

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN LAKSMI MUSLIMAH

Ryan Alviandi Akbar

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ryan.17010664070@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia dapat berperan penting dan sekaligus menjadi keunggulan bagi suatu perusahaan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan skala budaya organisasi dengan *employee engagement*. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan aktif Laksmi Muslimah sebanyak 62 karyawan, sedangkan untuk teknik sampling yang digunakan merupakan teknik sampling total dimana sebanyak 30 karyawan dikenakan *tryout* dan 32 sisanya dijadikan sebagai subjek dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* sebagai analisis data dibantu dengan *software IBM SPSS 25 for windows*. Hasil dari uji hipotesis menghasilkan nilai koefisien (R) sebesar 0.837 dengan nilai $p=0.000$ ($p>0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sifatnya positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Pada nilai koefisien (R) juga menunjukkan hubungan yang bersifat positif sehingga diartikan bahwa, semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Karyawan.

Abstract

Human resources can play an important role and at the same time become an advantage for a company. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and employee engagement of Laksmi Muslimah employees. The data collection method used in this research is a quantitative approach by spreading the scale of organizational culture with employee engagement. The population of this research is all active employees of Laksmi Muslimah as many as 62 employees, while for the sampling technique used is a total sampling technique where as many as 30 employees are subject to tryout and the remaining 32 are used as subjects of this study. This research uses correlation analysis pearson product moment as data analysis assisted by software IBM SPSS 25 for windows. The results of the hypothesis test resulted in a coefficient value (R) of 0.837 with a value of $p = 0.000$ ($p>0.05$). The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational culture and employee engagement of Laksmi Muslimah employees. The coefficient value (R) also shows a positive relationship, meaning that the higher the organizational culture, the higher the employee engagement of Laksmi Muslimah

Keywords: *Organizational culture, employee engagement, employees.*

PENDAHULUAN

Mencapai suatu keberhasilan merupakan salah satu tujuan dari sebuah perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu hal yang menjadi faktor tersebut adalah sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Ardhanari & Budiani, 2017). Menurut Lienardo & Setiawan (2017) sumber daya manusia adalah pelaksana penting dari proses kerja yang terjadi pada sebuah perusahaan dimana perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam

hal ini adalah karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Hal tersebut menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan investasi sumber daya manusia dalam perusahaannya dan menciptakan *employee engagement* (Angraini et al., 2016). *Employee engagement* merupakan suatu keadaan di mana individu merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh dan secara psikologis yang ditunjukkan dengan keadaan pikiran yang sifatnya positif serta memuaskannya terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan serta bermanfaat bagi perusahaannya

(Alkasim & Prahara, 2020). *Employee Engagement* didefinisikan oleh Schermerhorn (2010) sebagai perasaan positif atau rasa hubungan yang kuat dengan organisasi. Definisi lainnya dari *employee engagement* ialah keterlibatan dan kepuasan individu dengan organisasi serta diikuti rasa antusiasme untuk pekerjaan yang individu tersebut lakukan (Harter et al., 2002, p. 269 dalam Imperatori, 2017, p. 28; Robbins & Judge, 2017). Definisi utama mengenai *employee engagement* sebagai variabel terikat pada penelitian ini didefinisikan sebagai keadaan pikiran individu yang sifatnya positif dan memuaskan terhadap pekerjaannya yang dicirikan oleh tiga dimensi yaitu *vigor* mengacu pada kemauan tingkat tinggi untuk menyertakan energi ke dalam pekerjaan, dan bertahan bahkan dalam keadaan yang menyulitkan, *dedication* sebagai keterlibatan dalam pekerjaan seseorang dan pengalaman signifikansi, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan, terakhir adalah *absorption* mengacu pada konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan sulit untuk mengalihkan perhatian dari pekerjaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006 dalam Truss et al., 2013).

Tren penelitian mengenai *employee engagement* telah terlihat terutama sejak penurunan ekonomi global pada akhir tahun 2000-an karena perusahaan global berusaha menjadi lebih efisien dan efektif dalam operasinya (Thornton et al., 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Firmansyah (2019) menjelaskan dampak dari *employee engagement* terhadap *work-life balance* pada karyawan *blue-collar*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Wicaksono dan Rahmawati (2020) menjelaskan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja pada karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital (DSITD) di Institut Pertanian Bogor. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan pentingnya keberadaan *employee engagement* pada sebuah perusahaan. Menurut Blessing White (2017 dalam Turner, 2019) tokoh yang mengukur *employee engagement*, mengatakan bahwa terdapat lima tingkatan terhadap *employee engagement* yang terdiri dari. *Engaged*: karyawan yang memberikan kontribusi penuh untuk keberhasilan perusahaan; *Almost Engaged*: karyawan yang cukup puas dengan pekerjaannya; *Honeymooners and Hamsters*: baru mengenal perusahaan atau bekerja keras tetapi berfokus pada hal-hal yang salah; *Crash and Burners*: karyawan yang kecewa atau tidak mencapai definisi pribadinya tentang sukses dan *Disengaged*: yang paling terputus dari prioritas perusahaan. Kondisi *engaged* yang baik pada karyawan tentunya sangat mendukung pencapaian tujuan bagi sebuah perusahaan tidak terkecuali Laksmi Muslimah.

