Pengaruh Budaya Organisasi Akhlak Terhadap Nilai Employee Engagement Di Pt Telkom Datel Banjar

Della Wahyuning Yonastrie[1], Choiria Anggraini[2]
[1] Hubungan Masyarakat, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia, Dellayonastrie@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Hubungan Masyarakat, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia, Choiriaanggraini@telkomuniversity.ac.id

Abstract
This research refers to the phenomenon that occurs based on direct observations made at PT Telkom Datel Banjar, the lack of employee enthusiasm in carrying out a job, the lack of communication between employees, and the lack of a level of discipline in carrying out work so that it raises the thought of whether the AKHLAK organizational culture has been implemented properly or not so it is necessary to measure the organizational culture against the value of employee engagement. The purpose of this study was to determine how much influence the AKHLAK Organizational Culture has on the value of employee engagement of PT Telkom Datel Banjar. This research uses quantitative methods with descriptive analysis types. Sampling in this study was due to only 52 people, so the entire population was sampled. This research applies the Smart-PLS 4 system to perform data processing. Based on the results of the AKHLAK organizational culture research, it only provides some significant influence on the value of employee engagement, namely Vigor and Dedication.

Keywords-employee engagement, organizational culture ,work ethic

---

Abstrak
Penelitian ini merujuk pada fenomena yang terjadi berdasarkan observasi langsung yang dilakukan pada PT Telkom Datel Banjar, kurangnya antusias karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan, dan kurangnya Tingkat disiplin dalam melaksanakan perkerjaan sehingga memunculkan pemikiran apakah budaya organisasi AKHLAK sudah terlaksanakan dengan baik atau belum sehingga perlu dilakukan pengukuran terhadap budaya organisasi terhadap nilai employee engagement. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK terhadap nilai employee engagement PT Telkom Datel Banjar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis analisis deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dikarenakan hanya 52 orang maka, seluruh populasi yang dijadikan sampel. Penelitian ini menerapkan sistem Smart-PLS 4 untuk melakukan pengolahan data . Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi AKHLAK hanya memberikan beberapa pengaruh yang signifikan terhadap nilai employee engagement yaitu Vigor dan Dedication.

Kata Kunci-budaya organisasi, employee engagement, etos kerja

---

I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi, sebagai landasan nilai, norma, dan keyakinan yang terbentuk di dalam sebuah entitas bisnis, memainkan peran sentral dalam membentuk karakter dan kinerja suatu perusahaan (Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, 2016) dan ((Kusuma et al., 2016), budaya organisasi bukan hanya sekadar kumpulan nilai-nilai, tetapi juga merupakan pola yang mendalam dari keyakinan dasar yang membimbing interaksi dan keputusan anggota organisasi.Tujuannya adalah untuk membantu perusahaan mempelajari cara menangani masalah yang muncul dari keberhasilan integrasi internal dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Selain itu, budaya organisasi juga diajarkan kepada anggota baru agar mereka memahami, berpikir, dan merasakan dengan cara yang tepat terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya

organisasi dibentuk oleh kelompok organisasi itu sendiri agar dapat menghadapi tantangan di masa depan.

Budaya organisasi menjadi semakin krusial dalam konteks dinamika bisnis modern, di mana perusahaan seperti PT Telkom Datel Banjar dituntut untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan internal, tetapi juga bersaing di tingkat global. Penerapan budaya organisasi, khususnya budaya organisasi AKHLAK yang diperkenalkan oleh Kementerian BUMN pada tahun 2020, menjadi langkah strategis untuk mengelola 115 perusahaan BUMN, termasuk PT Telkom Datel Banjar. Budaya organisasi menekankan pada kumpulan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dan diamalkan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan lingkungan di mana PT Telkom Datel Banjar menerapkan budaya organisasi yaiitu AKHLAK. Penyelarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai kinerja perusahaan dapat memiliki dampak positif pada kinerja mereka.

