

## **BUDAYA ORGANISASI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN**

**Sowanya Ardi Prahara, Syarif Hidayat**  
Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,  
*email* : [sowanya\\_hara@yahoo.com](mailto:sowanya_hara@yahoo.com).

Submitted: 2019-11-29

Published: 2020-01-29

DOI: 10.24036/rapun.v10i2.106977

Accepted: 2020-01-21

**Abstract:** *Organizational culture with work engagement in employees. This study aims to determine the relationship between organizational culture with work engagement in employees of PT. X. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational culture and work engagement in the employees of PT. X. The subjects in this study attracted 60 people who had the characteristics of the employees of PT. X and has a minimum service period of one year. The sampling technique used in this study is the purposive sampling method. Data collection tools use a Likert Scale, the Engagement Work Scale and the Organizational Culture Scale. The results of the analysis with the product moment test between organizational culture and work engagement in the employees of PT. X shows the value of the coefficient of change of  $(R) = 0.440$  with a significance of  $p = 0,000$  ( $p < 0.050$ ). These results indicate a significant positive relationship between organizational culture and work engagement in the employees of PT. X.*

**Keywords:** *organizational culture, work involvement, employee*

**Abstrak:** *Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. X. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki ciri-ciri karyawan PT. X dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Alat pengumpul data menggunakan Skala Likert yaitu Skala Work Engagement dan Skala Budaya Organisasi. Hasil analisis dengan uji korelasi product moment antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. X menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $(R) = 0,440$  dengan signifikansi  $p=0,000$  ( $p<0,050$ ). Hasil tersebut*

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* karyawan PT. X.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, work engagement, karyawan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari, 2016). Untuk mencapai tujuan tersebut, Bakker (2011) menyatakan bahwa saat ini perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.

Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan bahwa organisasi modern saat ini mengharapkan karyawan memiliki sikap

antusias, mampu menunjukkan inisiatif pada pekerjaan, memiliki energi dan mau berusaha untuk mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* di dalam menjalankan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

Bakker dan Schaufeli (2004) menyatakan bahwa *work engagement* adalah sebuah keadaan yang terkait dengan pekerjaan yang aktif dan positif dan dicirikan oleh *vigor, dedication, dan absorption*. Menurut Lockwood (2007) keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau disebut juga *work engagement* adalah

keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga dimensi atau aspek yang merupakan karakteristik dari *work engagement*, yaitu: *vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan, dan *absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

*Database* Internasional yang meliputi berbagai industri, menyatakan diperkirakan bahwa rata-rata hanya 20% karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kelompok ini mengerjakan tugas dengan penuh semangat, merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dan berupaya untuk mendorong diri berinovasi dan menggerakkan perusahaan agar lebih maju. Sedangkan 20% karyawan lainnya memiliki *work engagement* yang berada di titik terendah terhadap pekerjaannya, dan 60% sisanya memiliki *work engagement*

pada taraf rata-rata, yaitu karyawan tetap melakukan pekerjaannya, tanpa banyak memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaannya (Attridge, dalam Schaufeli, 2012)

Berdasarkan Studi Gallup dalam artikel yang berjudul “*Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*”, Gallup membagi *work engagement* menjadi tiga kategori, yaitu pertama “*engaged*” yang berarti bahwa karyawan yang baik secara fisik dan psikologis berkontribusi penuh terhadap tugas-tugas, kedua “*not engaged*” yang artinya karyawan kurang memiliki motivasi dan cenderung kurang berupaya dalam menjalankan tugasnya, dan ketiga “*actively disengaged*” yang menunjukkan karyawan tidak bahagia dan tidak produktif dalam melakukan tugas-tugasnya. Hasil survey Gallup mengenai tiga kategori tersebut dari data tahun 2011-2012 yang telah dilakukan di 94 negara, disebutkan bahwa 77% karyawan di Indonesia termasuk dalam kategori “*not engaged*”, dan hanya sebesar 8% karyawan yang masuk dalam kategori “*engaged*”. Hasil tersebut membuat Indonesia berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan Negara- negara lain di ASEAN, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand yang termasuk dalam data survei Gallup tersebut (Crabtree, 2013).

Menurut Aktouf (1992) *work engagement* seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena karyawan yang tidak *engaged* merupakan pusat masalah apabila pekerja kehilangan komitmen dan motivasinya. Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Schaufeli (2012) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dikerjakan sehari-hari. Federman (2007) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa dirinya adalah bagian dari suatu tim, merasa mampu dan tidak merasakan

tekanan dalam setiap pekerjaan, serta bekerja dengan inovasi dan perubahan yang lebih baik.

