

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE  
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. OMRON  
MANUFACTURING OF INDONESIA  
(Studi Kasus Pada Departement *Device Module Solution*)**

SKRIPSI



OLEH :  
MEILIN PUJI LESTARI  
112010519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE  
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. OMRON  
MANUFACTURING OF INDONESIA  
(Studi Kasus Pada Departement *Device Module Solution*)**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

**SKRIPSI**



**OLEH :**  
**MEILIN PUJI LESTARI**  
**112010519**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, dosen pembimbing skripsi :


Nama Mahasiswa : Meilin Puji Lestari

NIM : 112010519

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Di PT. Omron Manufacturing of Indonesia (Studi Kasus Pada Departement *Device Module Solution*)

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 08 Juli 2024  
Pembimbing,



Erina Rulianti, S.I.P., M.M.  
NIDN: 0418066803

**SKRIPSI**

***PENGARUH BUDAYA ORGANISAS, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA  
KARYAWAN DI PT. OMRON MANUFACTURING OF INDONESIA  
(Studi Kasus pada Departement Device Module Solution)***

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Meilin Puji Lestari  
112010519

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Sabtu, tanggal 27, bulan Juli, tahun 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

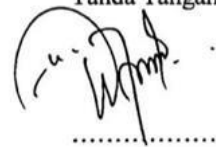
Ketua Penguji,  
Nasrun Baldah, S.E., M.M.  
NIDN : 0403118304

Tanda Tangan



Anggota Penguji,  
Wiji Safitri, S.M.B., M.M.  
NIDN : 0409098708

Tanda Tangan



Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Yunita Ramadhani RDS., S.E., M.Sc.  
NIDN : 0406068402

Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.  
NIDN : 0404046508

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meilin Puji Lestari  
NIM : 112010519  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa sepenuhnya adalah hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 08 Juli 2024

  
Meilin Puji Lestari  
NIM : 112010519

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur saya kehadirat Allah S.W.T. Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W. beserta keluarga dan para sahabat yang saya sayangi. Berkat Rahmat dan Hidayah-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Di PT. Omron Manufacturing Of Indonesia (Studi Kasus Pada Departement *Device Module Solution*) ini dengan tepat waktu. Tugas akhir ini merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana dari Fakultas Ekonomi Strata 1 (S-1) pada Jurusan Manajemen UPB “Universitas Pelita Bangsa”. terselesainya skripsi ini tidak lepas dari do’a, bantuan, dukungan serta bimbingan dari beberapa pihak:

1. Ibu Erina Rulianti, S.I.P., M.M. selaku Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan, menyempatkan waktunya, memberikan masukan, contoh, serta motivasi kepada penulis agar proposal skripsi ini dapat selesai.
2. Tim penguji yang telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurna naskah mulai dari gagasan awal tema penelitian hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputera, SKM., M.M., D.BA. selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa.
4. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.
5. Ibu Dr. Yunita Ramadhani Ratnaningsih RDS., S.E., MSc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) yang telah membimbing, menasehati, dan berbagi ilmu pengetahuan yang menjadi bekal bagi penulis.

7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan bantuan dan kemudahan dalam pelayanan selama perkuliahan ataupun ketika proses penyusunan Proposal Skripsi ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa terimakasih atas dukungan, kekeluargaannya, diskusi, saran, dan semangat yang diberikan.
9. Manajemen dan karyawan Departemen *Device Module Solution* PT. Omron Manufacturing of Indonesia yang telah membantu dalam proses observasi di lingkungan perusahaan sehingga Proposal Skripsi ini bisa terselesaikan.
10. Kedua Orang Tua tercinta yang telah membesarkan, mendidik dan memberikan do'a untuk penulis dengan penuh kesabaran, pengorbanan yang tak ternilai, dan menjadi teladan yang baik bagi penulis.
11. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan proses penyelesaian Proposal Skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk pengembangan skripsi ini di masa yang akan mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bekasi, 08 Juli 2024