Laksmi Muslimah merupakan sebuah industri yang bergerak di bidang *fashion* khususnya pada bidang

wedding gown memiliki karyawan berjumlah keseluruhan sebanyak 62 orang dan semua itu menjadi salah satu unsur penentu bagi kemajuan perusahaan. Semua karyawan di Laksmi Muslimah mematuhi dan menjalankan standar operasional perusahaan (SOP), setiap karyawan sangat memperhatikan dan juga menerapkan SOP sesuai dengan divisinya masing-masing, dan perusahaan selalu mencapai melebihi target yang ditetapkan. Bahkan pada kondisi pandemi seperti sekarang, perusahaan tetap bisa bertahan dan tidak melakukan pengurangan pegawai sama sekali. Pada kondisi *engaged* sesuai dengan penjelasan sebelumnya pada karyawan, dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Employee engagement pada tingkatan yang rendah berdampak pada karyawan menjadi sulit berkomitmen, antusias bekerja hilang, menurunnya prestasi kerja karyawan, dan tidak memiliki kesadaran akan pentingnya keberlangsungan usaha yang semakin kompetitif (Robinson et al., 2004). Berbeda dengan hal tersebut, berdasarkan wawancara dengan pemilik, *manager HRD*, dan 15 karyawan dari enam divisi yang berbeda yang dijadikan sebagai partisipan wawancara selalu menyebutkan hal positif terkait pekerjaan, perusahaan dan karyawannya. Contoh pada aspek *vigor*, semua partisipan mengatakan bahwa karyawan sangat bersemangat dalam bekerja setiap harinya dan berkomitmen tinggi untuk tetap tinggal di perusahaan. Selain itu, semua partisipan juga mengatakan bahwa antusias kerjanya meningkat dibandingkan pada pekerjaan-pekerjaan sebelumnya. Pada aspek *dedication* sebanyak 12 dari 15 partisipan mengatakan bahwa pekerjaannya sekarang lebih baik dan lingkungannya yang lebih nyaman. Pada aspek *absorption* semua partisipan wawancara mengatakan bahwa karyawan menekuni pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan pemilik dan juga *manager HRD*, semua mengatakan bahwa kinerja karyawan dari masing-masing divisi dikatakan sangat baik dan bahkan minim sekali keluhan dari klien atas hasil kerja yang karyawan lakukan.

Beberapa fenomena lainnya yang ditemukan dalam respon partisipan pada saat proses wawancara adalah karyawan menyebutkan kebiasaan yang ada pada Laksmi Muslimah dan juga peraturan yang berlaku di sana yang membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan untuk tetap tinggal. Beberapa peraturan dan kebiasaan ini menjadi nilai serta prinsip kuat yang ada di Laksmi Muslimah. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa karyawan di Laksmi Muslimah berada pada tingkatan *engaged*, hal tersebut dapat dilihat pada fenomena-fenomena yang telah disebutkan di atas.

Beberapa studi telah dilakukan sebelumnya oleh para pakar yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Menurut Kahn (1990 dalam Truss et al., 2013) menjelaskan mengenai *The personal engagement model* disebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, antara lain: (1) *psychological meaningfulness* berkaitan dengan nilai individu yang melekat pada tujuan kerja dibandingkan dengan tujuan pribadinya sendiri (Kahn, 1990; May et al., 2004 dalam Truss et al., 2013); (2) *psychological safety* diartikan sebagai pengalaman dapat bertindak dengan cara yang wajar dan dapat menggunakan serta mengoptimalkan semua keterampilan dan pengetahuan dalam suatu peran tanpa harus takut diejek atau mengalami konsekuensi negatif; (3) *Psychological availability* sebagai kemampuan untuk terlibat sebagai hasil dari memiliki sumber daya kognitif, emosional dan fisik.

Pada teori lainnya *The job demands–resources model* yang dikemukakan oleh Demerouti dkk. (2001 dalam Truss et al., 2013) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi, yaitu: (1) *job Demands* merujuk pada aspek-aspek yang bentuknya fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan atau psikologis yang berkelanjutan serta berkaitan dengan beban fisiologis dan atau psikologis tertentu contohnya adalah tekanan kerja, peran yang berlebihan dan tuntutan berlebihan bersifat emosional; (2) *job Resources* merujuk pada aspek aspek-aspek yang bentuknya fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin berguna dalam mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan serta perkembangan yang sifatnya pribadi. *Resources* (sumber daya) dapat ditemukan di tingkat organisasi (contohnya adalah gaji, keamanan kerja, peluang karir), hubungan interpersonal dan sosial (contohnya dukungan dari supervisor, rekan kerja dan iklim tim), organisasi kerja (contohnya kejelasan peran individu, dan partisipasi individu dalam pengambilan keputusan), dan tingkat tugas (contohnya *feedback* kinerja, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi dari keterampilan dan otonomi).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanchez dan McCauley (2006: 45 dalam Truss et al., 2013) menunjukkan bahwa terdapat empat faktor yang sangat mempengaruhi *employee engagement*, terlepas dari budaya nasionalnya. Faktor-faktor ini adalah pekerjaan itu sendiri dan peluang untuk berkembang, kepercayaan pada kepemimpinan, pengakuan dan penghargaan, dan yang terakhir adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi sebagai variabel intervensi sekaligus sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi

employee engagement mengacu pada nilai-nilai yang mendasari, keyakinan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktik dan perilaku manajemen yang mencontohkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut (Denison & Neale, 2019). Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan prinsip organisasi yang berpengaruh terhadap cara karyawan dalam berpikir, merasa, serta berperilaku satu dengan yang lain dan juga terhadap individu di luar organisasi (George & Jones, 2011). Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai aspek organisasi yang sifatnya kompleks dan intens (di dalamnya termasuk ada nilai, norma, ritus, ritual dan upacara dalam sejarah organisasi) yang dapat sangat berpengaruh pada anggota organisasi. Budaya organisasi menentukan isi dari hal-hal yang harus dipelajari oleh seorang anggota baru untuk menjadi bagian dari anggota organisasi yang diterima (Alvesson & Berg, 1992; Deal & Kennedy, 1982; Martin, 2002; Ostrof, Kinicki & Tamkins, 2003; Schein, 1984; Schein, 2004; Trice & Beyer, 1993; Wilkins, 1983 dalam Champoux, 2010). Definisi terakhir dari budaya organisasi adalah sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku kepada anggota-anggotanya (Yateno, 2020).

