



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement Di PT. X Medan

Agnes Jesika¹, Freddy Butarbutar²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen, Medan

agnes.jesika@student.uhn.ac.id, freddybutarbutar@uhn.ac.id

Article History:

Accepted: 8 Mei 2023

Revised: 10 Oktober 2023

Published: 30 Desember 2023

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement Di Pt. X Medan. Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan untuk pengambilan sampel adalah stratified random sampling. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Engagement di PT.X Medan," dapat disimpulkan bahwa: Ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement pada karyawan tetap di PT. X Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Koefisien regresi sebesar 0,717 mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat work engagement karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 51,4% variasi dalam work engagement, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 162 orang (73,3%), berada dalam kategori budaya organisasi tinggi. Sementara itu, sebanyak 46 orang (20,8%) termasuk dalam kategori sedang, dan hanya 13 orang (5,9%) yang memiliki budaya organisasi rendah. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 159 orang (71,9%), berada dalam kategori work engagement tinggi. Sebanyak 47 orang (21,3%) berada dalam kategori sedang, dan hanya 15 orang (6,8%) yang termasuk dalam kategori rendah.

Keywords : Budaya, Organisasi, Work Engagement

PENDAHULUAN

Kemajuan industri dan organisasi di Indonesia, membuat setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu perusahaan yang berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN mengupayakan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya agar dapat bersaing di gempuran globalisasi yang terjadi. Keberadaan sebuah perusahaan BUMN dinilai dari performanya dalam menjalankan bisnis dan kontribusinya terhadap Negara. Terdapat banyak faktor yang turut berperan dalam mencapai tujuan serta kesuksesan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu tokoh kunci yang berperan dalam perkembangan organisasi (Atik, Indrayani, Khaddafi, & Windayati, 2023). Sumber daya manusia adalah

aset terpenting pada setiap organisasi, baik yang berukuran besar maupun kecil. Karyawan berfungsi sebagai motor penggerak yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang muncul seiring perkembangan zaman. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariadi, Yamin, & Cahyono, 2024).

Dalam mencapai tujuan tersebut, Bakker (Alvianto, Adam, Sodik, Sedyono, & Widodo, 2022) menyatakan bahwa saat ini, perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, melainkan juga individu yang bersedia berinvestasi dalam pengembangan diri mereka. Mereka yang mampu terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, bersikap proaktif, dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap standar mutu kinerja akan menjadi prioritas utama. Bakker dan Leiter (Triyanto, 2017) menjelaskan terkait organisasi modern kini menginginkan karyawan untuk menunjukkan sikap antusiasme, inisiatif dalam bekerja serta semangat yang tinggi. Selain itu, karyawan juga perlu berkomitmen untuk mencapai mutu dan kinerja yang optimal. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi, seperti individu yang memiliki engagement yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka (Brieger, Anderer, Fröhlich, Bärö, & Meynhardt, 2020).

Work Engagement adalah suatu keadaan positif yang terkait dengan perilaku dalam bekerja, di mana terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan pekerjaan mereka. Kondisi ini ditandai oleh semangat, dedikasi, dan rasa penghargaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang terlibat adalah karyawan yang memiliki semangat (Vigor), dedikasi (Dedication), dan Absorpsi (Absorption) dalam pekerjaan yang dilakukannya (Alvianto, Adam, Sodik, Sedyono, & Widodo, 2021). Menurut Schaufeli & Bakker (2010) Work Engagement adalah suatu keadaan dimana seseorang akan merasakan kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, yang tercermin dalam aspek-aspek seperti dedikasi, semangat, dan ketertarikan. Vigor merupakan curahan energi dan mental yang positif dalam bekerja, kemauan atau keberanian untuk sungguh-sungguh berusaha menyelesaikan pekerjaan dan tetap gigih meski menemui kesulitan, juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. Dedication merupakan karyawan yang terlibat secara kuat di dalam suatu pekerjaan dan memiliki rasa signifikan, antusias, inspirasi, bangga dan tantangan dalam pekerjaannya. Orang yang memiliki dedikasi tinggi memandang tugas mereka sebagai momen berharga yang dipenuhi dengan inspirasi dan tantangan. Absorption merupakan karyawan yang berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja, serius terhadap suatu pekerjaan dan menikmati pekerjaan tersebut, serta merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Work Engagement merupakan elemen yang sangat penting dalam budaya perusahaan dan berpengaruh besar terhadap tingkat kerjanya. Tujuan serta sasaran yang jelas menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Lockwood (Menda, Tewel, & Sendow, 2022) Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, yang biasa dikenal sebagai work engagement, merupakan kondisi individu yang dapat berkomitmen dengan organisasi, baik dari segi emosional maupun intelektual.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, mereka menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan job resources yang akan berdampak pada penyelesaian task performance dengan hasil yang lebih baik. Kedua, mereka akan lebih sehat baik secara fisik

maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, mereka akan menyalurkan work engagement kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Schaufeli (Hakim & Sugiyanto, 2022) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki work engagement juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang ia kerjakan sehari-hari.

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 (Fatmasari, Al, & Wulida, 2022).

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 tugastugasnya. 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 (Maliah, 2019).

Di PT. X, fenomena rendahnya Work Engagement terlihat dari kurangnya tingkat semangat serta dedikasi karyawan. Karyawan hanya melakukan tugas dasar tanpa berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang berdampak negatif pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Kemudian karyawan sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, menandakan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada budaya kerja secara keseluruhan, di mana kolaborasi dan inovasi mulai berkurang. Selain itu, karyawan cenderung tidak aktif dalam rapat tim atau diskusi, enggan memberikan masukan atau ide-ide baru, yang menyebabkan kurangnya kolaborasi dalam lingkungan kerja. Serta Karyawan tidak menunjukkan kemauan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau proyek baru (Sahni, 2019).

Menurut Aktoufwork engagement (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020) seharusnya dimiliki oleh setiap, karena karyawan yang tidak engaged merupakan pusat masalah apabila pekerja kehilangan komitmen dan motivasinya. Hariyadi (2019) mengemukakan bahwa dampak negatif dari work engagement yang rendah adalah karyawan cenderung tidak peduli terhadap pekerjaan, sering absen, mengeluarkan usaha yang sedikit, berusaha untuk keluar dari tempat kerja, dan menimbulkan turnover lebih pada organisasi.

Menurut Lockwood (Maliah, 2016) 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 (Zhang, Meng, Yang, & Liu, 2018). Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement di dalam perusahaan. Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk perilaku karyawan, sehingga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka. Sebuah budaya organisasi di tempat kerja mencerminkan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Menurut Federman (Nanggala & Damayanti, 2023) Salah satu faktor yang berperan penting dalam membangun keterikatan karyawan adalah budaya organisasi. yang mencakup pola perilaku dan norma-norma yang dipegang bersama. Terkadang, pola perilaku ini dapat sejalan atau berbeda dengan yang dianut oleh karyawan. Semakin signifikan perbedaan antara budaya yang dianut karyawan dan budaya perusahaan, semakin besar pula dampak negatif yang dapat muncul terhadap work engagement.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola yang membentuk asumsi dasar yang muncul dari kelompok untuk mengatasi masalah, baik yang berasal dari lingkungan eksternal maupun internal. Ketika organisasi tersebut berhasil menemukan solusi, hal tersebut kemudian dianggap penting untuk dibagikan dan diajarkan kepada anggota baru. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi pedoman dalam cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi dengan sesama anggota, serta menciptakan pendekatan yang efektif dalam menjalankan tugas-tugas di dalam organisasi (Nuryanti et al., 2020). Ketika budaya organisasi yang ada antara karyawan dan perusahaan telah terbangun dengan baik, hal ini dapat membentuk nilai-nilai bersama yang penting untuk diterapkan, diperjuangkan, dan dipahami lebih mendalam. Selain itu, nilai-nilai budaya ini berpotensi mendorong perilaku kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan perhatian lebih pada budaya organisasi yang telah baik ini dan mengelolanya dengan tepat melalui alat manajemen. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk berperilaku positif, deduktif, dan produktif, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan keterlibatan kerja di perusahaan.

Denison (Nainggolan & Tamibaha, 2022) 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 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan work engagement. 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 (Hancu-Budui & Zorio-Grima, 2023).

Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Sutrisno (2010) karena dapat menimbulkan hal-hal berikut : (1) Nilai-nilai kunci yang saling menjalin,

tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak; (2) Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak; (3) Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi; (4) Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan; (5) Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi; (6) Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat rewarding; (7) Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan; (8) Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek yaitu pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya; (9) Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok (Simon & Poluan, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sangat penting untuk mempelajari dan memiliki relevansi yang signifikan dalam membahas Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada karyawan di PT. X Medan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan dan memperluas wawasan tentang pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada karyawan di PT. X Medan.

METODE

Dalam penelitian ini, kriteria subjek yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Laki-laki dan Perempuan
2. Berstatus Karyawan tetap di PT. X Medan

Menurut Sugiyono (Bahri, Harahap, & Nasution, 2024) populasi adalah kelompok umum yang terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk keperluan analisis dan menarik kesimpulan. Berdasarkan pandangan tersebut, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. X Medan, yang berjumlah 648 orang.

Menurut Sugiyono (Usmany, 2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Dalam kasus di mana populasi terlalu besar untuk dipelajari secara menyeluruh, peneliti harus menggunakan sampel sebagai solusi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar mencerminkan karakteristik populasi secara akurat.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Isacc dan Michael. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael maka jumlah responden dengan kesalahan 5% berjumlah 221 Karyawan (Afsar, Al-Ghazali, & Umrani, 2020).

Teknik pengambilan data yang diterapkan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yang akan disebarkan dalam bentuk kuesioner. Skala yang diterapkan pada penelitian ini adalah skala Likert. Berdasarkan Sugiyono (Aini & Mukarromah, 2022) Skala Likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam skala ini, terdapat dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan yang mendukung (favorable) serta pernyataan yang tidak mendukung (unfavorable).

Pilihan jawaban dalam skala Likert terdiri dari empat opsi, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk butir yang bersifat positif (favorable), penilaian diberikan dengan cara: jawaban "SS" memperoleh nilai 4, "S"

mendapatkan nilai 3, "TS" diberi nilai 2, dan "STS" nilainya adalah 1. Sedangkan untuk pernyataan yang bersifat negatif (unfavorable), sistem penilaiannya berbalik, di mana "SS" memperoleh nilai 1, "S" nilainya 2, "TS" mendapatkan nilai 3, dan "STS" memperoleh nilai 1. Setelah data dikumpulkan dari berbagai sumber, analisis data dilakukan dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk menentukan pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) dengan Work Engagement sebagai variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap di PT. X. Melalui penyebaran skala, diperoleh informasi mengenai gambaran subjek sebagai berikut.

Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Usia

Tabel 1. Gambaran Subjek penelitian Berdasarkan Usia

Usia		
Usia (Tahun)	Frequency	Percent
21-25	16	7,24
26-30	91	41,18
31-35	72	32,58
36-40	17	7,7
41-45	11	4,98
46-50	9	4,05
51-55	5	2,27
Total	221	100

Tabel tersebut menyajikan distribusi usia dari dua ratus dua puluh satu (221) partisipan dalam penelitian ini. Kelompok usia 26–30 tahun merupakan yang paling dominan, mencakup 41,18% dari total responden. Kelompok usia 31–35 tahun berada di posisi kedua tertinggi (32,58%), menunjukkan bahwa hampir tiga perempat responden (73,76%). Responden berusia di atas 40 tahun jumlahnya relatif kecil, yaitu : 41–45 tahun: 4,98%, 46–50 tahun: 4,05% dan 51–55 tahun: 2,27%. Kelompok usia termuda (21–25 tahun) juga tidak terlalu dominan (7,24%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif awal hingga menengah (26–35 tahun).

Uji Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Work Engagement* di PT.X melalui analisis regresi sederhana. Analisis ini bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel Budaya Organisasi dalam menjelaskan variabel *Work Engagement* Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi sederhana:

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.928	.861	.860	3.824

Tabel menunjukkan Nilai R Square sebesar 0,861 mengindikasikan bahwa sebesar 86,1% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi ini, sementara sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 3. Uji ANOVA Regresi Linear

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19804.856	1	19804.856	1354.420	.000
Residual	3202.302	219	14.622		
Total	23007.158	220			

