

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

The Effect Of Employee Engagement And Organizational Culture On Employee Performance At Pt. Pegadaian Regional Office X Bandung

Grace Cindy Panga¹, Ida Nurnida²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, gracepanga@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nurnida@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian kuantitatif dan metode deskriptif digunakan pada penelitian ini oleh penulis. Terdapat tiga variabel pada penelitian ini, yaitu *employee engagement* (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja (Y). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Secara simultan hasil pada pengujian hipotesis, *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,129 > 3,17$) dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial (uji t) terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

Kata Kunci-*employee engagement*, budaya organisasi, kinerja

Abstract

Quantitative research and descriptive methods were used in this study by the author. There are three variables in this study, namely *employee engagement* (X1), organizational culture (X2), and performance (Y). Sampling was carried out by saturated sample method, with the number of respondents as many as 57 people. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Simultaneously the results of the hypothesis test, *employee engagement* has a significant effect on employee performance at Pegadaian Regional Office X Bandung. This is evidenced by $F_{calculate} > F_{tabel}$ ($54.129 > 3.17$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the hypothesis test, organizational culture has a partial significant influence (t-test) on employee performance at Pegadaian Regional Office X Bandung.

Keywords-*employee engagement*, organizational culture, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia tersebut terus dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja setiap karyawan di dalamnya. Akan tetapi, dalam hal ini perusahaan sering kali menghadapi hambatan internal antara lain, keterikatan antar karyawan (*employee engagement*) dan budaya organisasi.

Employee engagement bisa dilihat dari sudut pandang perusahaan dan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, *employee engagement* melihat loyalitas dan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, baik itu secara individu maupun dalam kelompok. Dari sudut pandang karyawan, *employee engagement* membangkitkan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan, semangat dan keinginan berkontribusi untuk perusahaan.

Employee engagement sangat penting bagi organisasi dan harus lebih di perhatikan lagi dari sisi karyawannya, karena hal tersebut berkaitan erat dengan outcome bisnis, contohnya kesediaan seorang karyawan untuk tetap di perusahaan tersebut, produktivitas, keuntungan, ataupun loyalitas (Hutama, 2021).

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Metode sampel jenuh merupakan pengambilan sampel yang dilakukan pada responden yang berjumlah 57 orang. Penerapan teknik analisis data berupa analisis deskriptif dan analisis linier berganda.

Teknik yang diterapkan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada teknik sampling jenuh ini (Sugiyono, 2018:85).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rotter dalam Khairunniswah (2015:16-18) mendefinisikan X1 sebagai *employee engagement*, sedangkan Eisenberger dalam Cipta (2017:16-17) menyatakan bahwa X2 sebagai budaya organisasi. Kedua variabel bebas tersebut menunjukkan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang diasosiasikan oleh karyawan dengan inovasi, perhatian/detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, *aggressiveness*, dan kemantapan guna memicu karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Variabel *employee engagement*, secara keseluruhan dalam kategori baik berdasarkan tanggapan responden. Ditunjukkan oleh skor total yang terdapat pada variabel *employee engagement*, yaitu sebesar 72,32%. Di antara ke 24 pernyataan mengenai variabel *employee engagement*, pernyataan dengan skor tertinggi ialah “saya sulit merasa tak acuh saat melakukan pekerjaan” dengan persentase sebesar 77,89% dan tergolong pada kategori baik. Hal tersebut membuktikan bahwa saat melakukan pekerjaan, responden memiliki rasa tanggung jawab. Namun meski masih tergolong baik, pernyataan dengan skor terendah adalah “saya selalu merasa gembira pada saat bekerja”, yaitu sebesar 63,25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa saat bekerja, responden kurang merasa gembira.

Variabel budaya organisasi, secara keseluruhan dalam kategori baik berdasarkan tanggapan responden. Ditunjukkan oleh skor total yang terdapat pada variabel budaya organisasi, yaitu sebesar 70,13%. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah cukup memahami akan budaya organisasi yang diterapkan pada Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung. Dari keempat belas pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya berani menerima tindakan yang beresiko dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan persentase sebesar 75,09% dan tergolong pada kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa segala tindakan yang beresiko dalam menyelesaikan pekerjaan, responden berani menerima itu. Selain itu, yang termasuk ke dalam kategori tidak baik, pernyataan dengan skor terendah yaitu “perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi”, yaitu sebesar 59,65%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dapat memperlihatkan pencapaian kerja yang tinggi, merasa kurang diapresiasi dengan penghargaan.

Variabel kinerja, semuanya hampir dalam kategori baik berdasarkan tanggapan responden. Ditunjukkan oleh skor total yang terdapat pada variabel Kinerja, yaitu sebesar 73,86%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden mampu memberikan hasil Kinerja yang baik di Perusahaan dengan mampu melakukan kerjasama tim dan bekerja secara efektif dan efisien dengan mengutamakan hasil kerja yang maksimal. Dari kesepuluh pernyataan tentang variabel kinerja, pernyataan dengan skor tertinggi yaitu “Saya bisa dan mampu memberikan kontribusi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara tim” dengan persentase sebesar 81,05% dan tergolong pada kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa ketika menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara tim, responden bisa dan mampu untuk memberikan kontribusi yang tinggi. Sementara yang termasuk dalam kategori tidak baik, yaitu pernyataan dengan skor terendah ialah “perusahaan selalu mendorong saya untuk bekerja dengan cara yang efisien untuk mendapatkan hasil kerja terbaik”, yaitu sebesar 62,11%. Hal tersebut membuktikan bahwa responden merasa tidak puas dengan dorongan perusahaan dalam upaya bekerja secara efisien.