Pada budaya organisasi menurut Denison dan Mishra dalam Yadnyawati (2012 dalam Yateno, 2020). Terdapat empat aspek yang menyusun budaya organisasi, antara lain: (1) *Adaptability* biasa disebut dengan adaptabilitas adalah kebutuhan lingkungan usaha ke dalam tindakan yang sifatnya nyata; (2) *Consistency* atau konsistensi merupakan *values* (nilai-nilai) dan juga sistem dari suatu organisasi yang menjadi dasar budaya yang kuat; (3) *Involvement* atau disebut dengan keterlibatan merupakan wujud membangun kemampuan karyawan, rasa memiliki dan tanggung jawab; (4) *Mission* atau juga bisa disebut dengan misi adalah perlunya tuntunan dengan sifat jangka panjang dari organisasi.

Menurut Robbins (2008 dalam Yateno, 2020) dikatakan bahwa untuk mengukur suatu kualitas dari budaya organisasi pada sebuah perusahaan dapat diukur menggunakan beberapa faktor sebagaimana disebutkan dibawah ini: (1) inisiatif individu yang merupakan tingkat dari tanggung jawab. Independensi, dan kebebasan pada masing-masing karyawan; (2) toleransi terhadap tindakan yang berisiko, dimaksudkan bahwa sejauh mana para karyawan didorong untuk bertindak inovatif, agresif, dan berani untuk mengambil resiko yang ada; (3) arah, diartikan bahwa sejauh mana suatu organisasi mewujudkan sasaran se jelas mungkin dan juga harapan terkait dengan prestasi; (4) integrasi merupakan tingkatan

sejauh mana tiap unit yang ada dalam organisasi dimotivasi agar bekerja dengan metode yang terkoordinasi; (5) dukungan manajemen ialah tingkatan dari para manajer dalam berkomunikasi dengan jelas, memberikan bantuan dan dukungan kepada para bawahannya; (6) kontrol merupakan total peraturan dan juga pengawasan yang sifatnya langsung serta digunakan untuk memantau dan mengarahkan perilaku karyawan; (7) identitas adalah sejauh mana para karyawan mengidentifikasi dirinya secara keutuhan dengan organisasinya daripada dengan kalangan kerja tertentu atau dengan pakar bidang profesional lainnya; (8) sistem imbalan diartikan sebagai suatu tingkat alokasi kompensasi seperti kenaikan gaji atau promosi didasarkan pada ukuran prestasi karyawan sebagai kebalikan dari tindakan senioritas, pilih kasih dan lain-lain; (9) toleransi terhadap konflik, disebutkan sebagai tingkatan sejauh mana karyawan dimotivasi agar dapat mengutarakan konflik kritik secara terbuka (10) pola komunikasi ialah tingkatan hingga sejauh mana komunikasi yang terjadi di suatu organisasi dibatasi oleh kedudukan wewenang yang sifatnya formal.

Di lingkungan Laksmi Muslimah sendiri khususnya terdapat budaya organisasi yang terlihat jelas. Mengacu pada aspek budaya organisasi, Laksmi Muslimah memiliki budaya organisasi, antara lain: budaya organisasi yang dijalankan oleh setiap karyawan di dalamnya seperti diadakannya kajian agama rutin setiap bulannya dihadiri oleh pemilik dan juga semua karyawan dari berbagai divisi serta penentuan *goals*; budaya ini mengacu pada aspek *mission*; adanya kegiatan berdoa bersama rutin setiap harinya dan pemberian motivasi sebelum memulai pekerjaan budaya ini mengacu pada *consistency*; adanya kegiatan pendidikan atau pelatihan tambahan bagi karyawan baru maupun lama untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya budaya ini mengacu pada aspek *involvement*; budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi dan juga karyawan budaya ini mengacu pada aspek *adaptability*; dan sistem organisasi pada perusahaan yang menjunjung tinggi kekeluargaan. Budaya organisasi tersebut telah menjadi ketetapan perusahaan dan telah diterapkan oleh para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas penting adanya untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*, karena budaya organisasi menjadi salah satu faktor pengaruh terhadap keberhasilan dari *employee engagement* pada suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut memunculkan ketertarikan pada diri peneliti untuk melakukan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Mengingat *employee engagement*

sendiri memiliki dampak besar terhadap perilaku-perilaku karyawan yang mana akan berdampak juga pada kemajuan perusahaan yang semakin berkembang diiringi dengan cabang perusahaan yang saat ini bertambah.

METODE

Jenis metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah untuk meneliti suatu populasi atau suatu sampel tertentu, pengumpulan data pada pendekatan ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Kuesioner penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri dengan melakukan *try out*, kemudian untuk analisis data sifatnya adalah statistik, dan bertujuan untuk melakukan pengujian pada hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data pada penelitian ini bersifat primer, sesuai dengan pernyataan Machmuddah (2020) bahwa data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung di lapangan. Pada penelitian ini dilakukan di Laksmi Muslimah, berlokasi di jalan Galaxy Bumi Permai, Blk. L1 - K1 No.30, Kota Surabaya, Jawa Timur 60119.