Menurut Lockwood (2007) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* di dalam perusahaan. Denison (2009) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan *work engagement* nya tergolong tinggi dan begitu juga sebaliknya, perusahaan yang budaya organisasinya rendah atau lemah dapat dipastikan *work engagement* juga rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Yusuf (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement*. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih budaya organisasi sebagai variabel bebas.

Menurut Denison (2009) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen

organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Denison dan Mishra (1995) budaya organisasi terdiri atas empat aspek yaitu *involvement* (keterlibatan) yaitu para anggota organisasi adalah di mana organisasi-organisasi memberdayakan para anggotanya, membangun tim dalam organisasi, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di semua level. Keterlibatan dapat berjalan secara informal maupun secara formal dan terstruktur. *Consistency* (konsistensi) yakni di mana organisasi memiliki aturan-aturan main yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasikan dengan baik. Sistem kepercayaan bersama, nilai-nilai, dan simbol-simbol merupakan dasar yang efektif untuk menyamakan konsensus dan mencapai aksi yang terkoordinasi. *Adaptability* (adaptasi) adalah di mana organisasi memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki kemampuan

dan pengalaman menciptakan perubahan. *Mission* (misi) adalah di mana fungsi dan tujuan bersama organisasi yang tertuang dalam misi organisasi menyebabkan para karyawan dengan alasan non-ekonomi bersedia menginvestasikan upaya mereka demi kebaikan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi membawa nilai-nilai pada diri karyawan yang melebur menjadi satu kesatuan dalam organisasi. Nilai-nilai dan kepercayaan yang dibawa oleh karyawan mampu membawa karyawan tersebut dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya (Luthans 2011). Sementara itu Armstrong (2014) menjelaskan bahwa pola-pola nilai, kepercayaan dan sikap individu yang terbentuk dalam sebuah budaya organisasi mampu membentuk perilaku karyawan melalui peraturan yang tidak tertulis sehingga mampu mengarahkan karyawan dalam perilaku yang mengarah pada kinerja. Budaya organisasi juga menjadi sebuah kompetensi inti yang mampu membangun iklim sebuah organisasi yang stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan tersebut (Mathis & Jackso, 2011).

*Work engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Kingsley & Associates dalam Mujasih, 2015). Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* dalam perusahaan. Puspita dan Sembiring (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dalam nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut, perusahaan yang memiliki nilai-nilai inti yang baik serta dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas keseharian karyawan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut kuat, karena nilai-nilai inti pada perusahaan merupakan dasar dari budaya organisasi yang kuat. Djaitun, Margono, dan Irawan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan

tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi. Hakim (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat menunjukkan seberapa banyak para anggota organisasi mengakui dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai nilai-nilai yang ditetapkan organisasi tersebut, semakin banyak para anggota organisasi mengakui nilai-nilai inti, maka makin kuat budaya organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit para anggota organisasi yang menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka semakin lemah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang lemah menunjukkan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi. Senada dengan hal tersebut, Denison (2009) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan bahwa keterikatan kerja juga tergolong tinggi, dan sebaliknya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lemah maka dapat dipastikan keterikatan kerjanya juga rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *work engagement*, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan?

## METODE

Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel terikat. Subjek pada penelitian ini sejumlah 60 orang karyawan di PT X. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Karakteristik subjek dengan masa kerja minimal 1 tahun karena menurut Imawati dan Amalia (2011) karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun diperkirakan sudah memahami budaya organisasi dan memiliki *work engagement*.

Dua skala sebagai alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *Work Engagement* dan Skala Budaya Organisasi. Skala *Work Engagement* yang disusun oleh peneliti mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan

Schaufeli (2004) yaitu yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala *Work Engagement* terdiri dari 15 aitem, hasil uji coba skala menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur dengan rentang nilai diskriminasi aitem 0,254-0,632. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan koefisien reliabilitas *alpha* berada pada angka 0,834. Dengan demikian Skala *Work Engagement* merupakan pengukuran yang reliabel.

