t hitung lebih kecil dari t tabel. Artinya, bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
2. t hitung kompensasi finansial adalah 1,987 ≤ 2,028 atau t hitung lebih kecil dari t tabel. Artinya, bahwa variabel kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
3. t hitung budaya organisasi adalah 3,130 ≥ 2,028 atau t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya, bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.6 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas Kepemimpinan (X1), Kompensasi Finansial (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y). Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda dari penelitian ini,

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Kepemimpinan	-0,111
Kompensasi Finansial	0,079
Budaya Organisasi	0,336

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.10, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah EE = 0,895 – 0,111KP + 0,079KF + 0,336BO

Ket:

EE: *Employee Engagement* (Y)

KP: Kepemimpinan (X1)

KF: Kompensasi Finansial (X2)

BO: Budaya Organisasi (X3)

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,895 yang artinya, ketika variabel kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (*Employee Engagement*) adalah sebesar 0,895.
2. Koefisien X1 sebesar -0,111 yang artinya, setiap kenaikkan 1 nilai X1 akan menurunkan Y sebesar -0,111.
3. Koefisien X2 sebesar 0,079 yang artinya, setiap kenaikkan 1 nilai X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,079.
4. Koefisien X3 sebesar 0,336 yang artinya, setiap kenaikkan 1 nilai X3 akan meningkatkan Y sebesar 0,336.

4.7 Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan semua variabel telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis yang diajukan pada model penelitian ini terdapat satu hipotesis yang memiliki hubungan signifikan dan dua hipotesis lainnya tidak terbukti dalam penelitian ini. Pembahasan dari hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian dibahas pada point-point berikut.

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel, kepemimpinan memiliki t-hitung sebesar -1,222 atau lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 2,028 dengan nilai probabilitas lebih dari 0,05 yang artinya Ho diterima. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto et al (2016) dimana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Rukmana (2014), bahwa menurut Muizzudin (2009) terdapat faktor lain selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu *team work*, budaya organisasi, iklim organisasi, dan jenjang karir (Rukmana, 2014).

Berdasarkan profil responden yang didapat, diketahui bahwa sebesar 54% karyawan telah bekerja selama lebih dari 5 tahun dan pemimpin saat ini telah menjabat lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun kepemimpinan pada Hotel Syariah Lembah Sarimas tidak baik, tetapi para karyawan tetap bertahan bekerja pada perusahaan tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa keterikatan para karyawan dengan Hotel Syariah Lembah Sarimas bukan dipengaruhi oleh faktor internal mereka terhadap pemimpin tetapi dipengaruhi oleh faktor eksternal karena sebanyak 90% karyawan memiliki keluarga yang harus ditanggung dan rata-rata karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA kebawah, sehingga para karyawan kesulitan jika harus mencari pekerjaan kembali.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Emma (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat diperlukan apabila perusahaan memiliki budaya organisasi dan lingkungan yang tidak mendukung. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa erat karyawan merasa terikat dan sepenuhnya dapat

terlibat dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Laswitarni (2015) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel, kompensasi finansial memiliki t-hitung sebesar 1,987 atau lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 2,028 dengan nilai probabilitas lebih dari 0,05 yang artinya Ho diterima. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto et al (2016) dimana kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani & Heruwasto (2017), Wulandari & Gustomo (2011), Paramarta & Laswitarni (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Kompensasi memang merupakan salah satu alasan karyawan bertahan di tempat kerja, tetapi kompensasi juga sering kali menjadi penyebab karyawan untuk *resign* dari pekerjaannya karena mendapat kompensasi yang lebih dari perusahaan lain. Wahl dan Singh (2006) menyatakan bahwa gaji tidak mendorong seseorang untuk bertahan dengan pekerjaannya. Menurut Hedger (2007), kompensasi adalah hal yang penting tetapi kompensasi bukan menjadi faktor untuk bertahan (Wulandari & Gustomo, 2011).