Populasi dari penelitian difokuskan pada karyawan Laksmi Muslimah berjumlah keseluruhan sebanyak 62 orang. Sedangkan untuk sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sensus atau sampling total. Berdasarkan pada pendapat Sugiyono (2019), apabila melakukan suatu penelitian dengan populasi berjumlah kurang dari 100 orang maka disarankan untuk menggunakan teknik sampling sensus atau disebut juga dengan teknik sampling total. Teknik sensus atau sampling total merupakan sebuah teknik dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 62 orang karyawan Laksmi Muslimah. Selanjutnya sebanyak 30 karyawan dari 62 karyawan diambil untuk dikenakan *tryout*, dan 32 karyawan sisanya dikenakan sebagai partisipan penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah budaya organisasi yang dikembangkan dari aspek yang dikemukakan oleh Denison dan Neale (2019). Definisi operasional dari budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mendasari, keyakinan dan prinsip yang tersebar dan berkembang di dalam organisasi serta berpengaruh terhadap bagaimana cara karyawan dalam berpikir, merasa, serta berperilaku satu dengan yang lain dan juga terhadap individu di luar organisasi. Kemudian yang menjadi variabel dependen adalah *employee engagement* yang oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006 dalam Turner, 2019). Definisi operasional dari *employee engagement* adalah keadaan pikiran individu yang sifatnya positif dan juga memuaskan terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, bermanfaat bagi

perusahaannya dan dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh yang tinggi.

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner penelitian nantinya dibuat dengan menggunakan metode *rating scale* yang dijumlahkan atau lebih dikenal dengan penskalaan Likert dan berbentuk *checklist* dengan pernyataan yang digolongkan ke dalam lima kategori respon yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Alasan pemilihan skala ini adalah karena skala ini ditujukan untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap individu atau sekelompok individu tentang suatu fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2019b). Skala yang digunakan nantinya adalah skala *employee engagement* yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova yaitu aspek *absorption*, *dedication*, dan *vigor*. Kemudian, skala selanjutnya adalah skala budaya organisasi yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Denison dan Neale yaitu aspek *adaptability*, *consistency*, *involvement*, dan *mission*. Sifat aitem dalam kuesioner tersebut nantinya juga akan dibuat bervariasi, mulai dari aitem yang bersifat *favorable* hingga yang bersifat *unfavorable*. Bagi pernyataan dengan sifat *favorable* dan *unfavorable* memiliki poin terbesar yaitu lima sedangkan pada poin terkecilnya yaitu satu. Responden penelitian diperoleh dengan melalui penyebaran pesan berisi kalimat dan juga link yang langsung mengarah kepada laman kuesioner.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu *software IBM SPSS 25 for windows*. Menurut Sugiyono (2019b) alat ukur yang valid diartikan bahwa alat ukur tersebut dapat mengukur terkait apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini yang menjadi tolak ukur dari valid tidaknya item pada alat ukur dilihat menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono. Menurut Sugiyono (2019b) apabila item dengan nilai $r_{hitung} > 0,30$ maka item tersebut dikatakan valid, sedangkan item dengan nilai $r_{hitung} < 0,30$ maka item tersebut dikatakan tidak valid. Item yang valid akan digunakan dalam penelitian ini sebagai alat ukur dan item yang tidak valid akan dihilangkan.

Pada skala budaya organisasi (variabel X) yang dikembangkan dari aspek yang dikemukakan oleh Denison dan Neale (2019) menghasilkan item sebanyak 48. Kemudian setelah dilakukan uji validitas, diperoleh item yang valid sebanyak 43 item yang mana item ini akan digunakan sebagai alat ukur. Pada skala *employee engagement* (variabel Y) yang dikembangkan dari aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006 dalam Turner, 2019) menghasilkan 36 item. Selanjutnya setelah dilakukan uji validitas, diperoleh sebanyak 29 item yang dinyatakan valid dan kemudian dijadikan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan alat bantu *software IBM SPSS 25 for windows*. Menurut Sugiyono (2019b) alat ukur yang reliabel merupakan alat ukur yang apabila digunakan beberapa kali pada obyek dengan karakteristik yang sama, akan memperoleh data yang sama juga. Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$, sedangkan untuk alat ukur dengan nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ dikatakan bahwa alat ukur tersebut tidak reliabel. Skala budaya organisasi (variabel X) yang dikembangkan dari aspek yang dikemukakan oleh Denison dan Neale (2019) menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.931, angka tersebut menunjukkan skala ini reliabel. Pada skala *employee engagement* (variabel Y) yang dikembangkan dari aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006 dalam Turner, 2019) menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.909, angka tersebut menunjukkan skala ini juga reliabel.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis korelasi. Alasan pemilihan teknik analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen (budaya organisasi) dengan satu variabel dependen (*employee engagement*). Sebelum dilakukan penganalisisan data dalam hal ini uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Pada uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *test of normality Kolmogrov-Smirnov*, sedangkan pada uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *linierity test*. Pada uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak (Sugiyono, 2019b). Uji hipotesis pada penelitian menggunakan teknik milik Karl Pearson yaitu teknik korelasi *Pearson product moment*. Semua proses analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS statistics versi 25 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alasan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif sehingga hasil data penelitian ini berupa angka, yang mana dari angka tersebut kemudian diolah dan juga dianalisis melalui teknik statistik. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan dilanjutkan dengan pengolahan dan penganalisisan data dengan bantuan *software IBM SPSS 25 for windows*, sehingga diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

