

**BUDAYA ORGANISASI DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA
KARYAWAN CREDIT UNION (CU) PANCUR SOLIDARITAS
KABUPATEN KETAPANG, KALIMANTAN BARAT**

Stepany Dwitiantiny¹; Sutarto Wijono²
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro 52-60, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga – Jawa Tengah
Sur-el : dwitiantinys@gmail.com, Sutarto.wijono@uksw.edu

Abstract: Employee engagement is an important factor in the company. This is because employee engagement can ensure the company's long-term growth and make the company profitable in an increasingly challenging business environment. In this study, the researcher wanted to examine organizational culture with employee engagement, for Pancur Solidaritas Credit Union (CU) employees. This study is a quantitative research, in this study using two measuring tools, namely: Organizational culture scale by Fey and Denison (2003) with a total of 36 items and UWES (Utrecht Work Engagement Scale) proposed by Schaufeli and Bakker (2003) with a total of 17 items. The study involved 65 employees of Pancur Solidaritas Credit Union (CU). Based on the results of the Pearson correlation calculation, the correlation coefficient (r) between organizational culture variables and employee engagement is 0.706 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), from these results indicate that there is a positive and significant relationship between organizational culture and employee engagement. The higher the organizational culture, the higher the employee engagement will be. The organizational culture of Pancur Solidaritas Credit Union (CU) employees is in the "very good" category and employee engagement of Pancur Solidaritas Credit Union (CU) employees is in the "high" category. The results of the assessment are based on the results of the "mean" calculation on a descriptive analysis of organizational culture and employee engagement. In addition, the effective contribution of organizational culture to employee engagement is 49.84%, while the rest is influenced by other factors of 50.16%. This means that organizational culture is not an absolute factor that affects employee engagement, but there are other factors that influence it. Further explanation of the results is discussed in this article.

Keywords : Organizational Culture, Employee Engagement, Employee.

Abstrak : Employee engagement merupakan faktor penting dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan employee engagement dapat memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan membuat perusahaan memperoleh keuntungan di lingkungan bisnis yang semakin menantang. Dalam penelitian ini peneliti hendak menguji budaya organisasi dengan employee engagement, pada karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu: Skala budaya organisasi oleh Fey dan Denison (2003) dengan total aitem 36 dan UWES (Utrecht Work Engagement Scale) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dengan total aitem 17. Penelitian melibatkan 65 karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Pearson diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel budaya organisasi dengan employee engagement sebesar 0,706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan employee engagement. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi juga terciptanya employee engagement. Budaya organisasi yang dimiliki karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas berada pada kategori "sangat baik" dan employee engagement yang dimiliki karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas berada pada kategori "tinggi". Hasil penilaian didasarkan dari hasil perhitungan "mean" pada analisis deskriptif budaya organisasi dan employee engagement. Selain itu, sumbangan efektif dari budaya organisasi terhadap employee engagement sebesar 49,84 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 50,16 %. Hal ini berarti budaya

organisasi bukanlah faktor mutlak yang mempengaruhi employee engagement, melainkan terdapat faktor lain yang berpengaruh. Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil didiskusikan dalam artikel ini

Kata kunci: Budaya Organisasi, Employee Engagement, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 yang dikenal dengan *Fourth Industrial Revolution (4IR)* merupakan revolusi industri pertama pada abad ke-18, dimana terjadi industri modernisasi yang dihasilkan dari penerapan teknologi canggih pada tahap produksi yang dapat menghasilkan standar, layanan, fleksibilitas, dan kualitas yang ditingkatkan untuk klien dan perusahaan memenuhi persyaratan paradigma bisnis dan layanan terbaru (Khan & Turowski, dalam Ahmad, dkk., 2018). Revolusi industri 4.0 juga membuat perusahaan lebih memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga pengembangan keterampilan SDM, dikarenakan SDM merupakan faktor penentu utama keberhasilan dalam suatu perusahaan maupun organisasi (Hazriansyah, dkk., 2017).