Hasil uji ANOVA terlihat bahwa model regresi memiliki nilai F sebesar 1354,420 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan secara statistik signifikan. Artinya, variabel independen (x) secara signifikan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (y).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana Budaya Organisasi terhadap Work Engagement

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.403	1.516		1.585	.114
Budaya_Organisasi	.717	.019	.928	36.802	.000

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Work Engagement* di PT.X. Model regresi yang dihasilkan memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Work\ Engagement = 2,403 + 0,717 \times Budaya\ Organisasi$$

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan skor *Work Engagement* sebesar 0,717 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap. Nilai konstanta sebesar 2,403 menunjukkan bahwa jika nilai Budaya Organisasi adalah nol, maka nilai *Work Engagement* diperkirakan sebesar 2,403. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari konstanta adalah 0,114

lebih besar dari 0,05, yang berarti konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik. Selain itu, nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,928 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Work Engagement. Karena data tidak terdistribusi normal, maka dilakukan analisis tambahan menggunakan metode bootstrap dengan 5000 replikasi untuk mengestimasi parameter model secara lebih akurat. Hasil analisis regresi bootstrap ditampilkan pada Tabel 4.30

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Bootstrap Budaya Organisasi terhadap Work Engagement

Model	B	Bootstrap			BCa 95% Confidence Interval	
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	Lower	Upper
(Constant)						
Budaya Organisasi	2.403	.069	1.332	.069	-.018	5.368
	.717	-.001	.016	.001	.684	.743

Berdasarkan hasil analisis regresi bootstrap, diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,717 satuan pada variabel dependen. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Selain itu, nilai Confidence Interval BCa 95% berada pada rentang 0,684 hingga 0,743, yang tidak melintasi angka nol, sehingga menguatkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan variabel dependen bersifat positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula nilai variabel dependen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *work engagement* pada karyawan tetap PT. X Medan. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,717 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai p lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Sisi, 2024).

Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kahn yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kondisi psikologis tertentu yang mendukung seseorang untuk membawa dirinya secara utuh dalam pekerjaan, seperti perasaan aman, bermakna, dan ketersediaan energi. Budaya organisasi yang mendukung, inklusif, dan menghargai

kontribusi karyawan dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendorong keterlibatan yang lebih tinggi (Weng, Shen, & Kan, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Prahara dan Hidayat serta Yusuf, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan tingkat *work engagement*. Penemuan ini juga memperkuat hasil studi dari Riza Dyah Puspitasari dan Meita Santi Budiani yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian ini mendukung hasil yang diperoleh oleh Ryan Alviandi Akbar dan Meita Sandi Budiani yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif dan terinternalisasi dengan baik mampu meningkatkan loyalitas serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas (Martinaityte, Sacramento, & Aryee, 2019).

Untuk memperkuat hasil analisis, dilakukan pengelompokan berdasarkan kategori skor budaya organisasi dan *work engagement* menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Hasil pengelompokan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, baik dalam budaya organisasi sebesar 73,3 % maupun *work engagement* sebesar 71,9 %. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. X Medan telah merasakan budaya organisasi yang kuat dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk membandingkan data teoretis dan data empiris dari dua variabel utama. Data teoretis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 60 dengan standar deviasi sebesar 12, sedangkan *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 45 dengan standar deviasi sebesar 9. Sementara itu, data empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 76,72 dengan standar deviasi sebesar 13,23, dan *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 57,4 dengan standar deviasi sebesar 10,22. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa persepsi dan keterlibatan karyawan di lapangan berada di atas rata-rata yang diperkirakan secara teoretis, yang dapat menunjukkan keberhasilan organisasi dalam membangun budaya yang mendukung keterlibatan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keunikan yang membedakannya dari studi sebelumnya. Pertama, fokus penelitian ini adalah pada karyawan tetap di salah satu perusahaan milik negara, yaitu PT. X Medan. Konteks organisasi milik negara memberikan nilai tambah karena budaya kerja di perusahaan milik negara umumnya memiliki struktur yang lebih birokratis, stabil, dan formal dibandingkan sektor swasta. Oleh karena itu, temuan ini memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana budaya organisasi berpengaruh dalam konteks perusahaan besar dan formal. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yang mengombinasikan data kuantitatif dari skala psikologis dan data kualitatif dari wawancara mendalam. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja, tidak hanya dari segi angka tetapi juga dari pengalaman nyata dan persepsi karyawan (Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, 2021).