Adanya budaya organisasi "AKHLAK" dalam PT Telkom Datel Banjar apakah dapat menciptakan employee engagement yang tinggi karena seharusnya akan berdampak pada kinerja karyawan, namun fakta yang terjadi kinerja yang terlihat justru tidak mengimplementasikan adanya budaya organisasi AKHLAK sehingga *employee engagement* tidak terbentuk. Meskipun budaya organisasi, terutama dalam konteks AKHLAK, diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap *employee engagement*, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang sejauh mana implementasi budaya organisasi AKHLAK di PT Telkom Datel Banjar dapat memengaruhi nilai *employee engagement*. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Prahara (2020), budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa meskipun nilai-nilai budaya organisasi AKHLAK telah diperkenalkan, implementasinya mungkin belum sepenuhnya tercermin dalam kinerja karyawan di PT Telkom Datel Banjar. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mencoba untuk mengevaluasi dampak langsung dari budaya organisasi terhadap *employee engagement*, tetapi juga melihat faktor-faktor internal yang mungkin memoderasi hubungan tersebut. Terdapat berbagai aspek yang berperan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi dalam PT Telkom Datel Banjar menggunakan "AKHLAK". Faktor ini memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat *Employee Engagement*, yaitu keterikatan atau kesatuan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Lookwood,2007 dalam , (Anggraini, 2016)). *Employee Engagement* yang tinggi dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Rasa keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, karyawan cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan dapat meningkat. *Employee engagement* dapat merujuk kepada keadaan psikologis yang menunjukan sikap karyawan untuk mengutamkan kepentingan perusahaan dalam keberhasilan bersama dan meningkatkan motivasi kinerja sebagai suatu pencapaian ke arah perubahan yang lebih baik dari individu, tim, dan perusahaaan (Carpenter & Wyman, 2007 dalam Ramadhan & Sembiring, 2014). Oleh karena itu, faktor budaya organisasi dapat berperan sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja karyawan. Manfaat *Employee Engagement* dalam perusahaan dapat berdampak besar terutama dalam konteks perusahaan dan hal tersebut dapat dirasakan oleh karyawan perusahaan seperti produktivitas yang meningkat, kualitas kerja yang lebih baik, dan retensi karyawan. Dengan memperhatikan dan meningkatkan *employee engagement*, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Selain relevansi teoritisnya, penelitian ini juga memiliki kepentingan praktis dengan memahami sejauh mana budaya organisasi AKHLAK berkontribusi terhadap *employee engagement*, PT Telkom Datel Banjar dapat merancang intervensi dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, dan secara keseluruhan mendukung visi dari program "AKHLAK BUMN". Peneliti juga menemukan penelitian sebelumnya yang dilakukan Jousan, Syamsun, & Kartika (2015) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi", ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh sebuah perusahaan maka semakin tinggi juga tingkat employee engagement.

Penelitian akan mencapai tujuannya, jika penelitian ini menjelaskan lebih lanjut aspek-aspek yang relevan seperti dampak kepemimpinan, efektivitas komunikasi internal, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi keterlibatan karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi PT Telkom Datel Banjar dalam merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan *employee engagement* dan, pada gilirannya, memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Peneliti menyadari bahwa dampak yang signifikan dari penerapan budaya organisasi perusahaan terhadap *employee engagement*, maka perlu adanya suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai pembanding untuk menilai

manfaat dari penerapan budaya organisasi AKHLAK. Namun, PT Telkom Datel Banjar belum melakukan penelitian mengenai budaya organisasi AKHLAK dan *employee engagement*, oleh karena itu peneliti memilih untuk memfokuskan penelitian pada penerapan budaya organisasi AKHLAK untuk melihat seberapa besar dampaknya terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk memilih topik pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK terhadap nilai *employee engagement* pada PT Telkom Datel Banjar.

Keterkaitan adanya budaya organisasi AKHLAK yang diterapkan mempengaruhi nilai *employee engagement* dalam sebuah perusahaan maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang "pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK terhadap nilai *employee engagement* pada PT Telkom Datel Banjar".