Sementara itu nilai thitung variabel *employee engagement* lebih besar dibanding nilai ttabel ($4,872 > 2,005$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibanding tingkat ketelitian ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Maka, kesimpulan yang didapatkan yaitu secara parsial *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 55,3%, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dari karyawan Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

Sedangkan nilai thitung variabel budaya organisasi lebih besar dibanding nilai ttabel ($2,670 > 2,005$) juga nilai signifikansi yang lebih kecil dibanding tingkat ketelitian ($0,010 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Maka, kesimpulan yang didapatkan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja. Dampak yang besar dari budaya organisasi terhadap kinerja yaitu 34,1%, hal tersebut menunjukkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh inovasi, perhatian/detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, *aggressiveness*, dan kemantapan di Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

Employee engagement dan budaya organisasi yang merupakan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa nilai Fhitung yang lebih besar dari nilai Ftabel (54,129

> 3,17) juga pada nilai signifikan lebih kecil dari tingkat ketelitian ($0,000 < 0,05$). Selain itu koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 66,7% dan sisanya 33,3% yaitu pengaruh faktor lain, misalnya faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, yang tidak dibahas pada penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh pada hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja yaitu:

- A. Pada hasil analisis deskriptif, variabel *employee engagement*, secara keseluruhan tergolong baik berdasar tanggapan responden. Namun dari keduapuluhempat pernyataan tentang variabel *employee engagement*, walaupun masih dalam kategori baik, pernyataan dengan skor terendah adalah “saya selalu merasa gembira pada saat bekerja”.
- B. Pada hasil analisis deskriptif, variabel budaya organisasi, secara keseluruhan tergolong baik. Namun dari keempat belas pernyataan tentang budaya organisasi, walaupun dalam kategori baik, pernyataan dengan skor terendah adalah “perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi”.
- C. Pada hasil analisis deskriptif, variabel kinerja, keseluruhannya tergolong pada kategori baik. Namun dari kesepuluh pernyataan tentang variabel kinerja, tergolong pada kategori tidak baik, pernyataan dengan skor terendah yaitu “perusahaan selalu mendorong saya untuk berupaya bekerja secara efisien dengan mengutamakan hasil”.
- D. Pada hasil uji hipotesis secara parsial, variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- E. Pada hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- F. Pada hasil uji hipotesis secara simultan (uji f), variabel bebas meliputi *employee engagement* dan budaya organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen, yaitu kinerja.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. United States: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Al-dalahmeh, M., dkk. 2018. *The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector*. *Journals Modern Applied Science* Vol 12 No.6. 10.5539/mas.v12n6p17.
- Anitha, J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>.
- Bakker, Arnold B. Dan Leiter, Michael P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research*. USA : Psychology Press.
- Edison, Anwar dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan kesatu). Bandung : Alfabeta.
- Firawati, R., Hakim, L., Tahir, N. 2020. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar* Vol,1 No.3. Tersedia di <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3839/3023>. Diakses pada [11 Juli 2023].
- Hastuti, S. 2022. Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Dengan Q12 Gallup Pada PT. XT. araq Opat: Jurnal Administrasi Publik, 4(1), 54-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>.
- Hutama, J. 2021. Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Study Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Graha Merah Putih Jakarta). Skripsi: Universitas Telkom. Bandung. Indonesia.
- Mondy, R.Wayne.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jilid 1, edisi 10). New Jersey : Translation by Erlangga.
- Muliawan, Y., Perizade, B., Cahyadi, A. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 14, No.2 <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>.
- Rabbani, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT IPC Terminal Petikema. Skripsi: Universitas Telkom. Bandung. Indonesia.
- Rezeki, S. 2020. Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung. Skripsi: Universitas Telkom. Bandung. Indonesia.

- Robbin dan Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (Cetakan ke empat). Jakarta : Salemba Empat.
- Rohman, A. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Universitas Telkom). Skripsi: Universitas Telkom. Bandung. Indonesia.
- Rosvita, V., Setyowati, E., Fanani, Z. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesia Jurnal Farmasi Vol.2 No.1
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. (cetakan kesatu). Jakarta : Refika Aditama.
- Shidiq, D. 2020. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Bandung*. Skripsi: Universitas Telkom. Bandung. Indonesia.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang*: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>.
- Suharno, dkk. 2017. *Factors Affecting Employee Performance* of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management* 59(4). 10.1108/IJLMA-03-2016-0031.
- Uddin, J., dkk. 2012. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. *International Journal of Business and Management* 8(2). 10.5539/ijbm.v8n2p63.