



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (STUDI PADA KARYAWAN PT.PRIMATEXCO INDONESIA DI BATANG)

Muhammad Rizza Akbar ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2013
Disetujui September 2013
Dipublikasikan Oktober 2013

Keywords:

*organizational culture;
employee engagement;
employee*

Abstrak

Employee engagement dipengaruhi beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah budaya organisasi. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik di dalam perusahaan apabila mempunyai *employee engagement* yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui gambaran secara deskriptif budaya organisasi dan *employee engagement* di PT. Primatexco Indonesia. Serta mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* di PT. Primatexco Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada PT.Primatexco Indonesia di Batang, dengan jumlah sampel sebanyak 145 orang yang ditentukan menggunakan teknik *one stage cluster random sampling*. *Employee engagement* dan budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala *employee engagement* yang terdiri dari 31 item dan budaya organisasi terdiri dari 30 item. Koefisien reliabilitas skala *employee engagement* sebesar 0,883 dan skala budaya organisasi sebesar 0,095. Uji pengaruh menggunakan teknik *regresi* dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*, dengan nilai koefisien regresi 0,623 dan $t_{hit} = 8,481$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *employee engagement*, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah pula *employee engagement*.

Abstract

Employee engagement influenced several factors, one of them is culture organization. An employee will can work well in a company when have *employee engagement* is high. The purpose of this research is: to know a picture in descriptive culture organization and *employee engagement* in PT. Primatexco indonesia. And knowing influence culture organization against *employee engagement* in PT. Primatexco indonesia. The study is done at PT. Primatexco indonesia in Batang, by the number of samples about 145 people determined uses the technique one stage clusters of random sampling. *Employee engagement* and cultural organization diukur *employee engagement* by using a scale consisting of 31 items and cultural organization consisting of 30 item. A coefficient reliabilitas scale of *employee engagement* 0,883 and scale of cultural organization 0,095. Test use constructive influence the regression aid program spss 17.0 for windows. Results test hypotheses shows that there are significant influence between cultural organizations against engagement, employee with nilai the regression coefficient 0,623 and $t = 8,481$ with $p = 0,000$ ($p < 0.05$) that hypothesis accepted. It means better cultural organization and *employee engagement*, higher contrarily worse and cultural organization and the lower *employee engagement*.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: journal@unnes.ac.id

ISSN 2252-6838

PENDAHULUAN

Employee engagement merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior*. Kahn (dalam Albrecht, 2010:4) menggambarkan teori mengenai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai *employee engagement*. Senada dengan definisi di atas, Federman (2007:22) memandang *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut.

Menurut Marciano (2010:42) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (2010:45-46) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Jumlah karyawan PT.Primatexco Indonesia terbilang cukup banyak yaitu sebanyak 1521 orang, yang terbagi menjadi 7 unit kerja dan mereka menjadi unsur penentu bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang disebut sebagai unsur penentu kemajuan perusahaan tentunya akan sangat berperan penting sebagai tumpuan perusahaan kedepannya dalam menghadapi persaingan pasar. Karyawan dalam mewujudkan semua itu terlebih dahulu diharuskan dapat mempunyai *engaged* yang baik.

Krisis *employee engagement* ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara kenyataan yang

terjadi dengan harapan perusahaan, bahwa karyawan seharusnya dapat memaksimalkan potensinya dan melakukan pekerjaannya dengan baik. *Engaged* internal para karyawan dibutuhkan untuk mewujudkan itu semua, namun pada kenyataannya yang ditemukan adalah kebanyakan karyawan justru menyepelekan pekerjaannya. Banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP), karyawan bekerja semaunya sendiri, karyawan tidak memerhatikan SOP pada setiap divisi kerja mereka dan banyak juga karyawan yang tidak memahami SOP divisi mereka masing-masing. Hal ini dapat mengakibatkan hasil dari pekerjaan mereka tidak dapat mencapai target maupun yang di standarkan perusahaan.