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Budaya Organisasi AKHLAK

Pada tahun 2020, berdasarkan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE 7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, setiap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diharuskan menerapkan prinsip-nilai inti yang disebut AKHLAK. AKHLAK didefinisikan sebagai prinsip-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang menjadi dasar bagi perilaku individu di dalam BUMN. Telkom melaksanakan evaluasi terhadap budaya Perusahaan menggunakan metode pengukuran AKHLAK guna mengevaluasi tingkat efektivitas penerapan budaya Perusahaan. Pengukuran tersebut melibatkan penilaian secara menyeluruh maupun spesifik yang berfokus pada penginternalisasian Core Values AKHLAK. Pada tahun 2020, dilakukan pengukuran sebagai nilai dasar untuk melihat sejauh mana implementasi Core Values AKHLAK telah dilakukan ((Sinera, 2022) ,. Nilai-nilai inti perusahaan harus dapat menyampaikan visi dan misi bisnis karena nilai-nilai tersebut menjadi dasar dan titik acuan bagi organisasi tersebut. Dengan demikian, nilai inti ini merupakan sesuatu yang dihargai, dipraktikkan, dipertahankan, dan mewakili esensi dari sebuah bisnis. Akronim AKHLAK, yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, merupakan singkatan dari prinsip-prinsip inti BUMN. Di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) yang ditandai dengan perubahan, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas, AKHLAK juga menjadi pedoman moral untuk dapat meningkatkan nilai *employee engagement* (Thorir & Agustian, 2021) . Berikut ini merupakan nilai - nilai dari core value AKHLAK :

1. Amanah
   Menunjukkan kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan amanah yang diberikan.

2. Kompeten
   Menunjukkan kemampuan, keahlian, dan kualifikasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

3. Harmonis
   Menciptakan hubungan yang baik, saling menghormati, dan menjaga keharmonisan di antara anggota organisasi.

4. Loyal
   Menunjukkan kesetiaan, dedikasi, dan pengabdian terhadap organisasi dan tujuan yang diemban.

5. Adaptif
   Bersifat fleksibel, mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi organisasi.

6. Kolaboratif
   Mendorong kerja tim, kerjasama, dan komunikasi yang efektif antara anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas pada penelitian ini teori budaya organisasi AKHLAK, dalam penerapannya budaya organisasi AKHLAK memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan terutama PT Telkom Datel Banjar untuk membentuk sikap karyawan dan memberikan saran perilaku, sehingga dapat menghasilkan keseimbangan sistem yang dapat membawa bisnis ke tujuan yang telah ditetapkan.

B. *Employee Engangemet*

Employee engagement adalah keadaan di mana seseorang merasa memiliki arti dan makna yang utuh dalam pekerjaannya. Mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja, mampu menerima dukungan positif dari orang lain, dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah tingkat komitmen emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen emosional yang tinggi benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau promosi semata, tetapi bekerja dengan tujuan untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi (Sri Devi Nasiroh, 2023).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sikap karyawan di dalam organisasi yang melampaui harapan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka. Karyawan yang terlibat sepenuhnya menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus dalam pekerjaan mereka. Selain itu, *employee engagement* juga mencakup keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini, kesimpulan tersebut diambil sebagai acuan untuk mengukur *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa penelitian akan memperhatikan tingkat keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan kerja, dan antusiasme sebagai indikator employee engagement yang relevan dalam konteks penelitian tersebut. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan kerangka kerja tersebut sebagai landasan untuk memahami dan mengukur employee engagement dalam konteks yang diteliti.

Hal ini mencerminkan keterlibatan yang kuat dan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi. Tingkat *employee engagement* yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik, produktivitas yang meningkat, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut *Schaufeli* dan *Bakker* (dalam (Anugra & Saragih, 2018)), *employee engagement* memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

Dimensi ini menggambarkan keterikatan karyawan yang ditunjukkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki vigor tinggi memiliki energi yang tinggi, semangat yang kuat, dan daya tahan yang baik dalam menjalankan tugas mereka.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dimensi ini mencerminkan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka tetap terinspirasi dan tekun dalam menjalankan tugas-tugas mereka, tanpa merasa terancam oleh tantangan yang dihadapi.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Dimensi ini menggambarkan keterikatan karyawan yang ditunjukkan melalui perilaku mereka yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki absorption yang tinggi sepenuhnya terfokus pada tugas-tugas mereka dan sepenuhnya terlibat dalam aktivitas kerja. Mereka merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kecenderungan untuk melupakan waktu atau mengabaikan lingkungan sekitar saat terlibat dalam tugas-tugas tersebut.