Budaya organisasi dalam penelitian ini disusun dengan Skala Budaya Organisasi yang disusun oleh peneliti mengacu pada aspek-aspek dari Denison dan Mishra (1995) yaitu yaitu *a warm sense of appreciation*, *a sense of goodwill*, dan *a disposition to act*. Skala Budaya Organisasi terdiri dari 22 aitem, hasil uji coba skala menunjukkan bahwa terdapat 2 aitem yang gugur dengan rentang nilai diskriminasi aitem 0,265-0,733. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment* Karl Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan koefisien reliabilitas *alpha* berada pada angka 0,906. Dengan demikian Skala Budaya Organisasi merupakan alat ukur yang reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* dengan nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.440 dan  $p = 0,000$ . Nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.440, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan kedua variabel tersebut dalam kategori sedang (Sugiyono, 2015). Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan PT. X. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan PT. X.

### Pembahasan

Budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, dan juga praktek dan manajemen perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut, serta merupakan sebuah asumsi-asumsi dasar yang dipelajari sebagai hasil dari pemecahan masalah

yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungan, maupun hasil dari pemecahan masalah yang timbul dari organisasi, antar unit yang berkaitan dengan integrasi. Hasil dari kategorisasi variabel *work engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar sebesar 36,67 % (22 subjek), kategori sedang sebesar 63,33 % (38 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Sedangkan hasil dari kategorisasi variabel budaya organisasi yaitu kategorisasi tinggi sebesar 61,67 % (37 subjek), kategorisasi sedang sebesar 38,33 % (23 subjek), dan rendah sebesar 0% (0 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. X memiliki budaya organisasi yang tinggi dan *work engagement* yang sedang. Budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Denison (2009)) menyatakan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan bahwa keterikatan karyawan tergolong tinggi dan sebaliknya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lemah dapat dipastikan keterikatan karyawannya juga rendah. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* berarti bahwa setiap aspek budaya organisasi memberikan sumbangan

terhadap *work engagement* pada karyawan PT. X.

Menurut Denison (2009) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung setiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Sutrisno, 2011). Menurut Denison (2009) budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan, terutama karena dalam budaya organisasi terdapat keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan kejelasan visi misi.

Pada aspek *involvement* (keterlibatan). Menurut Sutrisno (2011) keterlibatan merupakan faktor kunci yang tampak dan dapat dirasakan dalam setiap organisasi. Senada dengan hal tersebut Brown (dalam Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan

kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan juga menggambarkan tingkatan seberapa besar para pegawai atau karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan organisasi (Isnada, 2016). Keterlibatan individu dalam aktivitas-aktivitas kerja inilah yang menyebabkan karyawan mau dan senang bekerjasama, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja (Van Wyk dalam Andriyanto, 2016). Individu yang *engaged* dengan pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaannya merupakan bagian yang penting dari kehidupannya, sehingga individu tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2010).

Pada aspek *consistency* (konsistensi). Menurut Denison dan Mishra (1995) konsistensi merupakan kondisi dimana organisasi memiliki aturan main yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasi dengan baik. Sistem kepercayaan bersama, nilai-nilai, dan simbol-simbol merupakan dasar yang efektif untuk menyamakan konsensus dan mencapai aksi yang terkoordinasi. Konsistensi juga menggambarkan seberapa kuat para karyawan memegang teguh norma atau peraturan yang berlaku

(Isnada, 2016). Karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya akan mentaati peraturan dengan baik atau memiliki tata tertib yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat untuk mendukung tujuan perusahaan (Faslah & Savitri, 2013).

Pada aspek *adaptability* (adaptabilitas). Menurut Denison dan Mishra (1995) adaptabilitas adalah di mana organisasi memiliki orientasi terhadap pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan. Adaptabilitas mendasarkan pada kemampuan menyesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Senada dengan itu Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kemampuan adaptasi adalah seberapa jauh organisasi mampu menerjemahkan perubahan-perubahan intern dan ekstern yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi tersebut. Mille dan Friesen (dalam Suliyanto, 2013) menyatakan bahwa kemampuan adaptasi organisasi yang tinggi salah satunya ditandai dengan adanya proses inovasi oleh karyawan di dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* akan selalu terdorong untuk melakukan inovasi terhadap pekerjaannya.