Penulis

Meilin Puji Lestari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	64
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	9
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir .....	14
2.1.4 Pengertian Kompensasi.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Hipotesis.....	24
2.4 Model Penelitian.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
3.1 Jenis, Tempat Dan Desain Penelitian .....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Tempat dan Waktu.....	28
3.1.3 Desain Penelitian .....	29
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	30
3.2.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3 Populasi dan Sampel .....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data .....	33
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	34



3.5 Metode Analisis.....	36
3.5.1 Uji Instrumen.....	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.5.4 Uji Hipotesis.....	38
3.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	42
4.1.1 Sejarah PT. Omron Manufacturing of Indonesia .....	42
4.1.2 Visi dan Misi PT. Omron Manufacturing of Indonesia.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Omron Manufacturing of Indonesia Departement <i>Device Module Solution</i> (DMS).....	43
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab .....	43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.3 Uji Instrumen.....	47
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	47
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	51
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	52
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53
4.5 Hasil Analisis Dan Uji Hipotesis.....	54
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.5.2 Uji Hipotesis.....	55
4.5.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	58
4.6 Pembahasan .....	58
4.6.1 Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y).....	58
4.6.2 Hubungan Pengaruh Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ) Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y).....	59
4.6.3 Hubungan Pengaruh Kompensasi (X <sub>3</sub> ) Terhadap <i>Employee Engagement (Y)</i> .....	60
4.6.4 Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ), Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ) dan Kompensasi (X <sub>3</sub> ) Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3. 2 Definisi Variabel .....	31
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i> .....	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Pendidikan Responden .....	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja Responden .....	47
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	48
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	49
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir .....	49
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	50
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji t ( Parsial) .....	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Turnover</i> Data .....	3
Gambar 2. 1 Model Penelitian .....	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	68
Lampiran 2. Lembar Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	76
Lampiran 4. Data Karakteristik Responden .....	86
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	87
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	92
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis .....	93
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup.....	96

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL OF ORGANIZATIONAL  
CULTURE, CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ON  
EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE PT. OMRON  
MANUFACTURING OF INDONESIA  
(Case study in the Device Module Solution Departement)**

Meilin Puji Lestari  
Erina Rulianti

**ABSTRACT**

*The quality of human resources is the main capital for achieving company goals. Every company must have a workforce that has the ability, willingness and knowledge to work. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture, career development, and compensation on the relationship that causes the decline in employee engagement. The type of research carried out is quantitative. The population in this study were employees of the Device Module Solution departement at PT. Omron Manufacturing of Indonesia as many as 100 people. Data was collected through questionnaires. The type of measuring instrument used to obtain data at PT. Omron Manufacturing of Indonesia in the Device Module Solution uses a Likert scale in data analysis calculations using SPSS (Statistical Package for the Social Science) version 26 tools. The analysis methods used are regression analysis and t test. The results of this research show that organizational culture variables partially have a positive and significant effect on employee engagement, career development does not partially have a positive and significant effect on employee engagement, compensation partially have a positive effect on employee engagement. Meanwhile, the result of the F test carried out succeeded in proving that organizational culture, career development and compensation simultaneously influence employee engagement.*

**Keywords :** *organizational culture, career development compensation, employee engagement.*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA  
KARYAWAN DI PT. OMRON MANUFACTURING  
OF INDONESIA  
(Studi Kasus Pada Departement *Device Module Solution*)**

Meilin Puji Lestari  
Erina Rulianti

**ABSTRACT**

Kualitas sumber daya manusia merupakan modal utama untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, kemauan dan pengetahuan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki keterkaitan yang menjadi penyebab turunnya *employee engagement*. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan departement *Device Module Solution* pada PT. Omron Manufacturing of Indonesia sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Jenis alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data pada PT. Omron Manufacturing of Indonesia di Departement *Device Module Solution* yaitu skala *likert* dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 26. Metode analisis yang dipakai yaitu analisis regresi dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Sedangkan hasil uji F yang dilakukan berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *employee engagement*.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi, *Employee Engagement*.