Ketiga dimensi ini membentuk keseluruhan *employee engagement*, yang mencerminkan keterikatan yang kuat dan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, faktor-faktor pendukung lainnya yang memainkan peran penting dalam meningkatkan employee engagement antara lain adalah komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang inspiratif, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut saling berinteraksi dan dapat berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang membangun partisipasi dan keterlibatan karyawan yang tinggi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Konsep positivisme menjadi dasar metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan teknik metode penelitian kuantitatif, data yang dapat diukur dikumpulkan dengan penekanan pada evaluasi hipotesis. Sebuah populasi atau sampel tertentu dapat menjadi subjek penelitian kuantitatif. Sebagian dari

populasi dipilih untuk menjadi partisipan studi dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan prosedur pengambilan sampel. Statistik digunakan untuk menilai data, yang sering kali dikumpulkan sebagai data numerik atau angka. Menguji hipotesis yang diajukan adalah tujuan utama penelitian kuantitatif. Pernyataan yang dibuat berdasarkan teori atau spekulasi dalam mendukung dan membantah yang diperoleh dari analisis data yang dapat disebut sebagai hipotesis. Statistik digunakan untuk menilai data, yang sering kali dikumpulkan sebagai data numerik atau angka. Menguji hipotesis yang diajukan adalah tujuan utama penelitian kuantitatif. Pernyataan ini dibuat berdasarkan teori atau dugaan dan dimaksudkan untuk didukung atau dibantah oleh analisis data disebut hipotesis. (Sugiyono, 2018, dalam (Nanincova, 2019) . Penelitian ini menganalisis dan menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi AKHLAK terhadap nilai *employee engagement*.

B. Populasi

Populasi adalah kategori luas dari individu, kejadian, dan hal-hal yang menarik para peneliti untuk mempelajarinya. Demografi yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari akan membatasi temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut hanya akan berlaku untuk populasi yang dipilih. Hanya untuk demografi yang dipilihnya, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasi penelitiannya (Indrawati, 2015). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pad PT Telkom Datel Banjar sebanyak 52 orang.

C. Sampel

Sampel adalah segmen dari subjek atau hal yang melambangkan populasi. Pengambilan sampel harus mempertimbangkan kualitas dan ciri-ciri populasi. Sebuah penelitian akan berprasangka, tidak akurat, dan temuannya mungkin salah jika praktik pengambilan sampelnya tidak konsisten dengan standar dan ciri-ciri populasi yang sedang dipelajari. Selain itu, kesimpulan yang diambil mungkin tidak tepat. Hal ini menyebabkan kesimpulan yang diambil tidak mencerminkan populasi secara akurat (Hermawan, 2019). Berdasarkan populasi yang dimiliki hanya sebesar 52 orang maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus) dengan memakai semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu 52 orang dengan 36 butir pertanyaan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dikirimkan, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden untuk mengetahui informasi yang diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden dan karakteristik mereka. Secara khusus, ada empat karakteristik yang akan dikaji dalam penelitian ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin
2. Karakteristik responden berdasarkan Usia
3. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja
4. Karakteristik responden berdasarkan Sosial media yang digunakan untuk memperoleh informasi

B. Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam penelitian ini, pengujian outer model dilakukan untuk menunjukkan bahwa indikator dan variabel penelitian memiliki hubungan sebab akibat (Ghozali & Latan, 2014). Indikator dan variabel penelitian memiliki hubungan sebab akibat (Ghozali & Latan, 2020). Validitas diskriminan dan validitas konvergen digunakan untuk menilai pengukuran dari luar model melalui penilaian reliabilitas indikator, validitas diskriminan, konsistensi internal, dan validitas diskriminan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

C. Indicator Reliability

Menurut Ghozali (Agus Prabowo, 2022) reliabilitas ditentukan oleh nilai reliabilitas komposit yang mengukur reliabilitas konsistensi internal. Reliabilitas keseluruhan ditentukan dengan menghitung nilai reliabilitas komposit struktur secara keseluruhan. Reliabilitas komposit memiliki nilai minimum 0,7.

Tabel Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Realiability
AB	0.827
ADA	0.848
AN	0.876
DE	0.763
HO	0.843
KO	0.709
KOL	0.859

D. Convergent Validity

Tabel Convergent Validity

Latent Variabel	Indikator	Loadings
Budaya Organisasi AKHLAK	AN1	0.878
	AN2	0.833
	AN3	-0.796
	AN4	-0.886
	KO1	0.799
	KO2	0.836
	KO3	-0.726
	KO4	0.433
	HO1	-0.847
	HO2	0.777
	HO3	0.872
	HO4	-0.772
	LO1	0.813
	LO2	-0.91