Walaupun gaji para karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten), dimana UMK untuk wilayah Subang sudah sebesar Rp 2.500.000,-. Sesuai dengan profil responden yang didapat bahwa sebesar 54% karyawan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Peneliti menyimpulkan bahwa bertahannya para karyawan, dikarenakan sekitar 48% karyawan memiliki pengeluaran 2-3 juta perbulan dan 90% karyawan memiliki keluarga yang harus ditanggung serta tingkat pendidikan sebagian besar karyawan hanya SMA kebawah menjadikan para karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut.

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel, budaya organisasi memiliki t-hitung sebesar 3,130 atau lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,028 dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05 yang artinya Ho ditolak. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al (2016) bahwa budaya organisasi memfasilitasi akan cara, nilai-nilai, dan pedoman dalam merespon perubahan-perubahan yang ada. Penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan *employee engagement*. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Akbar (2013) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut Akbar (2013), ketika budaya organisasi sesuai harapan karyawan maka keterikatan karyawan akan tinggi dan ketika budaya organisasi tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka keterikatan karyawan akan rendah. Hasil

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2014) menyimpulkan persepsi karyawan yang positif terhadap budaya organisasi dapat mengarahkan perilakunya pada tingkatan komitmen karyawan untuk mengikat dirinya terhadap organisasi secara fisik, kognitif dan emosional, atau disebut dengan *employee engagement*. Lockwood (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* ialah faktor budaya organisasi (Smith & Marwick, 2009).

Menurut peneliti, adanya pengaruh budaya organisasi dengan *employee engagement* dalam penelitian ini dikarenakan Hotel Syariah Lembah Sarimas menjalankan budaya organisasi dengan nilai-nilai Islami didalamnya. Seperti apabila adzan sudah berkumandang maka seluruh karyawan harus bersama-sama sholat ke masjid, lalu Hotel Syariah Lembah Sarimas juga menetapkan kebijakan dimana sebagian profit yang didapat akan diberikan kepada anak yatim dan fakir miskin. Hal-hal baik seperti ini yang menjadikan para karyawan terikat dengan perusahaan karena para karyawan selain bekerja untuk mengejar duniawi tetapi mereka juga telah melakukan amal untuk mengejar *ukhrawi*.

4.8 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan masukan kepada Hotel Syariah Lembah Sarimas sebagai objek dari penelitian ini. Sesuai dengan hasil penelitian, implikasi manajerial untuk Hotel Syariah Lembah Sarimas sebagai berikut:

1. Variabel pertama yang akan dibahas yaitu variabel budaya organisasi, karena hanya budaya organisasi memiliki pengaruh. Berikut rata-rata indikator pertanyaan budaya organisasi,

Tabel 4.11 Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator Pertanyaan	Mean
Budaya Organisasi		Indikator
1	Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas (BO1)	3,18
2	Organisasi memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan (BO2)	3,15
3	Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan (BO3)	3,18
4	Saya memiliki kesadaran untuk membantu kelancaran perusahaan (BO4)	3,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil rata-rata, terdapat tiga indikator yang harus ditingkatkan yaitu "Organisasi memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan", "Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas", "Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan". Hal ini sesuai dengan yang terjadi di lapangan bahwa pemimpin sering kali memutus suatu kebijakan tanpa dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama dengan para karyawan sehingga hal ini dapat menjadi penyebab mengapa indikator BO2 memiliki

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

rata-rata terendah. Perusahaan dalam merealisasikan visi dan misinya harus melibatkan seluruh karyawan, sehingga musyawarah dalam suatu pekerjaan merupakan hal terpenting jika ingin mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi serta perbedaan-perbedaan yang ada dapat diluruskan apabila dilaksanakannya musyawarah sehingga menghasilkan pandangan yang sejalan antara karyawan dan juga perusahaan.

Jika pemimpin sudah mengkomunikasikan visi dan misinya kepada karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan solusi bagi indikator BO1. Visi dan misi yang dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan, dapat memberikan karyawan suatu gambaran yang jelas mengenai arah perusahaan kedepannya.