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi yang bermakna, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei, sehingga tidak dapat menggali secara mendalam dinamika psikologis yang bersifat subjektif dari para responden. Selain itu, instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup berbasis skala Likert, yang memiliki potensi bias sosial yaitu kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap baik oleh organisasi. Distribusi responden juga lebih banyak berasal dari level pelaksana,

sehingga perspektif dari jajaran manajerial belum menggambarkan secara seimbang. Terakhir, penelitian ini hanya menyoroti budaya organisasi sebagai prediktor tunggal dalam memengaruhi work engagement, padahal dalam realitas organisasi, variabel lain seperti gaya kepemimpinan, iklim kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Hasil dari penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi besar dan birokratis seperti perusahaan milik negara. Diperlukan upaya berkelanjutan untuk memperkuat budaya organisasi melalui komunikasi nilai-nilai inti secara konsisten, pemberian penghargaan atas perilaku yang mencerminkan budaya perusahaan, serta pelibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Budaya organisasi yang kuat bukan hanya meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi juga mendukung produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan dalam jangka panjang (van Loon, Heerema, Weggemans, & Noordegraaf, 2018).

Sebagai arah pengembangan penelitian di masa depan, disarankan agar peneliti menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati dinamika keterlibatan kerja dari waktu ke waktu serta mempertimbangkan variabel lain yang berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara budaya organisasi dan *work engagement*. Penelitian yang mencakup berbagai tingkat jabatan secara merata juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi dipersepsi dan dihayati oleh seluruh elemen organisasi (De Simone, Planta, & Cicotto, 2018).

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat pemahaman mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk *work engagement* dan sekaligus memberikan panduan praktis bagi pengambil kebijakan dalam organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang mampu memelihara keterlibatan karyawan secara berkelanjutan (Geisler, Berthelsen, & Muhonen, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Engagement di PT.X Medan," dapat disimpulkan bahwa:

1. Ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement pada karyawan tetap di PT. X Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Koefisien regresi sebesar 0,717 mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat work engagement karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 51,4% variasi dalam work engagement, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 162 orang (73,3%), berada dalam kategori budaya organisasi tinggi. Sementara itu, sebanyak 46 orang (20,8%) termasuk dalam kategori sedang, dan hanya 13 orang (5,9%) yang memiliki budaya organisasi rendah.
3. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 159 orang (71,9%), berada dalam kategori work engagement tinggi. Sebanyak 47 orang (21,3%) berada dalam kategori sedang, dan hanya 15 orang (6,8%) yang termasuk dalam kategori rendah.

BIBLIOGRAPHY

Afsar, B., Al-Ghazali, B., & Umrani, W. (2020). Retracted: Corporate Social Responsibility,

Work Meaningfulness, And Employee Engagement: The Joint Moderating Effects Of Incremental Moral Belief And Moral Identity Centrality. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 27(3), 1264–1278.

Aini, C. N., & Mukarromah, L. (2022). Memperkuat Mutu Profesi Guru Melalui Organisasi Persatuan Guru Republik Indonesia (Pgri). *Sirajuddin: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 66–71.

Alvianto, M. N. H., Adam, N. P., Sodik, I. A., Sedyono, E., & Widodo, A. P. (2021). Dampak Dan Faktor Kesuksesan Penerapan Enterprise Resource Planning Terhadap Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 7(3), 172–180.

Alvianto, M. N. H., Adam, N. P., Sodik, I. A., Sedyono, E., & Widodo, A. P. (2022). Dampak Dan Faktor Kesuksesan Penerapan Enterprise Resource Planning Terhadap Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 7(3), 172–180. <https://doi.org/10.25077/teknosi.v7i3.2021.172-180>

Ariadi, J., Yamin, A., & Cahyono, T. D. (2024). Pengaruh Penerapan E-Procurement, Budaya Organisasi Dan Etika Pegawai Sebagai Upaya Pencegahan Fraud Pada Pengadaan Barang Dan Jasa (Studi Kasus Di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Barat). *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(11), 12846–12857. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6166>