Permasalahan-permasalahan di atas dapat ditemukan pada karyawan PT.Primatexco Indonesia. Observasi yang dilakukan peneliti dari tanggal 31 Januari 2013 ada karyawan unit bagian Umum ketika jam kerja berlangsung ditemukan karyawan asik membuka akun facebook dan tweeter. Serta ada pula karyawan yang bermain game di meja komputer mereka masing-masing. Karyawan banyak menghabiskan waktu kerja mereka dengan bermain tidak mengerjakan pekerjaan mereka dengan benar. Rasa antusias dari para karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka, karyawan tidak berkonsentrasi penuh dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya peneliti juga melakukan observasi pada hari yang sama kepada karyawan unit bagian Spining yang berangkat kerja shift siang. PT.Primatexco Indonesia memiliki kegiatan wajib yaitu ketika sebelum bekerja mereka melakukan apel dan do'a bersama terlebih dahulu, akan tetapi pada kenyataannya banyak ditemukan karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut, karyawan banyak terlihat duduk-duduk dan mengobrol di kantin menunggu apel dan do'a bersamanya selesai. Observasi terakhir peneliti lakukan pada karyawan unit bagian Weaving tanggal 1 Februari 2013. Hasil yang ditemukan adalah terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat padahal jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan pukul 07.30 WIB.

Pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut ternyata sudah sering terjadi, sesuai dengan data yang peneliti peroleh dari bagian Security (keamanan) perusahaan bahwa pelanggaran karyawan pada tahun 2012 menunjukkan 65% pelanggaran karyawan berupa pelanggaran keterlambatan masuk kerja, 15% pelanggaran kelengkapan dalam berpaakaian, 10% pelanggaran tidak masuk kerja tanpa izin dan 10% pelanggaran membolos ketika jam kerja sedang berlangsung.

Selain melakukan observasi dan wawancara peneliti juga melakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4 Februari 2013 dengan memberikan angket berisi 12 item berkaitan dengan teori *employee engagement* kepada 30 karyawan, dengan hasil menunjukkan bahwa dari 30 orang karyawan 3 orang memiliki *employee engagement* yang tinggi dan 27 karyawan memiliki *employee engagement* yang rendah, hal ini bertolak belakang dengan harapan bahwa seharusnya para karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi dan dapat bekerja dengan kesungguhan dan mengeluarkan kemampuan maksimalnya untuk perusahaan.

Employee engagement yang rendah tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, Federman (2009:37-47) menyatakan bahwa *employee engagement* di dalam perusahaan di pengaruhi oleh 9 hal, yaitu : 1) kebudayaan (*culture*), 2) indikator sukses (*success indicators*), 3) pengertian prioritas (*priority setting*), 4) komunikasi (*communication*), 5) Inovasi (*innovation*), 6) penguasaan bakat (*talent enhancement*), 7) peningkatan bakat (*talent enhancement*), 8) insentif dan pengakuan (*incentives and acknowledgement*), 9) pelanggaran (*customer-centered*). Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan di atas kebudayaan (*culture*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan menjadi rendah.

Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan

perusahaan lainnya. Menurut Robbins (2002:279), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Hasil dari observasi, wawancara dan studi pendahuluan yang telah dipaparkan di atas merupakan gambaran fenomena yang terjadi di PT.Primatexco Indonesia. *Employee engagement* yang rendah di PT.Primatexco Indonesia di pengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengangkat dan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul: "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang)".

Berdasarkan uraian di bagian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran secara deskriptif budaya organisasi di PT. Primatexco Indonesia?
2. Bagaimana gambaran secara deskriptif *employee engagement* di PT. Primatexco Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT.Primatexco Indonesia?

TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Employee Engagement

Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006:601) mendefinisikan *engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada

ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

Thomas (2009:38) menggambarkan *employee engagement* dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:103) *employee engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

Karakteristik *Employee Engagement*

Karakteristik dari pada *employee engagement* adalah karakter yang dianggap dapat mempengaruhi *engagement* individu di dalam sebuah perusahaan. Banyak pakar yang memaparkan mengenai karakteristik-karakteristik dari *employee engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004:295) menyebutkan ada tiga karakteristik dalam *employee engagement*, yaitu:

- 1) *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
- 3) *Absorption* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu

akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Federman (2009:37-47) menyatakan bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- 1) Kebudayaan (*Culture*)
- 2) Indikator Sukses (*Success Indicators*)
- 3) Pengertian Prioritas (*Priority Setting*)
- 4) Komunikasi (*Communication*)
- 5) Inovasi (*Innovation*)
- 6) Penguasaan Bakat (*Talent Acquisition*)
- 7) Peningkatan Bakat (*Talent Enhancement*)
- 8) Insentif dan Pengakuan (*Incentives and Acknowledgement*)
- 9) Pelanggaran (*Cusomer-Centered*)

Menurut Thomas (2009:47-50) *engagement* dapat dipengaruhi oleh empat *intrinsic rewards*, yaitu: Kebermaknaan (*A Sense of Meaningfulness*), Pilihan (*A Sense of Choice*), Kemampuan (*A Sense of Competence*), dan Kemajuan (*A Sense of Progress*).