N	Min	Max	Mean	SD
---	-----	-----	------	----

Budaya Organisasi	32	120	201	164.13	21.989
<i>Employee Engagement</i>	32	99	144	120.03	12.130

Hasil pengolahan data yang didapatkan dari 32 partisipan karyawan Laksmi Muslimah yang ditunjukkan dengan $N=32$ diperoleh nilai statistik deskriptif yang terdiri dari nilai terendah, nilai terbesar, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai standar deviasi (*SD*). Pada variabel budaya organisasi sebagai variabel independen diperoleh nilai terendah sebesar 120, nilai terbesar sebesar 201, nilai *mean* sebesar 164.13, dan nilai standar deviasi sebesar 21.989. Pada variabel *employee engagement* sebagai variabel dependen diperoleh nilai terendah sebesar 99, nilai terendah sebesar 144, nilai *mean* sebesar 120.03, dan nilai standar deviasi sebesar 12.130.

Selanjutnya dilakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat kualitas dari budaya organisasi dan *employee engagement* karyawan Laksmi Muslimah. Sebelum itu ditetapkan terlebih dahulu tingkatan kategorisasi dengan menggunakan rumus Azwar (2016) yang mengacu pada nilai *mean* dan nilai standar deviasi. Rumus Azwar (2016) yang digunakan adalah rumus kategorisasi lima jenis dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	%
Sangat Rendah	$X \leq 130.5$	4	12.5%
Rendah	131 - 152.5	4	12.5%
Sedang	153 - 174.5	11	34.4%
Tinggi	175 - 196.5	12	37.5%
Sangat Tinggi	$X \geq 197$	1	3.1%
		32	100%

Berdasarkan pengklasifikasian data tersebut pada variabel budaya organisasi diperoleh hasil sebanyak 1 partisipan (3.1%) berada pada klasifikasi sangat tinggi, kemudian sebanyak 12 partisipan (37.5%) berada pada klasifikasi tinggi, sebanyak 11 partisipan (34.4%) berada pada klasifikasi sedang, sebanyak 4 partisipan (12.5%) berada pada klasifikasi rendah, dan sebanyak 4 partisipan (12.5%) berada pada klasifikasi sangat rendah.

Tabel 3. Kategorisasi *Employee Engagement*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	%
--------------	-------	-----------	---

Sangat Rendah	$X \leq 130.5$	4	12.5%
Rendah	131 - 152.5	5	15.6%
Sedang	153 - 174.5	13	40.6%
Tinggi	175 - 196.5	8	25%
Sangat Tinggi	$X \geq 197$	2	6.3%
		32	100%

Hasil dari pengklasifikasian menggunakan rumus Azwar (2016) pada variabel *employee engagement* diperoleh sebanyak 2 partisipan (6.3%) berada pada klasifikasi sangat tinggi, kemudian sebanyak 8 partisipan (25%) berada pada klasifikasi tinggi, sebanyak 13 partisipan (40.6%) berada pada klasifikasi sedang, sebanyak 5 partisipan (15.6%) berada pada klasifikasi rendah, dan sebanyak 4 partisipan (12.5%) berada pada klasifikasi sangat rendah. Hasil rata-rata tingkat *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah berada pada tingkat sedang hingga tinggi. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang didapatkan di studi pendahuluan awal yang menunjukkan perilaku-perilaku positif yang dilakukan oleh para karyawan sebagai bentuk dari kualitas *employee engagement* yang baik.

Setelah melakukan uji statistik deskriptif dan kategorisasi dari tiap variabel, uji yang dilakukan selanjutnya adalah uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan untuk menentukan apakah data akan dianalisis menggunakan statistik parametris atau non-parametris. Apabila menggunakan statistik parametris maka terdapat beberapa asumsi yang terlebih dahulu dipenuhi yang diketahui melalui uji asumsi (Sugiyono, 2019b).

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan cara yang harus dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal menjadi salah satu syarat mutlak untuk melakukan inferensi (Nasrum, 2018). Dalam melakukan uji normalitas terdapat berbagai metode, salah satunya yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan pada metode ini dilakukan apabila nilai signifikan atau *P-value* $> 0,05$ pada *output software* maka dapat dinyatakan bahwa data dari sampel yang diuji berasal dari populasi berdistribusi normal (Nasrum, 2018). Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan dengan alat bantu *software IBM SPSS 25 for windows* menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai	Keterangan
----------	-------	------------

Signifikansi		
Budaya Organisasi	0.200	Data Berdistribusi Normal
Employee Engagement	0.200	Data Berdistribusi Normal

Pada tabel di atas, ditunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel bernilai sebesar $0.200 > 0.05$. Menurut Widhiarso (2017) apabila didapatkan nilai signifikan > 0.05 , maka data tersebut dipastikan berdistribusi normal. Sesuai pendapat tersebut, maka data yang didapatkan dari 32 partisipan pada variabel budaya organisasi dan *employee engagement* diputuskan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan cara yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier dari variabel independen dengan variabel dependen. Uji linieritas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan menggunakan uji linieritas *via* ANOVA. Terdapat dua hasil yang perlu diperhatikan ada pada kolom *F-Linearity* dan juga pada kolom *F-Deviation from linearity* (Widhiarso, 2010). Berikut adalah hasil uji linieritas yang dilakukan dengan alat bantu *software* IBM SPSS 25 for windows.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Employee Engagement *	0.884	Linier
Budaya Organisasi		

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas menunjukkan data diantara budaya organisasi sebagai variabel independen dan *employee engagement* sebagai variabel dependen adalah linier. Pernyataan tersebut ditunjukkan pada nilai signifikansi (*deviation from linearity*) sebesar 0.884. Menurut Widhiarso (2010) disebutkan bahwa apabila nilai signifikansi > 0.05 (tidak signifikan), maka data tersebut dapat dikatakan linier.

Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hipotesis merupakan sebuah dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019b). Uji hipotesis merupakan metode analisis data yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak (Jannah, 2018).

Teknik analisis data yang dilakukan dalam uji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment* yang dibantu dengan *software* IBM SPSS 25 for windows. Analisis data ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. menurut Sugiyono (2019b) untuk mengetahui kuat atau tidaknya tingkat hubungan antara kedua variabel, terdapat pedoman kategorisasi sebagai berikut.

Tabel 6. Pedoman Kategorisasi Tingkat Hubungan

Interpretasi Korelasi	Kategorisasi
0.00 – 0.199	Korelasi Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Korelasi Lemah
0.40 – 0.599	Korelasi Sedang
0.60 – 0.799	Korelasi Kuat
0.80 – 1.000	Korelasi Sangat Kuat

Setelah ditetapkan pedoman kategorisasi, selanjutnya dilakukan pengolahan dan analisis data statistik parametris menggunakan metode yang telah ditentukan. Kemudian didapatkan hasil uji hipotesis sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Budaya Organisasi	Employee Engagement
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Employee Engagement	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari pengujian hipotesis didapatkan nilai koefisien korelasi budaya organisasi dengan *employee engagement* sebesar 0.837 dengan nilai p signifikansi sebesar 0,000. Menurut Sugiyono (2019) apabila hasil menunjukkan nilai $p < 0,05$ maka, dapat diputuskan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam hal ini adalah budaya organisasi dengan variabel dependen dalam hal ini adalah *employee engagement*. Adanya nilai koefisien korelasi sebesar 0.837 memperlihatkan bahwa tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* berada pada tingkat korelasi sangat kuat karena tergolong pada nilai 0.80 – 1.000 apabila melihat pada rumus yang dinyatakan oleh Sugiyono (2019). Tidak adanya angka negatif dalam tabel hasil uji

hipotesis menunjukkan bahwa, hubungan yang dimiliki antara budaya organisasi dengan *employee engagement* bersifat positif. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang berisikan “ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah”, diterima.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson product moment* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Hasil dari uji hipotesis didapatkan nilai p signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan < 0.05 . Menurut Sugiyono (2019) apabila hasil menunjukkan nilai $p < 0,05$ maka, dapat diputuskan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* yang dapat diartikan bahwa hipotesis diterima.

Hasil dari penelitian juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.837 ($r=0.837$) yang artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* berada pada tingkat korelasi sangat kuat karena tergolong pada nilai 0.80 – 1.00 apabila melihat pada rumus yang dinyatakan oleh Sugiyono (2019). *Employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan tempat karyawan bekerja. Hubungan yang kuat dan positif disebabkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* yang ada pada budaya organisasi. Penerapan dari suatu budaya organisasi dapat menentukan tingkat dari *employee engagement* yang ada pada organisasi itu sendiri (Anggraini et al., 2016). Berdasarkan hasil analisis data, budaya organisasi yang ada pada Laksmi Muslimah tergolong baik. Mayoritas responden yang menjawab kuesioner menunjukkan bahwa budaya organisasi mendukung adanya keterlibatan penuh karyawan, memiliki konsistensi, mampu melakukan penyesuaian terkait adanya perubahan, dan mempunyai misi organisasi yang jelas. Kontribusi dari budaya organisasi yang diberikan, terhadap *employee engagement* pada penelitian ini dapat dikatakan memiliki kontribusi yang sangat besar. Variabel budaya organisasi memiliki sumbangan kontribusi sebesar 70% terhadap *employee engagement* dan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7 juga tidak ditemukan angka yang sifatnya negatif atau angka dengan tanda minus (-) yang berarti sifat hubungan antara kedua variabel tersebut sifatnya positif. Hasil penelitian yang memiliki sifat hubungan positif diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diterima karyawan maka akan membuat kualitas *employee engagement* semakin tinggi juga, sebaliknya apabila semakin rendah budaya organisasi yang diterima karyawan maka akan membuat kualitas *employee engagement* semakin rendah. Pernyataan tersebut ditunjukkan pada tabel dengan koefisien korelasi yang sifatnya positif. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazneen dkk (2018), dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan *employee engagement* yang bersifat positif. Pada hasil penelitian tercatat bahwa setiap aspek dari budaya organisasi memiliki nilai korelasi yang positif dengan *employee engagement*.

Employee engagement merupakan keadaan pikiran individu yang sifatnya positif dan memuaskan terhadap pekerjaannya (Schaufeli, Bakker, dan Salanova 2006 dalam Truss et al., 2013). *Employee engagement* sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan dan juga perusahaan (Osborne & Hammoud, 2017). Hal tersebut dikarenakan *employee engagement* pada tingkat yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat mengarahkan karyawan kepada perilaku-perilaku yang positif. Karyawan merasa seperti termotivasi untuk berusaha mencapai berbagai tujuan yang sifatnya menantang dan membuat karyawan selalu ingin meraih kesuksesan terhadap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Kondisi ini disebut dengan kondisi *engaged* yang memberikan peningkatan kinerja organisasi dan individu (Nazneen et al., 2018; Osborne & Hammoud, 2017). Pada kondisi sebaliknya atau disebut dengan *disengaged* atau karyawan memiliki tingkat *engagement* yang sangat rendah dapat mengarah kepada perilaku yang sifatnya negatif. Bahkan pada kondisi titik terendah dapat mengarah kepada perilaku *turnover* (Blessing White 2017 dalam Turner, 2019).