	LO3	-0.863
	LO4	0.655
	AD1	0.846
	AD2	-0.878
	AD3	-0.831
	AD4	0.705
	KOL1	0.726
	KOL2	-0.838
	KOL3	-0.884
	KOL4	0.827
Employee Engagement	VI1	0.862
	VI2	-0.797
	VI3	-0.816
	VI4	0.795
	DE1	0.652
	DE2	-0.836
	DE3	-0.878
	DE4	0.686
	AB1	-0.803
	AB2	0.687
	AB3	0.903
	AB4	-0.796

Hasil olah data menggunakan aplikasi SmartPLS 4 menunjukan bahwa nilai loading factor dari variabel memiliki nilai yang VALID jika nilai loading faktor diatas 0,7 untuk variabel dengan loading faktor dibawah 0,7 dinyatakan

TIDAK VALID dan akan mengalami trimming atau pemangkasan.

E. Discriminant Validity

Tabel Discriminant Validity

Variabel	Average variance extraced (AVE)		Kesimpulan
AB	0.708	0.841	VALID
ADA	0.793	0.890	VALID
AN	0.773	0.879	VALID
DE	0.622	0.778	VALID
HO	0.701	0.837	VALID
KO	0.509	0.713	VALID
KOL	0.569	0.745	VALID
LO	0.707	0.806	VALID
VI	0.708	0.807	VALID

Berdasarkan tabel di atas, penulis menyimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE lebi besar dari rule of thumb 0.5, dan syarat √AVE >AVE.

F. Uji Determinasi atau analisis variant (R^2)

Tabel Uji Determinasi

Variabel 1	**R-** Squere
AB	0.713
DE	0.753
VI	0.453

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel Continuance Intention memiliki nilai R-Square sebsar 0.616, 0.539, dan 0.827. Hal tersebut membuktikan bahwa *Absorption, Dedication, dan vigor* menjelaskan variabel bebas penelitian mempengaruhi penyerapan sebesar 61,6%, variabel bebas penelitian mempengaruhi dedikasi sebesar 53,9% dan sisanya memperngaruhi kekuatan sebesar 82.7% dan yang lainnya dipengaruhi oleh konstruk lain diluar penelitian ini. Nilai R-square berkisar antara nol hingga satu semakin tinggi nilai R-square menunjukan akurasi yang tinggi. Berdasarkan penjelasan dari Indrawati (2015) nilai *R-square* dengan hasil 0.67; 0.33; dan 0.19 secara berurutan menunjukan bahwa suatu model penelitian dapat dinilai "Baik", "Cukup Layak", dan "Lemah". Dengan demikian, penelitian ini dapat dikatakan mempunyai kemampuan prediktif yang Cukup Layak.

G. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel Uji Hipotesis Bootsraping

korelasi setiap variabel	Path coefficient	t-value	Status
AD -> AB	-0.061	0.308	Ditolak
AD -> DE	0.305	0.808	Ditolak
AD -> VI	0.314	1.746	Diterima
AN -> AB	-0.136	0.448	Ditolak
AN -> DE	0.181	0.591	Ditolak
AN -> VI	0.399	1.72	Diterima
HO -> AB	0.229	0.932	Ditolak
HO -> DE	0.156	0.628	Ditolak
HO -> VI	0.115	0.812	Ditolak
KO -> AB	0.009	0.028	Ditolak
KO -> DE	-0.099	0.289	Ditolak
KO -> VI	-0.453	2.109	Diterima
KOL -> AB	-0.136	0.555	Ditolak
KOL -> DE	-0.052	0.208	Ditolak
KOL -> VI	-0.086	0.564	Ditolak

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari pengaruh terbesar hingga terkecil, variabel independen yang memiliki pengaruh positif yang substansial adalah LO -> VI, AD -> VI,AN -> VI, dan LO -> DE sedangkan variabel sisanya tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

H. Adaptif (AD) dalam budaya organisasi AKHLAK memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Vigor (VI) nilai empployee engagement.

PPenelitian ini memiliki pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK, khususnya dalam kategori Adaptif yang menunjukkan bahwa budaya organisasi AKHLAK membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas dengan fleksibilitas.budaya organisasi AKHLAK dapat menciptakan rasa keterikatan dan kesatuan di antara karyawan, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja, dan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa penerapan budaya organisasi AKHLAK, terutama yang bersifat Adaptif, dapat memengaruhi *employee engagement*.

