

# **STUDI KAUSAL MENGENAI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI HOTEL SHERATON SURABAYA**

**Amanda Giovanni, Lusiana Hendrika**

Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* di Hotel Sheraton Surabaya. Penelitian ini melibatkan 180 karyawan tetap Hotel Sheraton Surabaya yang diambil secara acak. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian diolah menggunakan model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang parsial, simultan, dan signifikan terhadap *employee engagement* serta komunikasi organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap *employee engagement* di Hotel Sheraton Surabaya.

## **Kata Kunci:**

Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan *Employee Engagement*.

**Abstract:** This research aim to find out the impact of organizational culture and organizational communication on employee engagement in Sheraton Hotel Surabaya. The study involved 180 permanent staff in Sheraton Hotel Surabaya. This type of research is quantitative causal. This research used regression models. The result showed that organizational culture and organizational communication have partially, simultaneous, and significant influence on employee engagement and organizational communication has the dominant effect on employee engagement in Sheraton Hotel Surabaya.

## **Keywords:**

Organizational Culture, Organizational Communication, *Employee Engagement*.

Saat ini karyawan yang *engaged* memiliki kontribusi terhadap kesuksesan sebuah organisasi dalam menjalankan bisnis. *Engaged employees* bekerja dengan penuh gairah dan memiliki perasaan yang mendalam terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan. Selain definisi tersebut, pandangan lain dari istilah ini menyatakan bahwa *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2008, p. 3).

Peneliti menggunakan teori dari McBain (2007) sebagai dasar dari penelitian untuk melihat salah satu faktor yang mendorong *employee engagement*. Faktor tersebut adalah budaya organisasi. Sedangkan faktor lain menggunakan teori Havill (2010) yang menyebutkan komunikasi organisasi adalah salah satu faktor pendorong terjadinya *engagement*.

Penelitian terdahulu mengenai dampak budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* sudah pernah dilakukan di sebuah bank yang berada di India oleh Sarangi (2011). Dan dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee engagement*. Teori dan konsep yang dikembangkan dalam studi ini sudah terbukti dan valid.

Penelitian kali ini akan menggunakan hotel sebagai objek penelitiannya. Dikarenakan industri perhotelan bertumbuh dengan pesat. Pada tahun 2012 – 2013, di Surabaya terjadi peningkatan jumlah hotel sebesar 30% dan peningkatan jumlah tamu sebesar 10% ([www.bisnis-jatim.com](http://www.bisnis-jatim.com), 2013). Hal ini berarti, persaingan yang terjadi di industri perhotelan semakin ketat, sehingga hotel diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena hotel bergerak di bidang jasa yang mengutamakan kualitas layanan. Hampir semua hotel memiliki fasilitas yang hampir sama, yang membedakan adalah kualitas pelayanan yang dimiliki oleh masing-masing hotel. Untuk dapat memenangkan persaingan hotel, sangat perlu dilakukan inovasi yang terus menerus agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan dari pelanggan yang selalu berubah-ubah.

## **RANGKUMAN KAJIAN TEORITIK**

### **Budaya Organisasi**

Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi diukur dengan skala yang dikembangkan Van den Berg dan Wilderom (2004). Hal ini dioperasionalkan melalui variabel diberikan di bawah ini:

1. *Autonomy*

Hal ini mencerminkan tingkat kebebasan dan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan dalam organisasi. Hal ini memainkan peran penting dalam membuat karyawan merasa terlibat dan dihargai. Prinsip *autonomy* didasarkan pada keyakinan bahwa individu mampu berfikir logis dan mampu membuat keputusan sendiri.

2. *External Orientation*

Organisasi bersifat responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Ini menandakan tingkat dan ketepatan dengan mana sebuah organisasi merespon perubahan dalam lingkungan eksternal. Karyawan menganggap ini sebagai dimensi penting yang mencerminkan *proactiveness*, pandangan jauh ke depan, dan ketangkasan organisasi.

3. *Interdepartmental Co-operation*

Didefinisikan sebagai keeratan hubungan yang merupakan aspek penting dari interaksi antar departemen. Keeratan hubungan memberikan akses atau kemudahan bagi berlangsungnya interaksi antar departemen dan pada akhirnya mempengaruhi proses dalam organisasi untuk berkembang. Mengacu pada sejauh mana departemen yang berbeda dalam organisasi mau saling membantu satu sama lain dalam kelancaran bisnis. Ini memberikan karyawan rasa aman dan meningkatkan rasa memiliki dengan organisasi.