Tinggi rendahnya tingkat *employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai macam faktor salah satunya yang disebut dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mendasari, keyakinan dan prinsip yang tersebar dan berkembang di dalam organisasi serta berpengaruh terhadap bagaimana cara karyawan dalam berpikir, merasa, serta berperilaku satu dengan yang lain dan juga terhadap individu di luar organisasi. Budaya organisasi menurut Denison dan Neale (2019) memiliki empat aspek yang meliputi (1) *Adaptability*; (2) *Consistency*; (3)

Involvement; (4) *Mission*. Pada penelitian ini tiap aspek memiliki korelasi yang dapat digolongkan cukup besar dengan *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian ini, aspek *involvement* memiliki nilai korelasi 0.709, aspek *consistency* memiliki nilai korelasi 0.830, aspek *adaptability* memiliki nilai korelasi 0.787, dan terakhir adalah aspek *mission* memiliki nilai korelasi 0.741. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazneen dkk (2018), yang menyatakan bahwa aspek budaya organisasi terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek dari *employee engagement*.

Pada aspek *adaptability* yang biasa disebut dengan adaptabilitas adalah kebutuhan lingkungan usaha ke dalam tindakan yang sifatnya nyata. Menurut Denison dan Neale (2019) organisasi yang memiliki adaptabilitas mampu menciptakan cara untuk beradaptasi untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Dalam hal ini organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat terhadap trend saat ini, dan mengantisipasi perubahan di masa yang akan datang. Selain itu, organisasi memahami dan bereaksi kepada customer dan mengantisipasi kebutuhan customer di masa depan. Hal ini merefleksikan sejauhmana organisasi digerakkan oleh kepedulian untuk memuaskan customer-nya. Kemudian organisasi dapat menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal dari lingkungan menjadi peluang berinovasi, memperoleh pengetahuan, mengembangkan kemampuan. Karyawan pada tingkatan *engaged* memiliki kepekaan akan situasi, mampu memahami dan bahkan menerapkan itu semua untuk terus berinovasi menjadi lebih baik.

Pada aspek *consistency* atau konsistensi merupakan nilai-nilai dan juga sistem dari suatu organisasi yang menjadi dasar budaya yang kuat. Menurut Denison dan Neale (2019) konsistensi pada organisasi ditunjukkan pada anggota organisasi yang berbagi suatu set nilai-nilai yang menciptakan perasaan identitas dan ekspektasi yang jelas. Anggota organisasi juga mampu memperoleh kesepakatan dalam isu-isu kritical. Dalam hal ini termasuk tingkat kesepakatan dan kemampuan mendamaikan perbedaan. Kemudian, berbagai fungsi dan unit yang ada di dalam organisasi mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan pada tingkatan *engaged* akan selalu berperilaku dengan baik dan menaati peraturan yang berlaku di organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas karyawan karena karyawan akan berada pada situasi yang damai dan fokus pada tujuan bersama organisasi.

Pada aspek *involvement* atau disebut dengan keterlibatan merupakan wujud membangun kemampuan karyawan, rasa memiliki dan tanggung jawab. Menurut

Denison dan Neale (2019) organisasi yang memiliki sumber daya dengan keterlibatan yang tinggi di dalamnya akan menghasilkan Individu yang memiliki otoritas, inisiatif, dan kemampuan mengelola pekerjaannya. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Individu akan bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama dimana setiap individu merasa bersama-sama bertanggung jawab antara satu dengan yang lainnya. Hal tersebut juga melahirkan individu yang berorientasi pada tim untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada aspek ini akan membuat organisasi secara terus-menerus berinvestasi pada pengembangan keterampilan karyawan guna keunggulan daya saing dan menjawab kebutuhan bisnis. Karyawan yang *engaged* akan sadar akan posisi dirinya dan orang lain dalam organisasi yang menimbulkan karyawan memiliki inisiatif dan akan berorientasi pada tim dalam menggapai tujuan bersama.

Pada aspek *mission* atau juga bisa disebut dengan misi adalah perlunya tuntunan dengan sifat jangka panjang dari organisasi. Menurut Denison dan Neale (2019) organisasi dengan aspek ini memiliki arahan strategik yang jelas menentukan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi. Organisasi juga dapat menetapkan tujuan yang jelas yang berkaitan dengan misi, visi, dan strategi dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap orang dalam organisasi pada saat bekerja. Organisasi akan memiliki pandangan bersama mengenai masa depan yang diinginkan. Visi mencerminkan nilai-nilai utama organisasi dan menggambarkan pikiran dan perasaan orang-orang dalam organisasi. Visi juga memberikan panduan dan arah bagi organisasi. Apabila hal ini dapat dimaknai secara baik dan benar oleh individu di dalam organisasi, maka dapat mengarahkan individu tersebut pada keadaan *engaged*. Keadaan ini tentunya sangat menguntungkan dan bernilai positif, karena dapat membantu organisasi dan memudahkannya dalam meraih tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prahara dan Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa ditemukan hubungan yang sifatnya positif antara variabel budaya organisasi dengan *employee engagement* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,440 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. Pada penelitian ini budaya organisasi berkontribusi sebesar 19% terhadap *employee engagement*. Sementara itu, terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Al Shehri dkk (2017) dengan pendekatan kuantitatif dan berjudul “*The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan *employee*

engagement. Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang mengoptimalkan aspek komunikasi organisasi, pelatihan dan pengembangan, *reward*, dan pengakuan dari organisasi terbukti berpengaruh dengan *employee engagement* karyawan.