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai budaya organisasi di atas, budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu perilaku yang sudah menjadi kebiasaan, keyakinan dan menjadi persepsi bersama seluruh yang terlibat di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan hal tersebut yang menjadikan ciri khas

perusahaan untuk membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya.

Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008:256) penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi:

- 1) *Inovasi dan keberanian mengambil resiko*. Se jauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) *Perhatian pada hal-hal rinci*. Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) *Orientasi hasil*. Se jauh mana berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) *Orientasi Orang*. Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- 5) *Orientasi tim*. Se jauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisir pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6) *Keagresifan*. Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) *Stabilitas*. Se jauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

Karakteristik budaya organisasi yang digunakan sebagai dasar penyusunan skala adalah aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Karakteristik ini diambil karena beberapa karakteristik yang lain sudah terwakili oleh karakteristik yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan skala tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep

sudut pandang budaya tersebut yaitu budaya yang sesuai harapan dan budaya pada kenyataannya. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *employee engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah.

Employee engagement memiliki karakteristik-karakteristik antara lain *Vigor* (dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan), *Dedication* (dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan), dan *Absorption* (dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah) (Schaufeli dan Bakker, 2004:295).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa berjalan atau tidaknya budaya organisasi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh *employee engagement*. Apabila *employee engagement* yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, maka semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:27) penelitian kuantitatif yaitu jenis pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari

hasil. Hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif menjadi lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain yang dapat menjelaskan gambaran di lapangan secara ringkas namun jelas dan mudah dipahami.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Primatexco Indonesia. arakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan PT.Primatexco Indonesia.
2. Telah bekerja di PT.Primatexco Indonesia selama 3 tahun atau lebih (termasuk masa magang).
3. Tidak sedang mengajukan cuti kerja atau menjalankan tugas dan aktivitas lain di luar perusahaan dalam jangka waktu yang belum dapat dipastikan atau waktu yang lama.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *one stage cluster random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang hanya melalui satu tahapan saja. Pengambilan sampel hanya dilakukan dengan merandom kelas saja (Nazir, 2011: 313). Jumlah subjek dari penelitian ini adalah 145 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala. Skala digunakan untuk mengukur *employee engagement* dan budaya organisasi.

Hasil penelitian dianalisis menggunakan SPSS versi 17 untuk menetapkan validitas dan reliabilitas alat ukur. Hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa skala *employee engagement* yang terdiri dari 40 item terdapat 31 item yang valid dan 9 item yang tidak valid. Item yang valid pada skala *employee engagement* mempunyai koefisien validitas berkisar 0,373 sampai dengan 0,628 dengan tingkat signifikansi dari 0,000 sampai dengan 0,003. Hasil uji reliabilitas skala *employee engagement* diperoleh koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,883 jadi skala tersebut dinyatakan reliabel dalam kategori tinggi.

Hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa skala budaya organisasi yang terdiri dari 40 item terdapat 30 item yang valid dan 10 item yang tidak valid. Item yang valid pada skala budaya organisasi mempunyai koefisien validitas berkisar 0,374 sampai dengan 0,660 dengan

tingkat signifikansi dari 0,000 sampai dengan 0,003. Hasil uji reliabilitas skala budaya organisasi diperoleh koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,895 jadi skala tersebut dinyatakan reliabel dalam kategori tinggi.

Metode analisis data yang digunakan adalah statistik parametrik dengan uji regresi sederhana. Pengolahan data menggunakan komputer program *Statistical Packagess for Social Sciences (SPSS) version 17.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) budaya organisasi dengan *employee engagement* sebesar 0,578 dengan nilai t_{hit} sebesar 8,481 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Hasil perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 31,506 + 0,623 X$

Hasil persamaaan regresi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,623 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Kenaikan satu pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan variabel *employee engagement* sebesar 0,623 sedangkan penurunan satu pada variabel budaya organisasi menyebabkan penurunan sebesar 0,623 pada variabel *employee engagement*, dengan kata lain semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah pula *employee engagement*.

