**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN PT WIKA MAJALENGKA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF PT WIKA MAJALENGKA EMPLOYEE***

**Natasya Qashirah Zahab**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

natasyaqashirahz@gmail.com

083823382233

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan employee engagement di PT WIKA Majalengka. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT WIKA Majalengka yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 98 karyawan. Penentuan kualifikasi subjek menggunakan teknik *sampling purposive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan skala budaya organisasi dengan *employee engagement*. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi koefisien (rxy) sebesar 0,853 dengan p = 0,000 sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan employee engagement karyawa PT WIKA Majalengka. Dalam penelitian ini juga menunjukan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,727 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi 72,7% terhadap *employee engagement* dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Karyawan PT WIKA Majalengka

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Organizational Behaviour and Employee Engagement in employees of PT WIKA Majalengka. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between organizational behavior and employee engagement for employees of PT WIKA Majalengka. The subject in this study were employees of PT WIKA Majalengka who have worked for more than one year. Subjects were taken using a purposive sampling technique with data collected using a organizational behavior and employee engagement scale. The data were analyzed using product moment correlation using SPSS 26 version. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient value (rxy) = 0,853 with p = 0,000, so the hypothesis in this study can be accepted. This means that it shows that there is positive relationship between organizational behavior and employee engagement for employees of PT WIKA Majalengka. In this study also shows the coefficient of determination (R2) is 0,727, these results indicate that organizational behavior provides an effective contribution of 72,7% to employee engagement variable and the remaining 27,3% is influenced by other factors that are not carefully considered in this study.*

***Key Words*** *: Organizational Behavior, Employee Engagement, Employees of PT WIKA MAJALENGKA*

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan satuan sosial yang berupa perserikatan manusia guna meraih suatu tujuan bersama. Dalam menunjang aktivitas di suatu perusahaan, tentunya membutuhkan sumber daya pendukung tujuan tersebut. Setiap perusahaan memiliki keterkaitan dengan setiap bagian anggota dalam perusahaan disebut. Karyawan merupakan bagian Individual dari struktur organisasi yang mempunyai andil signifikan untuk menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan organisasi. Karyawan mempunyai peran esensial di dalam tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran penting yang dimiliki dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlunya pengelolaan sumber daya yang baik sebagai wadah potensial dan aset utama perusahaan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 Oktober 2021 dengan membagikan kuesioner yang terdiri dari 14 item terkait teori *employee engagement* Schaufeli & Bakker (2004) pada 43 karyawan dapat diketahui hasil dari studi pendahuluan kuesioner pada karyawan PT WIKA Majalengka yaitu, (10) karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi pada aspek *absorption* terlihat dari perilaku karyawan yang tekun dalam melakukan pekerjaannya dan sering tidak menyadari waktu bekerja terasa begitu cepat dan (33) karyawan memiliki *employee engagement* yang rendah pada aspek vigor terlihat dari perilaku karyawan yang terlambat masuk kerja dan merasa sulit dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan *dedication* terlihat dari perilaku karyawan yang tidak merasa antusias dalam bekerja terlebih ketika memasuki *shift* malam, hal ini tentunya belum memenuhi harapan bahwa seharusnya karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi yang dapat melakukan pekerjaan dengan kesungguhan dan memberikan potensi yang maksimal terhadap perusahaan

Rendahnya rasa *employee engagement* pada karyawan PT WIKA Majalengka ini menjelaskan bahwasanya terdapat kesenjangan antara kenyataan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan bahwasanya karyawan bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki dan menjalankan tugasnya secara optimal. *Employee engagement* pada pegawai sangatlah diperlukan dalam mencapai target dan mewujudkan cita – cita perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya sering ditemui bahwa mayoritas pegawai malah menganggap hal tersebut sepele. Masih terdapat pegawai yang bekerja dengan melanggar SOP, pegawai bekerja dengan kehendaknya sendiri dan tidak memperhatikan sop yang ada di setiap divisi kerja. Hal ini tentunya bertentangan dengan teori (Wellins & Concelman, 2005) yang memaparkan bahwa *employee engagement* adalah aspek utama untuk keberhasilan perusahaan dan berdampak pada keunggulan daya saing perusahaan.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel independen dan juga variabel dependen. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT WIKA MAJALENGKA yang meliputi divisi KP, PEP, Engineering, Peralatan, QA&QC, Produksi, SHE, Manajer Pabrik. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu pengambilan anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian (Hardani, 2020). Adapun karakteristik subjek yaitu sebagai berikut : karyawan PT WIKA Majalengka, berusia 20 – 40 tahun, dan telah bekerja di PT WIKA Majalengka minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap variabel *employee engagement* dan budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala pengukuran pada kuesioner menggunakan skala *likert*.

Metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari *pearson*. Hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode uji korelasi menunjukan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka dengan nilai korelasi (rxy) = 0,853 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Semakin positif budaya organisasi maka semakin tinggi juga *employee engagement* pada karyawan PT WIKA Majalengka dan sebaliknya apabila semakin negatif budaya organisasi maka semakin rendah juga *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka. Dalam hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi (R2 ) sebesar 0,727 yang menunjukan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi 72,7% terhadap *employee engagement* dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jihan (2020) menunjukan terdapatnya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement* dengan koefisien reliabilitas 0,798 dan kontribusi sumbangan budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 64,4%. Penelitian Sarif (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,906 dan kontribusi sumbangan budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 19,4%. Adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Marwick (2009) yang memaparkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, gaya manajemen yang diterapkan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan juga reputasi dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan kontribusi positif terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Denison (2003) yang memaparkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat memiliki employee engagement yang tinggi, dan sebaliknya perusahaan dengan budaya organisasi yang lemah memiliki *employee engagement* yang rendah, terdapatnya hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* menandakan bahwa aspek dalam budaya organisasi memberikan sumbangan besar terhadap *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Hubungan Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* Karyawan PT WIKA Majalengka” dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan PT WIKA Majalengka. Semakin positif budaya organisasi maka semakin tinggi juga *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka. Sebaliknya, apabila semakin negatif budaya organisasi maka semakin rendah juga *employee engagement* karyawan PT WIKA Majalengka. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan, hal ini dikarenakan bahwa dalam budaya organisasi, terdapat budaya kerja sebagai pedoman bagi karyawan untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan memberikan dampak yang berkualitas terhadap para karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Wellins, R. & Concelman. 2005. *Creating a culture for engagement*. Workforce Performance Solutions. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com.

Azzaki, Jihan. 2020. *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada bri syariah kantor pusat*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah : Jakarta.

Hidayat, Sarif. 2019. *Hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan pt x*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta : Yogyakarta.

Smith, Gemma Robertson & Carl Marwick. 2009. *Employee engagement a review of current thinking*. United Kingdom : Institute for Employment Study.

Fey, C.F & Denison, D. R. 2003. *Organizational culture and effectiveness can american theory be applied in Russia*. Journal william davidson institute working. 1-41

Yusuf, Baharudin. 2018. *Hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada Karyawan PT Primissima*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta : Yogyakarta.

Rizza Akbar, Muhammad. 2013. *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi Pada Karyawan PT Primatexco Indonesia di Batang*. Jurnal Psikologi Industri. JSIP 2 (1) (2013). ISSN 2252-6838.

Wulandari, Linda. 2015. *Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di bpjs ketenagakerjaan kantor pusat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia, Jakarta.

Bakker, A & Schaufeli, W.B. 2008. *Positive organizational behavior : Engaged employees in flourishing organizations. Journal of organizational behavior*. 29, 147-154.