Indikator BO3 juga menghasilkan rata-rata yang rendah, artinya tidak terdapat kesepakatan mengenai cara karyawan melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan belum menetapkan SOP. Dengan adanya SOP, maka menjadikan para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan jelas atau berdasarkan SOP yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Selain itu, rapat rutin untuk membahas evaluasi kerja juga sangat penting untuk dilakukan agar para karyawan dan pemimpin dapat bersama-sama menentukan pola kerja seperti apa yang baik untuk menangani masalah-masalah yang ada.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Dimana faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini yaitu faktor kepemimpinan (X1), faktor kompensasi finansial (X2), dan faktor budaya organisasi (X3). Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa hanya satu hipotesis yang memiliki pengaruh signifikan dan dua hipotesis lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini. Studi penelitian yang ditujukan pada karyawan Hotel Syariah Lembah Sarimas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
2. Kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Hadis

Adkins, A. (2018, April 17). *Employee Engagement in U.S. Stagnant in 2015*. Diambil kembali dari http://news.gallup.com/poll/188144/employee-engagement-stagnant-2015.aspx

Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2 (1), 10-18.

Ali, A. J. (2005). *Islamic PerspectivEs on Management and Organization.* Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

al-Nabhani, T. (2007). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam.* Surabaya: Risalah Gusti.

Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37 (2), 183-191.

Annisa, A., & Soeling, P. D. (2018, Maret 21). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta.* Diambil kembali dari http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S-Auzi%20Annisa

Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR 4th Edition.* London, Philadelphia, and New Delhi: Kogan Page.

Aziz, R., & Shofawati, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Islam terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(6), 393-409.

Azwar, S. (2005). *Metode penelitian.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Baumruk, R., & Gorman, B. (2006). Why Managers Are Crucial to Increasing Engagement. Melcrum Publishing.

Cleland, A., Townend, A., & Mitchinson, W. (2008). *Engagement, Assertiveness and Business Performance - A New Perspective.* Ixia Consultancy Ltd.

Clifton, J. K. (2008). Engaging Your Employees: Six Keys To Understanding The New Workplace. 2002 SHRM Foundation Thought Leaders Remarks. *Society for Human Resource Management*.

Crabtree, S. (2018, Maret 22). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. Diambil kembali dari http://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx?g_source=link_NEWSV9&g_medium=tile_4&g_campaign=item_166667&g_content=Worldwide%2c%252013%2525%2520of%2520Employees%2520Are%2520Engaged%2520at%2520Work

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-233.

Fahmi, A., & dkk. (2014). *HRD Syariah Teori & Implementasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .

Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37 (1), 178-187.

Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik.* Jakarta: Gema Insani Press.

Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 17(1), 77-90.

Hakim, L., & Kusdiyanto. (2010). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, http://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1335 12 April 2018.

Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*, 3(2), 254-270.

Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268–279.

Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. M. (2013). Organisational culture: features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202-219.

Huczynski, A. A., & Buchanan, D. A. (2007). *Organizational Behaviour.* UK: FT Prentice-Hall.

Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2009). *Leadership : Enhancing The Lessons Of Experience.* Boston: McGraw-Hill Irwin.

Indriyani, A. U., & Heruwasto, I. (2017). Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 10 (2), 83-92.

Jatmika, D. (2018, April 6). *Kepemimpinan Otentik (Authentic Leadership)*. Diambil kembali dari http://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/143-kepemimpinan-otentik-authentic-leadership

Kurtzman, J. (2018, Maret 16). *why is employee- ngagement in the hospitality industry important*. Diambil kembali dari http://blog.rewardian.com/why-is-employee-engagement-in-the-hospitality-industry-important

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2014). *Tafsir Al-Qur'an tematik Jilid 5.* Jakarta: Kamil Pustaka.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal Perspectives on Science and Practice*, 1 (1), 3-30.

Mansur, L., Sangkala, & Tikson, D. T. (2015). Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 1 (1), 76-88.

Maryani, A., & Rusmahafi, H. M. (2017). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate). *Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 51-69.

Melcrum. (2007). *The Practitioner's Guide to: Essential Techniques for Employee Engagement.* Melcrum Publishing Limited.

Mondy, R. W. (2012). *Human Resource Management Twelfth Edition.* Harlow: Pearson Education Limited.