I. Amanah (AN) dalam budaya organisasi AKHLAK memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Vigor (VI) nilai employee engagement.

Pada penelitian yang telah dilakukan berlandaskan dari hasil pengujian penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan menerapkan analisis deskriptif, penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan landasan budaya Amanah memiliki pengaruh terhadap employee engagement *Vigor*. Dari total 6 dimensi yang terdapat pada variabel penerapan budaya organisasi AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Indikator

Amanah memiliki nilai nilai *path coefficient* 0.339 dan *t-value* 1.72. Indikator Amanah terdapat 2 item pernyataan yang telah diteliti yaitu "Saya merasa budaya organisasi AKHLAK MEMPERMUDAH untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dengan jujur" dan " Saya merasa budaya organisasi AKHLAK MUDAH untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya" dari kedua pernyataan ini di dukung oleh 2 item penyataan yang ada pada employee engangement dalam kategori *Vigor* yaitu " Apakah budaya organisasi AKHLAK dapat MENCIPTAKAN *engagement* yang tinggi sehingga pegawai rela memberikan waktu dan energinya terhadap perusahaan" dan " Dengan segala fasilitas, benefit dan pendukung lainnya yang ditawarkan oleh perusahaan. Apakah budaya organisasi AKHLAK merupakan salah satu faktor yang MENDORONG Anda untuk berdedikasi lebih terhadap pekerjaan dan perusahaan". Berdasarkan kerterkaitan pernyataan diatas budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Amanah memiliki pengaruh positif dengan nilai employee engangement dalam kategori *Vigor*.

Penelitian ini memiliki pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK,terutama dalam kategori Amanah, terhadap tingkat employee engagement dalam kategori *Vigor*. Budaya organisasi AKHLAK memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan jujur dan bertanggung jawab, yang sejalan dengan dua item pernyataan pada *employee engagement* dalam kategori *Vigor*. *Employee engagement* melibatkan komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi. Dalam konteks budaya organisasi AKHLAK, kategori Amanah memainkan peran penting dengan menciptakan rasa tanggung jawab tinggi, semangat, dan motivasi intrinsik untuk menyelesaikan tugas tanpa paksaan atau tekanan.

J. Kompeten (KO) dalam budaya organisasi AKHLAK memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Vigor (VI) nilai employee engagement.

Pada penelitian yang telah dilakukan berlandaskan dari hasil pengujian penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan menerapkan analisis deskriptif, penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan landasan budaya Kompeten memiliki pengaruh terhadap employee engagement Vigor. Dari total 6 dimensi yang terdapat pada variabel penerapan budaya organisasi AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Indikator Amanah memiliki nilai nilai *path coefficient* -0.453 dan *t-value* 2.109. Indikator Kompeten terdapat 2 item pernyataan yang telah diteliti yaitu "saya merasa budaya organisasi AKHLAK MEMPERMUDAH untuk menjalan tugas sesuai dengan kemampuan " dan " saya merasa budaya organisasi AKHLAK dapat memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian." dari kedua pernyataan ini di dukung oleh 2 item penyataan yang ada pada employee engangement dalam kategori *Vigor* yaitu " Apakah budaya organisasi AKHLAK dapat MENCIPTAKAN *engagement* yang tinggi sehingga pegawai rela memberikan waktu dan energinya terhadap perusahaan" dan " Dengan segala fasilitas, benefit dan pendukung lainnya yang ditawarkan oleh perusahaan. Apakah budaya organisasi AKHLAK merupakan salah satu faktor yang MENDORONG Anda untuk berdedikasi lebih terhadap pekerjaan dan perusahaan". Berdasarkan kerterkaitan pernyataan diatas budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Kompeten memiliki pengaruh positif dengan nilai employee engangement dalam kategori Vigor.

Penelitian ini memiliki pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK, terutama dalam kategori Kompeten, terhadap tingkat *employee engagement* dalam kategori *Vigor*. Hal ini mencerminkan bahwa budaya organisasi AKHLAK memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, yang sejalan dengan dua item pernyataan pada *employee engagement* dalam kategori *Vigor*. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka menunjukkan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Studi kasus pada PT Telkom Datel Banjar mencerminkan bahwa fasilitas kerja, seperti barang elektronik, mendukung karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keahlian mereka dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara penerapan budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Kompeten dan nilai *employee engagement Vigor* di perusahaan tersebut sudah sangat berpengaruh.