#### 4. *Human Resource Orientation*

Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau suatu lingkungan atau iklim bisnis suatu organisasi. Dapat diartikan orientasi sumber daya manusia adalah upaya organisasi untuk memperlakukan sumber daya manusia sesuai dengan filosofi yang ingin dicerminkan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Termasuk di dalamnya bagaimana semua kebijakan dalam memperlakukan sumber daya manusia yang dilakukan di organisasi mencerminkan filosofi organisasi tersebut dalam mempercayai karyawannya. Ini mendefinisikan kepercayaan dan rasa hormat yang organisasi miliki untuk karyawan.

#### 5. *Improvement Orientation*

Berbicara mengenai evaluasi dan penilaian yang mampu mendeskripsikan kekuatan dan kelemahan dari setiap unit yang ada dalam organisasi dan kemungkinan bagi organisasi untuk memberikan ide bagaimana untuk mencapai tujuan organisasi. Meliputi sejauh mana organisasi berusaha untuk meningkatkan dan berinovasi dengan memberikan karyawan fleksibilitas dan pemberdayaan untuk berpikir di luar kebiasaan. Karyawan berkembang dalam organisasi di mana mereka diizinkan untuk membuat kesalahan, belajar, dan terus memperbaiki. Faktor sosial

### **Komunikasi Organisasi**

Wiryanto (2005) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Organisasi komunikasi didefinisikan sebagai kinerja dan penafsiran pesan antar unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Wayne and Faules, 2002, p. 16).

Definisi lain komunikasi organisasi menurut Wayne dan Faules dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hirarkis antar yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Adapun dimensi komunikasi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Komunikasi ke Bawah**

Komunikasi ke bawah merupakan komunikasi yang mengalir ke tingkat yang lebih bawah dalam organisasi. Pola komunikasi ke bawah merupakan pola komunikasi dari atasan ke bawahan. Ada 5 jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan: informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, informasi mengenai kinerja pegawai, dan informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

#### **b. Komunikasi ke Atas**

Komunikasi ke atas merupakan komunikasi yang mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Pola komunikasi ini merupakan pola komunikasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan informasi

berupa penyampaian saran serta rekomendasi untuk kemajuan organisasi, informasi berupa masalah-masalah yang dihadapi dan permintaan bantuan, informasi berupa aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan, informasi berupa umpan balik dari bawahan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi.

Komunikasi ke atas menyebabkan para manajer menyadari perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya, rekan sekerjanya, dan organisasi secara umum. Manajer juga mengandalkan komunikasi ke atas untuk memperoleh gagasan mengenai cara untuk memperbaiki kondisi.

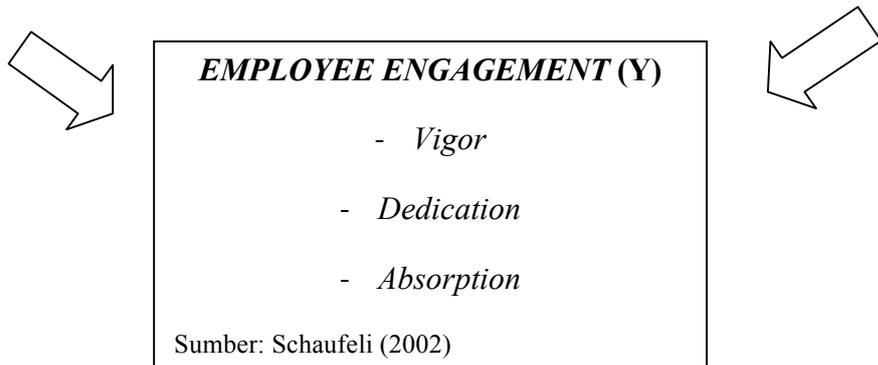
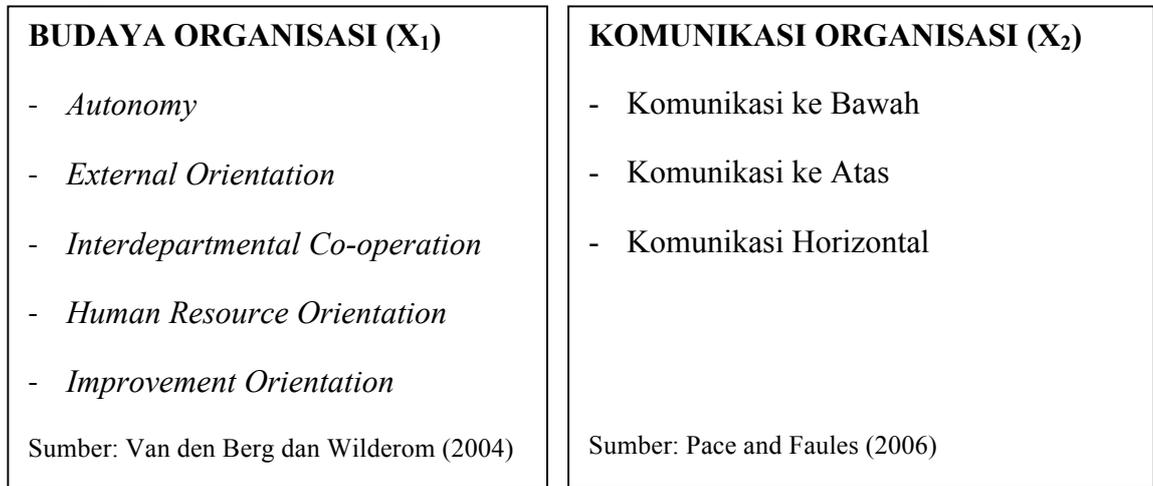
**c. Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi di antara kelompok kerja pada tingkat yang sama dalam organisasi. Terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan kerja sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