Sumber daya manusia (SDM) mencakup pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang ada dan manfaat oleh karyawan untuk menghasilkan nilai guna menjamin kesuksesan suatu perusahaan (Agolla, 2018). SDM yang dalam perusahaan disebut karyawan menurut Mathis dan Jackson (2010) merupakan suatu rancangan dari

berbagai sistem formal pada sebuah perusahaan dengan tujuan yang memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang sesuai dengan keinginan. Perusahaan tentunya harus mempertahankan karyawannya sebagai aset berharga mereka (Abbas, 2017). Mehta, Kurbetti, & Dhankhar (2014) menyatakan bahwa untuk mempertahankan karyawannya, perusahaan mencoba untuk membuat karyawan mereka terikat (*engaged*). Keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah faktor yang sangat penting bagi keberhasilan setiap perusahaan. Bakker dan Leiter (2010) juga berpendapat bahwa perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi dalam bekerja, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* dalam menjalani pekerjaannya.

Schaufeli dan Bakker (2004), menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan sikap pandang yang positif, penuh makna dan motivasi yang tinggi terhadap anggota organisasi dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor* (tingkatan energi yang tinggi), *dedication* (semangat

terhadap pekerjaan, pada yang ingin dicapai), dan *absorption* (konsentrasi penuh pada pekerjaan). Sementara menurut Bakker dan Leiter (2010), *employee engagement* merupakan status keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. *Employee engagement* merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan (Saks, 2006). Hal ini dikarenakan *employee engagement* dapat memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan membuat perusahaan memperoleh keuntungan di lingkungan bisnis yang semakin menantang (Catteeuw, Flynn & Vonderhorst, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa 69% dari 368 responden yang merupakan profesional di bidang HR mengemukakan bahwa *employee engagement* menjadi solusi bagi masalah di perusahaan mereka, dengan 82% menyetujui bahwa *employee engagement* merupakan hal yang esensial untuk perkembangan perusahaan mereka, dan hanya 0,5% yang merasa bahwa tidak penting untuk membuat karyawan terikat pada perusahaannya. Hasil lainnya dari review yang dirilis oleh Harvard Business School (2013) dengan 568 responden yang merupakan karyawan di berbagai belahan dunia menyatakan bahwa 71% responden memandang *employee engagement* sebagai faktor penting bagi kesuksesan perusahaan namun hanya 24% responden yang mengaku terikat (*engaged*) dengan

perusahaannya saat ini. Hal ini dikarenakan jika karyawan perusahaan tidak terikat, maka perusahaan tersebut akan kehilangan keunggulan kompetitifnya dan tidak bisa menarik karyawan yang kompeten juga. Perusahaan tidak dapat meraih kesuksesan dan tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran, visi dan misi mereka, jika karyawan mereka tidak berkomitmen pada pekerjaan mereka. Namun jika karyawan secara aktif berpartisipasi dan tetap berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan karyawan terikat (*engaged*), hal ini secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan (Suharti & Suliyanto, 2012).

Employee engagement juga tentunya memberikan berbagai dampak bagi organisasi. Dampak positif atau manfaat yang langsung terasa dari adanya rasa terikat karyawan (*employee engagement*) pada perusahaannya terbukti pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Fairhurst dan O'Connor (2010), dimana keterikatan (*engagement*) dapat meningkatkan pendapatan perusahaan sebesar 57%, meningkatkan nilai perusahaan 16%, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri sebesar 20%. Kemudian penelitian serupa dilakukan oleh Ravelier (2018) yang menyatakan dampak positif *engagement* yang lebih besar dan secara signifikan membuat stress yang lebih rendah, dan niat berpindahnya karyawan kurang, dan juga kepuasan kerja yang lebih besar. Penelitian ini juga didukung oleh Osborne &