Hal ini menunjukkan hipotesis kerja yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *employee engagement* di PT.Primatexco Indonesia”, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Federman (2009:37-47) bahwa kebudayaan (*culture*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri

husus yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Menurut Robbins (2002:279), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan. Apabila individu tidak memiliki kemampuan atau tidak menemukan cara untuk mencapai tujuan tertentu, maka kebutuhannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak akan terpenuhi. Apabila seorang karyawan kurang mampu memahami atau tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada, maka sulit bagi karyawan untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan motivasinya. Budaya organisasi yang kuat akan mampu mendorong karyawannya untuk menciptakan inovasi-inovasi baru sesuai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan mampu memberikan identitas perusahaan kepada karyawan dimana identitas yang dimiliki suatu perusahaan menjadikan anggotanya berbeda dengan anggota perusahaan lain dan memberikan pola identifikasi kepada perusahaan, memudahkan komitmen kolektif dimana salah satu nilai dalam perusahaan menjadi sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan akan tetap

bertahan dan bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama., dan membentuk perilaku karyawan dimana budaya membantu para karyawan memahami alasan perusahaan melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan mencapai tujuan jangka panjang.

Budaya Organisasi yang ada di dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep sudut pandang budaya tersebut yaitu budaya yang sesuai harapan dan budaya pada kenyataannya. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *employee engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah. Jadi *employee engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan yang berwujud komitmen, keterlibatan dan keterikatan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* (r_{xy}) sebesar 0,578. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini, budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 33,5% terhadap *employee engagement*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel *employee engagement* sebesar 33,5% dapat diprediksi oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 66,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, misalnya faktor indikator sukses (*success indicators*), pengertian prioritas (*priority setting*), komunikasi (*communication*), inovasi (*innovation*), penguasaan bakat (*talent acquisition*), peningkatan bakat (*talent enhancement*), insentif dan pengakuan (*incentives and acknowledgement*), dan pelanggan (*customer-centered*).

Nilai signifikansi pada penelitian ini adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan lurus, dimana pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif, yaitu ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Kenaikan suatu variabel akan menyebabkan kenaikan variabel lain, sedangkan penurunan suatu variabel akan menyebabkan penurunan variabel lain, dengan kata lain semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula *employee engagement*.

Meskipun hipotesis penelitian ini diterima, dan terbukti ada pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang, namun hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sedikit berbeda dengan fenomena yang peneliti temukan pada saat observasi dan survei awal yang dibuktikan dengan masih cukup tinggi *employee engagement* karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang tergolong rendah yang mencapai 43,5%. Data awal yaitu sebesar 27 atau 90% karyawan mempunyai *employee engagement* yang rendah, dan hanya 10% yang memiliki *employee engagement* yang tinggi. Sedangkan data penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai *employee engagement* dalam kriteria rendah sebanyak 43,45%; karyawan yang memiliki *employee engagement* tergolong sedang sebanyak 54,48%, dan tergolong tinggi sebanyak 2,07%. Hal ini dimungkinkan karena penentuan kategori pada survei pendahuluan hanya terbagi dalam dua kelompok kategori tinggi dan rendah, sedangkan pada penelitian dikategori dalam tiga kelompok kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

SIMPULAN

Secara umum *employee engagement* karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang termasuk dalam kategori sedang dengan persentase 54,48% (79 responden). Hal ini

berarti *employee engagement* karyawan tergolong sedang, artinya karyawan mempunyai hubungan yang cukup erat baik itu secara fisik, emosional dan kognitif antara karyawan organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja.

Secara umum budaya organisasi karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang termasuk dalam kategori sedang dengan persentase 55,17% (80 responden). Hal ini berarti budaya organisasi karyawan tergolong sedang, artinya karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang mempunyai perilaku yang cukup baik yang sudah menjadi kebiasaan, keyakinan dan menjadi persepsi bersama seluruh yang terlibat di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang antara budaya organisasi dengan *employee engagement* di PT. Primatexco Indonesia di Batang. Artinya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka *employee engagement* di dalam perusahaan akan tinggi, dan begitu pula sebaliknya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang buruk, maka *employee engagement* di dalam perusahaan akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S., L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi 5 Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.

- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saks, Alan M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol.26. No.7. Page 600-619.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*. Vol.25. Page 293-315.
- Thomas, Kenneth, W. 2009. *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. California : Berrett-Kohler Publishers.