***Employee Engagement***

*Employee engagement* juga didefinisikan sebagai “*positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*” (Schaufeli, 2002, p. 74). Hal ini berarti adanya suatu perasaan positif untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diciri-cirikan dengan adanya dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

**Kerangka Pemikiran**



## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* di Hotel Sheraton Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan riset yang memiliki tujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

## **Gambaran Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan *staff* atau karyawan tetap yang dimiliki Hotel Sheraton Surabaya tahun 2013, yang berjumlah 325 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi (Malhotra, 2002). Penulis menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu tipe pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu dimana terdapat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi sampel penelitian, antara lain :

1. Responden berusia lebih dari 21 tahun dan merupakan karyawan tetap di Hotel Sheraton Surabaya.
2. Responden sudah bekerja minimal 2 tahun sampai tahun 2013.

Teknik ini dipilih oleh penulis karena tergolong sederhana dan dapat dijangkau oleh penulis. Kuesioner akan dibagikan di Hotel Sheraton Surabaya, yang terletak di Jalan Embong Malang 25 – 31, sebanyak 180 kuesioner.

## **Teknik Pengembangan/Pengumpulan Data**

### **Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2002, p. 7). Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data atau mengukur status variabel yang diteliti (Sugiyono, 2009). Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar, dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2006, p. 95). Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder (Sumarsono, 2004).

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui penelitian lapangan dengan cara sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2012, p. 137).

2. Angket (Kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan bersifat tertutup dimana terdapat alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan, dimana responden akan menjawab pertanyaan dengan pilihan jawaban yang dibuat berjenjang mulai dari intensitas paling rendah (sangat tidak setuju) sampai dengan intensitas paling tinggi (sangat setuju) dengan menggunakan skala *likert*.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen (tergantung) adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi variabel independen (Umar, 2006, p.63). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel akibat disebut variabel tidak bebas atau variabel tergantung, variabel terikat atau *dependent variable* (Y).

1. Dalam penelitian ini variabel X antara lain adalah variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi.

- Budaya organisasi (X<sub>1</sub>)

Dimensi budaya organisasi meliputi:

a. *Autonomy*

Dimensi ini mengacu pada tingkat kebebasan dan pemberdayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Indikatornya antara lain:

- Sheraton memberikan kebebasan karyawan untuk menjalankan keputusan berdasarkan pemikiran karyawan.
- Sheraton memberikan peran penting pada karyawan untuk mengambil keputusan bagi organisasi.
- Sheraton memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan ide sebelum dibuatnya keputusan.

b. *External orientation*

Dimensi ini mengacu pada adanya respon secara proaktif dari organisasi terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal. Indikatornya antara lain:

- Sheraton menganalisa keinginan dan kebutuhan konsumen atau pasar.
- Sheraton memiliki keunggulan dibanding pesaing lokal lainnya.
- Sheraton berusaha meningkatkan posisi di pasar lokal.

c. *Interdepartmental co-operation*

Dimensi ini mengacu pada kesiapan departemen yang satu dengan yang lainnya untuk saling membantu sehingga karyawan merasa aman dan mendapat informasi yang berguna. Indikatornya antara lain:

- Staf Sheraton saling bertukar informasi antar departemen yang berguna bagi kemajuan Sheraton.