K. Loyal (LO) dalam budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Dedikasi (DE) nilai employee engagement.

Pada penelitian yang telah dilakukan berlandaskan dari hasil pengujian penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan menerapkan analisis deskriptif, penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan landasan budaya Loyal memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* Dedikasi. Dari total 6 dimensi yang terdapat pada variabel penerapan budaya organisasi AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Indikator Adaptif memiliki nilai nilai *path coefficient* 0.576 dan *t-value* 1.067. Indikator Loyal terdapat 2 item pernyataan yang telah diteliti yaitu "Saya merasa budaya organisasi AKHLAK MENINGKATKAN kesetiaan

pegawai" dan " Saya merasa budaya organisasi AKHLAK MEMPERMUDAH pegawai untuk tetap setia pada Perusahaan " dari kedua pernyataan ini di dukung oleh 2 item penyataan yang ada pada *employee engangement* dalam kategori Dedikasi yaitu " Apakah budaya organisasi AKHLAK dapat MENINGKATKAN antusiasme bahkan rasa bangga pegawai terhadap perusahaan" dan " Apakah budaya organisasi AKHLAK dapat MEMBANTU pegawai untuk semakin antusias dan berinovasi serta didukung oleh perusahaan". Berdasarkan kerterkaitan pernyataan diatas budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Loyal memiliki pengaruh positif dengan nilai *employee engangement* dalam kategori Dedikasi.

Penelitian ini memiliki pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK,khususnya dengan landasan budaya Loyal, memiliki pengaruh positif terhadap tingkat e*mployee engagement* dalam kategori Dedikasi.pada PT Telkom Datel Banjar mencerminkan bahwa budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Loyal telah memberikan dampak positif pada tingkat dedikasi dan antusiasme karyawan. Karyawan di perusahaan ini bekerja dengan totalitas, baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Loyalitas ini membawa dampak positif pada performa perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

L. Loyal (LO) dalam budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap terhadap Vigor (VI) nilai employee engagement.

Pada penelitian yang telah dilakukan berlandaskan dari hasil pengujian penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan menerapkan analisis deskriptif, penerapan budaya organisasi AKHLAK dengan landasan budaya Loyal memiliki pengaruh terhadap *employee engagement Vigor*. Dari total 6 dimensi yang terdapat pada variabel penerapan budaya organisasi AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.Indikator Amanah memiliki nilai nilai path coefficient 0.856 dan t-value 2.646. Indikator Loyal terdapat 2 item pernyataan yang telah diteliti yaitu"Saya merasa budaya organisasi AKHLAK MENINGKATKAN kesetiaan pegawai" dan " Saya merasa budaya organisasi AKHLAK MEMPERMUDAH pegawai untuk tetap setia pada Perusahaan " dari kedua pernyataan ini di dukung oleh 2 item penyataan yang ada pada *employee engangement* dalam kategori *Vigor* yaitu " Apakah budaya organisasi AKHLAK dapat MENCIPTAKAN *engagement* yang tinggi sehingga pegawai rela memberikan waktu dan energinya terhadap perusahaan" dan " Dengan segala fasilitas, benefit dan pendukung lainnya yang ditawarkan oleh perusahaan. Apakah budaya organisasi AKHLAK merupakan salah satu faktor yang MENDORONG Anda untuk berdedikasi lebih terhadap pekerjaan dan perusahaan". Berdasarkan kerterkaitan pernyataan diatas budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Loyal memiliki pengaruh positif dengan nilai employee engangement dalam kategori *Vigor*.

Penelitian ini memiliki pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK, dengan landasan budaya Loyal, memiliki dampak positif terhadap tingkat *employee engagemen*t dalam kategori *Vigor*, mengindikasikan bahwa budaya organisasi AKHLAK dalam kategori Loyal berkontribusi positif terhadap employee engagement dalam kategori *Vigor*. Karyawan PT Telkom Datel Banjar memiliki tingkat loyalitas dan semangat yang tinggi, yang tercermin dalam dedikasi penuh terhadap tugas yang diberikan. Adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sebagai bukti loyalitas perusahaan kepada karyawan, menciptakan rasa keterikatan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti dapat menyimpulkan hasil yang menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diteliti sehubungan dengan Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi AKHLAK terhadap *Employee Engagement* PT Telkom Datel Banjar melalui penggunaan analisis deskriptif. Temuan pengujian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi AKHLAK memberikan pengaruh positif signifikan terhadap nilai *employee engagement* di PT Telkom Datel Banjar, dengan kata lain variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Namun, ada beberapa variabel selain dari variabel LO -> VI, AD -> VI,AN -> VI, dan LO -> DE tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan dari pengaruh budaya AKHLAK terhadap nilai *employee engagement*.