Hammoud (2017) dampak positif dari *engagement* ini juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, keuntungan dan meningkatkan karyawan yang produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara peneliti *via online dengan* lima orang karyawan CU Pancur Solidaritas, pada 6 September 2020 – 16 September 2020, peneliti mendapati, adanya beberapa fenomena di organisasi CU Pancur Solidaritas terkait dengan *employee engagement*. Hal ini ditandai dengan adanya dua orang karyawan bekerja di bagian kasir yang kurang bersemangat dalam bekerja, adanya karyawan yang mengerjakan pekerjaannya tergantung suasana hatinya (*mood-mood an*), ada juga seorang karyawan kredit lapangan yang cukup sering tidak mencapai target yang telah ditentukan dalam bekerja, dan 1 orang karyawan koordinator karyawan yang kurang teliti dan kurang fokus dalam bekerja, kemudian adanya keluhan dari 1 orang karyawan administrasi kredit terhadap kinerja karyawan masalah cetakan buku yang tidak rapi, kurang jelas dan cetakan yang bermasalah. Kemudian ada juga karyawan yang sudah lama bekerja di CU Pancur Solidaritas ini, yang mengatakan akan selalu berusaha dengan kemampuan yang dimiliki agar terus dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dengan baik agar hasilnya pun maksimal, mengerjakan dengan penuh semangat, walaupun terkadang mengalami kesulitan. Fenomena-fenomena

yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum bekerja dan juga mengikuti kegiatan di organisasi atau lembaga tersebut dengan semangat, dan juga kurangnya antusiasme karyawan untuk menghadapi tugas yang telah diberikan, namun ada juga karyawan yang melakukan hal sebaliknya, dimana tentunya hal ini terkait dengan *employee engagement* karyawan.

Menurut Lockwood (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi dan kepemimpinannya di tempat kerja, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan serta respek terhadap lingkungan kerja dan juga reputasi organisasi itu sendiri. Berdasarkan faktor yang telah dipaparkan di atas, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Fey dan Denison (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan prinsip-prinsip yang merupakan sistem manajemen organisasi, praktek manajemen maupun perilaku yang memperkuat prinsip dasar.

Budaya organisasi dapat memberikan kerangka kerja tentang perilaku karyawan di perusahaan mereka tempat kerja, dan dampaknya secara positif atau negatif pada keterikatan karyawan (Jablonowski, 2017). Naidoo dan Martins (2014) menyatakan

bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih terikat dengan pekerjaan mereka dalam rangka mempertahankan karyawan dalam perusahaan untuk periode yang lebih lama. Sementara menurut Brenyah dan Darko (2017), karyawan cenderung terikat dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasakan bahwa budaya yang mendukung ada dalam perusahaan. Kehadiran budaya yang mendukung dalam suatu perusahaan menunjukkan adanya kepercayaan positif antara perusahaan dan karyawan yang dapat mendorong keterikatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Ketika karyawan memiliki perspektif positif tentang budaya perusahaan, maka dapat memengaruhi kesediaan mereka untuk terikat dengan pekerjaan mereka (Naidoo & Martins, 2014). Budaya kerja yang efisien juga membantu karyawan merasa diberdayakan dan puas dengan lingkungan kerja mereka, sehingga membuat mereka merasa terikat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka (Kalia & Verma, 2017). Budaya organisasi yang sehat juga akan memimpin karyawan ke tingkat komitmen dan keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka (Pepra-mensah & Kyeremeh, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Abbas (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap

employee engagement. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pepra-mensah dan Kyeremeh (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya perusahaan dengan *employee engagement*, dimana budaya perusahaan yang sehat akan membuat *employee engagement* yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Maisoni, Yasri, dan Abror (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi itu tidak berkontribusi signifikan terhadap *employee engagement*, dimana semakin tinggi level budaya organisasi, *employee engagement* tidak akan meningkat secara signifikan.