Mumu, R., Adolfina, & Palandeng, I. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3 (3), 1287-1297.

Muslich, A. W. (2010). *Fiqih Muamalat.* Jakarta: Amzah.

O'Malley, M. N. (2000). *Creating Commitment.* New York: John Wiley & Sons.

Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2009). Leadership's Impact on Employee Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 365–385.

Paramarta, W. A., & Laswitarni, N. K. (2015). Kepemimpinan, Kompensasi, dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Circleka Indonesia Utama - Regional Bali). *Prosiding*, 107-121. http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/200 18 april 2018.

Purnama, Y. (2016, September 5). *Salah Kaprah Memaknai Silaturahim*. Diambil kembali dari https://muslim.or.id/28640-salah-kaprah-memaknai-silaturahim.html

Purwanto, M. N. (1991). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Qaradhawi, Y. (2011). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam.* Jakarta: Robbani Press.

Rachmawati, M. (2013). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 6 (12), 52-65.

Rahayu, S. A., & Surahman, E. (2012). Peran Kepemimpinan dan Employee Engagement terhadap Kinerja Individual Karyawan Instalasi Farmasi. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 1 (3), 117-126.

Ramadhan, B. M., & Ryandono, M. N. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(4), 274-287.

Ratanjee , V., & Emond, L. (2018, Maret 18). *Why Indonesia Must Engage Younger Workers*. Diambil kembali dari

http://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior.* United State America: Pearson.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement.* Brighton: Institute for Employment Studies.

Rukmana, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement di BPJS Ketenagakerjaan. *e-proceeding of Management*, 1 (3), 1-14.

Sakdiah. (2016). Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan*, 22(33), 29-49.

Santoso, S. (2000). *Latihan SPSS Statistik Parmetik.* Jakarta: Gramedia.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 25, 293–315.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business.* United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review Of Current Thinking.* Brighton: Institute for Employment Studies.

Suciaty, T., & Rahmawati, S. (2014). Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5 (1), 46-61.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administasi.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suharno, I. N. (2010, Juli 21). *Sistem Upah yang Sesuai Islam*. Diambil kembali dari https://www.republika.co.id/berita/ensiklopedia-islam/hikmah/10/07/21/125780-sistem-upah-yang-sesuai-islam

Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement di Hotel Ibis Style di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Management Jasa*, 4 (2), 522-566.

Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (3), 208-216.

Truskie, S. D. (2002). *Leadership in High Performance Organizational Cultures.* London: Quorum Books.

Uddin, M. R. (2014). Compensation Management from Islamic Perspective. *European Journal of Business and Management*, 6(17), 37-43.

Wagimo, & Ancok, D. (2005). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi*, 32 (2), 112-127.

Wahl, D., & Singh, G. (2006). Using Continuation Pay to Combat Turnover: An Evaluation. *Compensation and Benefits Review*, 38(2), 20-34.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wulandari, P., & Gustomo, A. (2011). Analisis Pengaruh Total Returns terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 10 (3), 281-297.

Inilah 10 Ciri Kepemimpinan Visioner atau Visionary Leadership yang Harus Dimiliki Setiap Orang Hebat seperti Anda. (2018, April 10). Diambil kembali dari https://www.finansialku.com/kepemimpinan-visioner-visionary-leadership/

Mengenal Lebih Dalam Tentang Tipe Kepemimpinan Transformasional. (2018, April 10). Diambil kembali dari https://www.finansialku.com/mengenal-lebih-dalam-tentang-tipe-kepemimpinan-transformasional/

Tahukah Anda Tipe Kepemimpinan Karismatik? Kenali Tipe Kepemimpinannya. (2018, April 10). Diambil kembali dari https://www.finansialku.com/tipe-kepemimpinan-karismatik/

LAMPIRAN

1. Kuesioner

Responden Yth.

Perkenalkan, nama saya Atirah Narissa, mahasiswa S1 jurusan Keuangan Dan Perbankan Syariah STIE Indonesia Banking School. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas". Tujuan penyebaran kuesioner ini untuk melihat seberapa besar keterikatan karyawan pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.