Penerapan budaya organisasi AKHLAK, khususnya pada dimensi Adaptif, Amanah, Kompeten, dan Loyal, memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat *employee engagement*. Karyawan yang melaksanakan budaya organisasi AKHLAK yang adaptif, Amanah, Kompeten, dan Loyal memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat employee engagement yang besar, khususnya di dalam *Vigor* dan *Dedication*. Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya dan mendukung konsep bahwa budaya organisasi AKHLAK memiliki peran penting dalam

membentuk nilai employee engagement. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperkuat dan mengembangkan budaya organisasi AKHLAK guna meningkatkan tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan, komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung tingkat engagement yang tinggi di antara karyawan.

B. Saran

1. Saran Akademis
   a. Memasukkan subjek penelitian tambahan selain PT Telkom Datel Banjar akan membantu lebih banyak bisnis dan organisasi untuk memahami pentingnya membangun budaya organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan.
   b. Penelitian ini dapat dilakukan peneltian lebih lanjut untuk mengetahui implementasi dari budaya organisasi AKHLAK dengan nilai employee engagement yang sudah memiliki pengaruh positif signifikan
   c. Untuk mengidentifikasi karakteristik tambahan yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di sebuah perusahaan atau institusi, para peneliti dapat mengubah variabel yang telah diselidiki dengan memasukkan variabel- variabel baru yang masih berhubungan dengan keterlibatan karyawan.
   d. Para peneliti dapat memanfaatkan penerapan variabel budaya organisasi untuk mengukur keterlibatan karyawan.

2. Saran Praktisi
   a. PT Telkom Datel Banjar telah menerapkan Budaya Organisasi AKHLAK dengan sangat baik, maka pemantauan dan penilaian yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan tidak ada kemunduran.
   b. Berikan perhatian khusus kepada para pekerja yang termasuk ke dalam kelompok yang tidak memberikan pengaruh positif signifikan dengan bagaimana budaya perusahaan diterapkan untuk memaksimalkan nilai keterlibatan karyawan.
   c. Menerapkan inisiatif yang dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan budaya perusahaan AKHLAK oleh karyawan sesuai dengan karakter masing-masing.
   d. Memiliki salah satu elemen yang memengaruhi keterlibatan karyawan adalah budaya organisasi, kumpulkan tim untuk berkonsentrasi pada aspek bisnis ini.

REFERENSI

Agus Prabowo, H. Y. H. D. S. (2022). *eran Enterprise Resource Planning Systems (ERP) Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Empiris Pada Industri Pertahanan*.

Anggraini. (2016). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. 2 Agustus 2016|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 183 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. 2 Agustus 2016|administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id 183 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)*, *37*.

Anugra & Saragih. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. ASURANSI JASA INDONESIA CABANG BANDUNG RITEL. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. ASURANSI JASA INDONESIA CABANG BANDUNG RITEL*, *2*.

Hermawan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* (Refika Aditama, Ed.).

Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 31, Issue 1).

Nanincova. (2019). PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN NOACH CAFE AND BISTRO . *2*, *2*.

Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M. S. (2016). *Budaya organisasi* (E. Wahyudi, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Prenada Media Grup.

Sihombing. (2018). PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Http://Repository.Uhn.Ac.Id/Handle/123456789/1018*.

Sinera, A. sari, dan A. (2022). Strategi Pengembangan Core Values "AKHLAK" Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (PT Pertani (Persero) dan PT Sang Hyang Seri (Persero)). *Https://Ejurnal.Politeknikpratama.Ac.Id/Index.Php/Jpmi/Article/View/187*, *3*.

Sri Devi Nasiroh. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship BehaviorTerhadap Kinerja KaryawanYang Dimediasi Employee Engagement. *Https://Jurnal.Lenteranusa.Id/Index.Php/Agility/Article/View/57/64*, *1*.

Thorir & Agustian. (2021). *AKHLAK UNTUK NEGRI*.