Dari pembahasan tersebut dapat kita ketahui bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan *employee engagement*. Oleh sebab itu karyawan membutuhkan budaya organisasi yang dapat menggerakkan pribadinya untuk menjalankan pekerjaannya (Prahara & Hidayat, 2020). Budaya yang kuat dari suatu organisasi dapat berpengaruh pada *employee engagement* karyawan. *Employee engagement* sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu bisnis. Selain itu juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kepuasan pelanggan, dan mencegah *turnover* pada karyawan (Osborne & Hammoud, 2017; Robinson et al., 2004; Wiley & Lucas, 2019).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka didapatkan kesimpulan pada penelitian ini bahwa diperoleh hubungan yang sifatnya sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Hal tersebut dapat diamati berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) budaya organisasi dengan *employee engagement* sebesar 0.837 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Pada penelitian ini juga menghasilkan bahwa hubungan yang dimiliki antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah bersifat positif. Hubungan yang positif menunjukkan apabila variabel independent (budaya organisasi) meningkat, maka variabel dependen (*employee engagement*) juga akan ikut meningkat dan sebaliknya. Pada penelitian ini budaya organisasi berkontribusi sebanyak 70%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dianalisis, penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Laksmi Muslimah

Pada hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan dalam memperbaiki atau mengembangkan budaya organisasi untuk

meningkatkan dan atau mempertahankan tingkat *employee engagement*. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mempertimbangkan pembuatan aturan perusahaan atau kebiasaan-kebiasaan baru perusahaan.

Perusahaan disarankan dapat menerapkan peraturan atau kebiasaan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan, mempererat ikatan antara pemimpin dengan karyawan, dan memberikan kebebasan bagi para karyawannya dalam menetapkan tujuan agar diperoleh keputusan yang sama-sama untung antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan juga disarankan agar lebih tekun dalam menginternalisasikan budaya organisasi yang berlaku, hal itu dilakukan agar tingkat kualitas *employee engagement* menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diperhatikan bahwa penelitian ini terbatas hanya mengkaji hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Hasil pada penelitian ini juga memperlihatkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi dan berkontribusi terkait tinggi rendahnya *employee engagement*. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji dengan faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti variabel lain seperti jejaring sosial, gaya managerial dan variabel lainnya. Tempat penelitian ini terbatas pada Laksmi Muslimah, sehingga untuk penelitian selanjutnya juga dapat mencoba pada subjek yang berbeda dengan jumlah yang lebih banyak dengan jenis budaya dan demografis yang berbeda yang mana dapat memberikan tambahan kajian ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Shehri, M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (2017). The impact of organizational culture on employee engagement in Saudi Banks. *Journal of Human Resources Management Research*, 2017, 1–23. <https://doi.org/10.5171/2017.761672>
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–194. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.7506>
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi y (studi pada karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/ind>

ex.php/jab/article/view/1470

- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/18715>
- Azwar, S. (2016). Tes Prestasi Fungsi Pengembangan dan Pengukuran Prestasi Belajar. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Champoux, J. E. (2017). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations* (5th ed.). Routledge.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (2019). *Denison organizational culture survey (DOCS): Facilitator guide*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2011). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Imperatori, B. (2017). Engagement and disengagement at work: Drivers and organizational practices to sustain employee passion and performance. In *Springer briefs in business*. SpringerBriefs in Business. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-51886-2>
- Jannah, M. (2018). *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5280>
- Machmuddah, Z. (2020). *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=6bQHEAAQBAJ>
- Nasrum, A. (2018). *Uji normalitas data untuk penelitian*. Jayapangus Press.
- Nazneen, A., Miralam, M. S., & Qazi, S. (2018). Impact of employee engagement and organizational culture in high performing accredited university of Saudi Arabia. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 8(4), 180. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v8i4.13864>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38442>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior*. In *Pearson*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (Sutopo (Ed.)). ALFABETA.
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian kuantitatif* (Setiyawami (Ed.)). ALFABETA.
- Thornton, G. S., Mansi, V. R., Carramenha, B., & Cappellano, T. (2018). *Strategic employee communication: Building a culture of engagement*. Springer.
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2013). Employee engagement in theory and practice. In *Employee Engagement in Theory and Practice*. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Turner, P. (2019). *Employee engagement in contemporary organizations: Maintaining high productivity and sustained competitiveness*. Springer.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_-_uji_linieritas_hubungan.pdf
- Widhiarso, W. (2017). *Uji Normalitas*. [https://repository.ugm.ac.id/275998/1/Widhiarso - Uji Normalitas.pdf](https://repository.ugm.ac.id/275998/1/Widhiarso_Uji_Normalitas.pdf)

Wiley, V., & Lucas, T. (2019). Measuring the effect of social networking, organizational culture toward employee engagement in soes organization: Case study of soes in Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(2), 181–198. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/54410/33978>

Yateno. (2020). *Perilaku organisasional: Corporate approach*. UPP STIM YKPN.