- Staf Sheraton satu dengan lainnya saling mendukung dalam pemecahan masalah yang terjadi.
  - Staf Sheraton selalu berkomunikasi dan bekerja sama untuk mencapai keberhasilan bersama.
- d. *Human resource orientation*  
Dimensi ini mengacu pada bagaimana semua kebijakan dalam memperlakukan sumber daya manusia yang dilakukan di organisasi mencerminkan filosofi organisasi tersebut dalam mempercayai karyawannya. Indikatornya antara lain:
- Sheraton sangat memperhatikan penilaian kinerja terhadap staf.
  - Sheraton memberikan *reward* kepada staf yang bekerja dengan baik.
- e. *Improvement orientation*  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana keinginan organisasi untuk melibatkan karyawan dalam berinovasi untuk meningkatkan organisasi. Indikatornya antara lain:
- Sheraton memberikan fleksibilitas pada staf untuk secara aktif mencari peluang yang dapat meningkatkan daya saing organisasi.
- Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )  
Dimensi komunikasi organisasi meliputi:
    - a. Komunikasi ke Bawah  
Dimensi ini mengacu pada arah komunikasi yang mengalir dari tingkat yang lebih bawah dalam organisasi. Indikatornya antara lain:
      - Pimpinan Sheraton memberikan informasi yang jelas mengenai prosedur organisasi.
      - Pimpinan Sheraton memberikan informasi yang jelas mengenai target yang harus dipenuhi staf.
      - Pimpinan Sheraton memberikan informasi yang jelas mengenai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan organisasi.
      - Pimpinan Sheraton memberikan umpan balik terhadap setiap kinerja staf.
      - Pimpinan Sheraton mensosialisasikan misi secara jelas kepada setiap staf.
    - b. Komunikasi ke Atas  
Dimensi ini mengacu pada arah komunikasi yang mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Indikatornya antara lain:
      - Staf Sheraton dapat menyampaikan saran dan rekomendasi bagi kemajuan organisasi.
      - Staf Sheraton dapat mengkomunikasikan permasalahan kerja yang dihadapi dan meminta bantuan kepada pimpinan.
      - Staf Sheraton merasa bertanggung jawab untuk menyampaikan segala aktivitas yang dilakukan kepada pimpinan.
      - Staf Sheraton merasa bertanggung jawab untuk menyampaikan segala keputusan yang diambil dalam menjalankan tugas.
      - Staf Sheraton dapat memberikan umpan balik terkait pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi kepada pimpinan.

- c. **Komunikasi Horizontal**  
Dimensi ini menekankan pada interaksi antar anggota dalam organisasi. Cara komunikasi ini membantu untuk menanamkan rasa memiliki terhadap anggota lainnya. Indikatornya antara lain:
- Staf Sheraton dapat berbagi informasi terkait pekerjaan kepada rekan sejawat.
  - Staf Sheraton selalu berdiskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang dihadapi.
  - Staf Sheraton saling memberi masukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Sedangkan variabel Y dalam penelitian ini adalah *employee engagement* yang memiliki 3 indikator empiris, yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (seberapa jauh karyawan menghayati pekerjaannya).
- a. *Vigor*  
Dimensi ini meliputi kekuatan dan semangat yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mau mengeluarkan semua upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tetap bertahan meski menghadapi kesulitan. Indikatornya antara lain:
- Staf Sheraton merasa bersemangat saat melakukan suatu pekerjaan.
  - Staf Sheraton selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi kesulitan.
  - Staf Sheraton ulet dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
- b. *Dedication*  
Dimensi ini meliputi keterlibatan sangat kuat yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa bermakna, terlibat, antusias, bangga, terinspirasi, dan tertantang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Indikatornya antara lain:
- Pekerjaan yang dilakukan staf Sheraton bermakna.
  - Staf Sheraton merasa antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan.
  - Staf Sheraton bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.
  - Pekerjaan yang dilakukan staf Sheraton memberikan inspirasi.
  - Pekerjaan yang dilakukan staf Sheraton memiliki tujuan yang jelas.
  - Pekerjaan yang dilakukan staf Sheraton menantang.
- c. *Absorption*  
Dimensi ini mengacu pada keseriusan karyawan terhadap pekerjaannya, seberapa jauh karyawan tersebut menghayati suatu pekerjaan. Karyawan merasa sangat menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan tersebut. Indikatornya antara lain:
- Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika staf Sheraton sedang bekerja.
  - Staf Sheraton sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaannya.
  - Staf Sheraton sangat menikmati pekerjaannya sehingga lupa akan hal-hal lain.
  - Staf Sheraton merasa senang ketika bekerja secara intens.
  - Staf Sheraton bersedia mengorbankan tenaga, waktu, dan pikiran demi keberhasilan suatu pekerjaan.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, dipakai untuk mengukur pengaruh dari variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) (Simammora, 2005).