Oleh karena itu, saya memohon dengan hormat bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi yang ada. Pernyataan dari setiap responden hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan diolah secara keseluruhan sehingga skor individu tidak akan terlihat. Peneliti juga akan sangat menjaga kerahasiaan dari data yang didapat.

Atas waktu dan partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

1. Pertanyaan Filter

Apakah Anda karyawan tetap di Hotel Lembah Sarimas?

a. Iya (Anda dapat lanjut ke point berikutnya)

b. Tidak (Anda jangan melanjutkan ke point berikutnya)

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

2. Profil Responden

1. Jenis Kelamin:

   a. Wanita b. Pria

2. Usia:

   a. 21-30 thn b. 31-40thn c. 41-50thn

3. Masa Kerja:

   a. Kurang dari 1 thn b. 1-3 thn c. 3-5 thn d. Lebih dari 5 thn

4. Pengeluaran (perbulan):

   a. kurang dari 1.000.000 c. 2.000.000-3.000.000

   b. 1.000.000-2.000.000 d. Lebih dari 3.000.000

5. Jumlah Tanggungan:

   a. tidak ada b. 1-2 orang c. Lebih dari 2 orang

6. Tingkat Pendidikan:

   a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1

Petunjuk: Berikut terdapat serangkaian pernyataan. Beri tanda (√) pada kolom pilihan yang sesuai dengan perasaan dan pemahaman Anda. Penilaian yang semakin ke kanan menandakan Sangat Setuju (SS) sedangkan penilaian yang semakin ke kiri menandakan Sangat Tidak Setuju (STS).

1 = Sangat Tidak Setuju **3 = Setuju**

2 = Tidak Setuju **4 = Sangat Setuju**

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

No.	Indikator Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan				
2.	Pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik				
3.	Pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan				
4.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik				
5.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)				
6.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya				
7.	Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku				
8.	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja				
9.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)				
10.	Saya mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)				
11.	Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada saya				
12.	Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan				
13.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik				
14.	Perusahaan memberikan seragam kepada saya				
15.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja				
16.	Perusahaan memiliki tujuan dan arah yang jelas				
17.	Perusahaan memiliki pandangan yang sejalan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan				
18.	Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan				
19.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu kelancaran perusahaan				

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

20.	Saya akan tetap bekerja dan setia kepada Hotel Lembah Sarimas walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain				
21.	Saya akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi demi mensukseskan Hotel Lembah Sarimas				

2. Hasil Uji Validitas (Pre Test/30 responden)

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1.	Pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan	0,744	0,3160	Valid
2.	Pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik	0,676	0,3160	Valid
3.	Pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,605	0,3160	Valid
4.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik	0,385	0,3160	Valid
5.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)	0,647	0,3160	Valid
6.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya	0,669	0,3160	Valid
7.	Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku	0,629	0,3160	Valid
8.	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja	0,395	0,3160	Valid
9.	Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri	0,141	0,3160	Tidak Valid
10.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)	0,747	0,3160	Valid
11.	Saya mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)	0,498	0,3160	Valid
12.	Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada saya	0,516	0,3160	Valid

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

13.	Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan	0,537	0,3160	Valid
14.	Perusahaan menyediakan kantin dan makan siang untuk saya	0,284	0,3160	Tidak Valid
15.	Perusahaan menyediakan sarana ibadah untuk saya	0,356	0,3160	Valid
16.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik	0,670	0,3160	Valid
17.	Perusahaan memberikan seragam kepada saya	0,669	0,3160	Valid
18.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja	0,598	0,3160	Valid
19.	Perusahaan memiliki tujuan dan arah yang jelas	0,389	0,3160	Valid
20.	Perusahaan memiliki pandangan yang sejalan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan	0,458	0,3160	Valid
21.	Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan	0,544	0,3160	Valid
22.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0,273	0,3160	Tidak Valid
23.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada	0,125	0,3160	Tidak Valid
24.	Saya tidak mengulangi kesalahan yang sama	0,020	0,3160	Tidak Valid
25.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu kelancaran perusahaan	0,493	0,3160	Valid
26.	Saya akan membicarakan hal positif/merekomendasikan Hotel Lembah Sarimas kepada rekan kerja, pelanggan dan teman saya	0,278	0,3160	Tidak Valid
27.	Saya akan tetap bekerja dan setia kepada Hotel Lembah Sarimas walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain	0,574	0,3160	Valid
28.	Saya akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi demi mensukseskan Hotel Lembah Sarimas	0,408	0,3160	Valid

