

Analisis pengaruh budaya organisasi dominan terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi studi kasus pada pt xyz = An analysis of the influence of the dominant cultural organization on employee engagement with job satisfaction as intervening variable case study in pt xyz

Ahmad Safwat, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20411916&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

<p>Penelitian ini berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi yang dominan di PT XYZ terhadap job satisfaction dan employee engagement di PT XYZ. PT XYZ adalah salah satu self regulatory organization (SRO) pasar modal Indonesia. Penelitian ini melakukan studi variabel budaya organisasi menggunakan Organization Culture Assessment Instrument (OCAI) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn pada tahun 2006, yang terdiri dari 4 tipologi budaya organisasi yaitu, Clan, Hierarchy, Market dan Adhocracy. Akan dipilih variabel yang dominan dari keempat tipologi tersebut kemudian akan diuji pengaruh terhadap variabel job satisfaction, dan diuji juga hubungan secara tidak langsung dengan employee engagement. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT XYZ. Analisis data menggunakan bantuan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Path analysis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yakni tipologi clan yang dominan di PT XYZ berpengaruh positif terhadap variabel job satisfaction, variabel job satisfaction berpengaruh positif terhadap variabel employee engagement dan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap employee engagement yang dimediasi oleh variabel job satisfaction.</p>

<hr>

ABSTRACT

<p>This Research relating to the influence of cultural organization that dominan in PT XYZ on job satisfaction and employee engagement. PT XYZ is one of a regulatory self organization (SRO) OF Indonesia Stock Exchange. This research conducted a study of the cultural organizational variable use Organization Culture Assessment Instrument (OCAI) developed by Cameron and Quinn in 2006 which consist of four typhologies cultural organization, Clan, Hierarchy, Market and Adhocracy. Dominant typhology will be chosen then will be tested influence on variable job satisfaction, and tested indirectly relationship on variable employee engagement. Data was analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and path analysis. The results of this study indicate the variable organizational culture typhology (Clan) have positif influence on variable job satisfaction, variable job satisfaction have positif influence on variable employee engagement and there are a

positive influence on organizational culture with employee engagement, where that relationship using intervening variable (job satisfaction).</p>