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

### Deskripsi Profil Responden

#### Jenis Kelamin

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 102 orang (56.7%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 78 orang (43.3%).

#### Pendidikan Terakhir

Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang diploma sebanyak 66 orang (36.7%). Sedangkan yang pendidikan terakhirnya SMU sebanyak 55 orang (30.6%), yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 39 orang (21.7%), dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 20 orang (11.1%).

#### Usia

Jumlah responden berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 90 orang (50.0%). Yang berusia antara 21 – 30 tahun sebanyak 50 orang (27.8%), berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 31 orang (17.2%), dan yang berusia sebanyak 51 – 60 tahun sebanyak 9 orang (5.0%).

#### Lama Bekerja

Jumlah responden yang sudah bekerja setidaknya antara 2 – 5 tahun, yaitu sebanyak 110 orang (61.1%). Sedangkan sisanya sebanyak 70 orang (38.9%) sudah bekerja lebih dari 5 tahun

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi antara variabel budaya organisasi dan komunikasi terhadap *employee engagement* dimaksudkan untuk mengetahui pola dan mengukur perubahan pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap variabel *employee engagement*. Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputersasi program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Sig.
(Constanta)	1.933	0.305	0.000
Budaya Organisasi (X1)	0.186	0.082	0.024
Komunikasi Organisasi (X2)	0.370	0.075	0.000

Berdasarkan table di atas yang diperoleh dari hasil pengolahan data komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.933 + 0.186X_1 + 0.370X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$B_0 = 1.933$  menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempengaruhi *employee engagement* sebesar 1.933.

$B_1 = 0.186$  menunjukkan bahwa jika nilai budaya organisasi ditingkatkan satu satuan maka dapat diikuti dengan peningkatan *employee engagement* pada karyawan tetap Hotel Sheraton Surabaya sebesar 0.186.

$B_2 = 0.370$  menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi organisasi ditingkatkan satu satuan maka dapat diikuti dengan peningkatan *employee engagement* pada karyawan tetap Hotel Sheraton Surabaya sebesar 0.370.

## KESIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi terbukti berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan tetap Hotel Sheraton Surabaya.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat diberikan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Sumber Daya Manusia adalah faktor yang paling penting untuk kelangsungan hidup sebuah Hotel, terutama hotel bintang 5 seperti Sheraton yang sudah memiliki nama baik. Sehingga disarankan agar perusahaan dapat lebih menggali dan memperhatikan lagi faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, agar bisa mendapatkan karyawan sesuai kriteria yang diinginkan sesuai misi Sheraton sendiri.
2. Untuk penelitian lanjutan disarankan untuk mencari dan meneliti lebih lanjut faktor-faktor lain apa yang dapat mendorong *employee engagement*, dikarenakan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki peranan yang belum terlalu besar terhadap *employee engagement*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Macey & Schneider. (2008). *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*. (1), 3-30.
- Malhotra, N.K. (2002). *Marketing Research*. New Jersey: Prentice Hall Int.
- McBain. (2007). *The Practice of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice. Strategic HR Review*, Vol. 6. Iss: 6. Pp. 16 – 19.
- Schaufeli, W. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92.
- Simamora. Henry. 2005. *Akuntansi Manajemen*. Edisi II. Jakarta : UPP Amp YKPN.
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih Nana. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:

Remaja Rosdakarya.

Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Van den Berg, P. & Wilderom, P. (2004). *Defining, Measuring, and Comparing Organizational Cultures, Applied Psychology: an International Review*, 53 (4), 570 – 582.