Pada aspek *mission* (misi). Menurut Denison dan Mishra (1995) misi adalah di mana fungsi dan tujuan bersama organisasi yang tertuang dalam misi organisasi menyebabkan para karyawan dengan alasan non-ekonomi bersedia menginvestasikan upaya mereka demi kebaikan organisasi. Sutrisno (2011) menyatakan suatu misi mempunyai arti dan maksud, merumuskan peran sosial dan tujuan eksternal, dan merumuskan peran-peran individual dalam kaitannya dengan peran organisasional. Melalui proses ini perilaku diberi arti intrinsik, bahkan spiritual, melampaui peran yang dirumuskan secara birokratis. Proses internalisasi dan identifikasi ini menyumbang pada komitmen jangka pendek dan jangka panjang, serta menghasilkan kinerja yang efektif. Wandrial (2012) menyatakan visi misi yang dimaknai oleh karyawan dengan baik, akan membuat karyawan atau anggota organisasi menjadi *engaged*, sehingga karyawan tersebut akan mempunyai energi, mempunyai semangat, dan motivasi di dalam bekerja, serta pekerjaan tersebut menjadi berarti bagi karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pakpahan (2018) yang hasilnya

menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement* dengan koefisien reliabilitas 0,487 dan kontribusi sumbangan budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 23,8 %. Sementara itu penelitian lain yang dilakukan oleh Selfiana (2016) hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement* dengan koefisien reliabilitas 0,377 dan kontribusi sumbangan budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 14,2 %.

Dengan demikian budaya organisasi dibutuhkan oleh karyawan karena budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan (Deal & Kennedy dalam Sutrisno, 2011).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Hal tersebut dapat dilihat

dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,440 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan PT. X. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan PT.X.

## SARAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain, di antaranya komunikasi organisasional, gaya managerial, penghargaan, kepemimpinan maupun reputasi perusahaan untuk mengetahui tingkat *work engagement* karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aktouf O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: toward a critical radical humanism. *Academy of Management Review*, 17, 407– 431.
- Andriyanto, I. (2016). Analisis peran keterlibatan kerja dalam hubungan etika kerja islam dan sikap terhadap perubahan. *Iqtishadia*, 9(1), 1-26.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan: Page Publishers.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current direction in psychological science*, 20(4), 265-269.

- Bakker, A. B., & Leiter M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Denison, D. R. (2009). *Getting Started With Your Denison Organizational Culture Survey Result*. Erlangga, Jakarta
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, & their relationship with burnout & engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Crabtree, S. (2013). *Worldwide, 13% of employees are engaged at work*. Diakses dari: <http://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx> (18 Maret 2018).
- Denison, D.R., & Mishra, A.K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 204-223.
- Djaitun, S.M., & Irawan, B. (2013). Pengaruh faktor budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas perhubungan provinsi Kalimantan timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 582-595.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 40-53.
- Hakim, L. (2015). Karakteristik budaya organisasi kuat sebagai upaya meningkatkan kinerja industri di batik danar hadi Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 196-205.
- Imawati, R. & Amalia, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), 37-43.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Ktlogis*, 4(2), 62-75.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management. Diakses dari: <https://pdfs.semanticscholar.org/acc4/4ab3d4cb3c648cb2993fe705129984440ffe.pdf> (1 Agustus 2018).
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Pakpahan, A. D. S. (2018). Hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Hotel Grand Inna Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Puspita, E., & Sembiring, D. (2016). Pengaruh faktor-faktor budaya

- organisasi terhadap employee engagement karyawan di kantor wilayah PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 3072- 3079.
- Robbins, S.P., & Judge, TA. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, W.S.L.N., & Suwandana, M.G.I. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada IBIS Style Bali Benoa Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3191-3218.
- Schaufeli, W. B (2012). Work engagement. what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psycholog*, 14(1), 3-10.
- Selfiana. (2016). Budaya organisasi mempengaruhi *employee engagement* di perusahaan kontraktor telekomunikasi alihan perusahaan Jepang. *Jurnal Administrasi Kantor*. 4(2), 447-465.
- Setyorini, C.T., Maghfiroh. S., & Farida, Y.N. (2012). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32- 47.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2013). Pengaruh pengetahuan pemasaran terhadap hubungan dengan pelanggan melalui kualitas komunikasi dan adaptabilitas. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 20(1), 40-52.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304-313.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya organisasi (Edisi ke 2)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wandrial, S. (2012). Budaya organisasi (organizational culture), salah satu sumber keunggulan bersaing perusahaan di tengah lingkungan yang selalu berubah. *Binus buiness review*, 3(1), 335-342.
- Yusuf, B. (2017). Hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan pt. primissima. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.