Atik, A., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Windayati, D. T. (2023). The Influence Of Transformational Leadership, Employee Engagement, And Work Environment, On The Performance Of Employees With Work Discipline As Intervening At The General Bureau Of The Regional Secretariat Of Riau Islands Province. *International Journal Of Educational Review, Law And Social Sciences (Ijerlas)*, 3(1), 59–82. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.486>

Bahri, S., Harahap, R. R., & Nasution, N. (2024). Perencanaan, Organisasi, Dan Kontrol Operasi Pemasaran Global. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21361>

Brieger, S. A., Anderer, S., Fröhlich, A., Bärö, A., & Meynhardt, T. (2020). Too Much Of A Good Thing? On The Relationship Between Csr And Employee Work Addiction. *Journal Of Business Ethics*, 166(2), 311–329. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04141-8>

De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The Role Of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy And Agentic Capacities On Nurses' Turnover Intention And Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>

Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2022). The Effect Of Quality Of Work-Life And Motivation On Employee Engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108–114.

Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role Of Quality Of Work And Psychosocial Safety Climate For Work Engagement, Job Satisfaction, And Organizational Commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 1–15.

<https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>

- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2022). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.23917/Benefit.V3i1.6562>
- Hancu-Budui, A., & Zorio-Grima, A. (2023). Supreme Audit Institutions In Europe: Synergies, Institutional Transparency, Gender Equality And Sustainability Engagement. *Journal Of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 35(4), 451–473. <https://doi.org/10.1108/Jpbafm-07-2021-0116>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/Jupiiis.V12i2.17881>
- Maliah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3), 82–100.
- Maliah, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31851/Jmwe.V13i3.2715>
- Martinaityte, I., Sacramento, C., & Aryee, S. (2019). Delighting The Customer: Creativity-Oriented High-Performance Work Systems, Frontline Employee Creative Performance, And Customer Satisfaction. *Journal Of Management*, 45(2), 728–751. <https://doi.org/10.1177/0149206316672532>
- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. (2022). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/http://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.21032>
- Nainggolan, S. P., & Tamibaha, R. F. (2022). Etika Kepemimpinan Dalam Gereja Sebagai Role Model Keberhasilan Menata Organisasi. *Eulogia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 2(2), 84–94.
- Nanggala, A., & Damayanti, S. (2023). Membangun Smart And Good Young Citizens Melalui Program Organisasi Kepemudaan Berbasis Civic Literacy. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan Pkn*, 10(1), 96–108.
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 561–581. <https://ummaspul.e-journal.id/edupsyscouns/article/view/551>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects The Employee Engagement: The Mediating Role Of Organizational Support And Employee Wellbeing. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/Ijerp18052294>
- Sahni, J. (2019). Role Of Quality Of Work Life In Determining Employee Engagement And

Organizational Commitment In Telecom Industry. *International Journal For Quality Research*, 13(2), 285.

Simon, S., & Poluan, A. (2021). Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja. *Shamayim: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 1(2), 133–147. <https://doi.org/10.51615/sha.v1i2.22>

Sisi, A. (2024). *Aktivitas Sosial Dan Keagamaan Organisasi Gerakan Mahasiswa Rajut Indonesia (Gemari) Dalam Meningkatkan Solidaritas Sosial Di Bandar Lampung*. Uin Raden Intan Lampung. Opgehaal Van [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/Id/Eprint/34613](http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/34613)

Triyanto, D. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 6(4), 6. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v6i4.236>

Usmany, I. Y. B. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Gereja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penatua Gpib Provinsi Sumatera Utara*. Unimed.

Van Loon, N. M., Heerema, M., Weggemans, M., & Noordegraaf, M. (2018). Speaking Up And Activism Among Frontline Employees: How Professional Coping Influences Work Engagement And Intent To Leave Among Teachers. *The American Review Of Public Administration*, 48(4), 318–328. <https://doi.org/10.1177/0275074016682313>

Weng, T.-C., Shen, Y.-H., & Kan, T.-T. (2023). Talent Sustainability And Development: How Talent Management Affects Employees' Intention To Stay Through Work Engagement And Perceived Organizational Support With The Moderating Role Of Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(18), 13508. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su151813508>

Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The Influence Of Professional Identity, Job Satisfaction, And Work Engagement On Turnover Intention Among Township Health Inspectors In China. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(5), 988. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>