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

3. Hasil Uji Validitas (39 responden/seluruh sampel)

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1.	Pemimpin dapat bersikap adil serta jujur terhadap karyawan	0,802	0,3160	Valid
2.	Pemimpin bertanggung jawab, dapat dipercaya, serta bekerja dengan sangat baik	0,764	0,3160	Valid
3.	Pemimpin memiliki konsep dan pengetahuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,661	0,3160	Valid
4.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan kegiatan dalam pekerjaan dan mampu bernegosiasi dengan baik	0,609	0,3160	Valid
5.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar umum yang berlaku (UMR)	0,701	0,3160	Valid
6.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya	0,744	0,3160	Valid
7.	Perusahaan memberikan upah lembur sesuai standar yang berlaku	0,693	0,3160	Valid
8.	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja	0,441	0,3160	Valid
9.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT)	0,766	0,3160	Valid
10.	Saya mendapatkan jaminan asuransi (Jamsostek atau BPJSK)	0,496	0,3160	Valid
11.	Perusahaan memberikan izin cuti tahunan kepada saya	0,499	0,3160	Valid
12.	Perusahaan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan	0,552	0,3160	Valid
13.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik	0,683	0,3160	Valid
14.	Perusahaan memberikan seragam kepada saya	0,732	0,3160	Valid
15.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja	0,674	0,3160	Valid
16.	Perusahaan memiliki tujuan dan arah yang jelas	0,519	0,3160	Valid
17.	Perusahaan memiliki pandangan yang sejalan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan	0,568	0,3160	Valid
18.	Terdapat kesepakatan mengenai cara saya melakukan tugas atau sikap dalam perusahaan	0,623	0,3160	Valid

Faktor – Faktor Yang..., Atirah Narissa, MKPS-IBS, 2018

19.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu kelancaran perusahaan	0,537	0,3160	Valid
20.	Saya akan tetap bekerja dan setia kepada Hotel Lembah Sarimas walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain	0,674	0,3160	Valid
21.	Saya akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi demi mensukseskan Hotel Lembah Sarimas	0,478	0,3160	Valid

4. Uji Reliabilitas (Pre Test/30 responden)

a. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	4

b. Kompensasi Finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	11

c. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,617	4

d. *Employee Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	2

5. Uji Reliabilitas (39 responden/seluruh sampel)

a. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	4

b. Kompensasi Finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	11

c. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	4

d. *Employee Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	2

6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,79269869
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,758
Asymp. Sig. (2-tailed)		,614

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,895	1,109		,807	,425		
	KP	-,111	,091	-,236	-1,222	,230	,401	2,495
	K	,079	,040	,428	1,987	,055	,324	3,085
	BO	,336	,107	,494	3,130	,004	,603	1,658

a. Dependent Variable: EE

8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,862	,664		2,805	,008
	KP	-,046	,055	-,214	-,846	,403
	K	,007	,024	,077	,272	,787
	BO	-,068	,064	-,219	-1,059	,297

a. Dependent Variable: RES2

9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689[a]	,474	,429	,826

a. Predictors: (Constant), BO, KP, K

10. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,895	1,109		,807	,425
	KP	-,111	,091	-,236	-1,222	,230
	K	,079	,040	,428	1,987	,055
	BO	,336	,107	,494	3,130	,004

a. Dependent Variable: EE

11.Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,895	1,109		,807	,425
	KP	-,111	,091	-,236	-1,222	,230
	K	,079	,040	,428	1,987	,055
	BO	,336	,107	,494	3,130	,004

a. Dependent Variable: EE

INTEGRITY KNOWLEDGE SKILL