Selain itu juga, penelitian lain dari Abbas (2017) menggunakan teori budaya organisasi dari Robinson, Peryman & Hayday, 2004 (dalam Abbas), yaitu Teori Pertukaran Sosial, yang menunjukkan bahwa hubungan bilateral yang terawat baik antara dua pihak akan membawa komitmen, kepercayaan, dan loyalitas selama hubungan berlanjut (Cropanzano & Mitchell, dalam Abbas, 2017). Alat ukur budaya organisasi pada penelitian tersebut menggunakan skala dari Sashkin dan Rosenbach (Abbas, 2017), lalu dalam penelitian ini teori mengenai *employee engagement* menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker (2004), dimana terdapat tiga aspek

yaitu *vigor, dedication, absorption*; dan alat ukur *employee engagement* pada penelitian tersebut menggunakan skala dari The Gallup Organization (Abbas,2017). Namun, pada penelitian ini budaya organisasi menggunakan teori dari Fey dan Denison (2003) yang mempunyai empat aspek yaitu *involvement, consistency, adaptability, mission*; dan alat ukur budaya organisasi menggunakan alat ukur dari Fey dan Denison. Lalu untuk *employee engagement* menggunakan teori dari Schaufeli & Bakker juga, namun alat ukurnya menggunakan *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003).

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat”. Hipotesis dalam penelitian ini dibuat menjadi sebagai berikut :

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan di *Credit Union (CU) Pancur Solidaritas*

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada numerik dan diolah dengan metode statistik (Azwar, 2010) Metode ini akan digunakan untuk mengetahui hubungan

antara budaya organisasi (variabel independen) dengan *employee engagement* (variabel dependen) pada karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas. Pada penelitian ini, peneliti mengambil data di Credit Union (CU) Pancur Solidaritas yang berlokasi di Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat .Dalam mengambil sampel peneliti menggunakan teknik sampel *accidental*. Peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 75 kuisioner kepada karyawan, namun hanya 65 kuisioner saja yang terisi lengkap. Hal ini membuat jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 65 orang karyawan. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan 2 skala psikologi dengan masing-masing 4 pilihan jawaban. Pada skala *employee engagement*, peneliti menggunakan skala *employee engagement* yang dibuat oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Skala psikologi ini terdapat 17 aitem. Peneliti melakukan uji *tryout* terpakai terhadap skala *employee engagement* ini dan setelah 1 aitem yang gugur dihilangkan dalam satu kali putaran uji diskriminasi aitem, didapati item valid yang tersisa sebanyak 16 aitem dengan skor reliabilitas 0,917, dimana skor tersebut termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Mengenai budaya organisasi, peneliti menggunakan skala budaya organisasi yang disusun oleh Fey dan Denison (2003). Skala psikologi ini terdapat (36) aitem. Peneliti

melakukan uji *tryout* terpakai terhadap skala budaya organisasi ini dan setelah dua aitem yang gugur dihilangkan dalam dua kali putaran uji diskriminasi aitem, didapati item valid yang tersisa sebanyak 34 aitem dengan skor reliabilitas 0,966, dimana skor tersebut termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 16.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan employee engagement karyawan di Credit Union (CU) Pancur Solidaritas.

Tabel 1 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1.	$110,5 < x \leq 136$	Sangat Baik	30	46,15 %	112,60	13,37
2.	$85 < x \leq 110,5$	Baik	34	52,31 %		
3.	$59,5 < x \leq 85$	Buruk	1	1,54 %		
4.	$34 \leq x \leq 59,5$	Sangat Buruk	0	0 %		

Pada tabel 1 di atas terdapat skor variabel budaya organisasi dari 65 subjek, dengan tingkat penyebaran mulai dari tingkatan yang sangat baik hingga yang sangat buruk. Dapat dilihat dari kategori “sangat buruk” didapati persentase sebesar 0%, pada kategori “buruk” didapati persentase sebesar 1,54%, kategori “baik” didapati persentase sebesar 52,31%,

dan pada kategori “sangat baik” didapati persentase sebesar 46,15%. Dari tabel di atas dapat dilihat *mean*/rata-rata yang diperoleh sebesar 112,60. Berdasarkan *mean*/rata-rata yang diperoleh, budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas berada pada kategori “sangat baik”.

Tabel 2 Analisis Deskriptif *Employee Engagement*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1.	$52 < x \leq 64$	Sangat Tinggi	24	36,92 %	51,52	6,49
2.	$40 < x \leq 52$	Tinggi	40	61,54 %		
3.	$28 < x \leq 40$	Rendah	0	0 %		
4.	$16 \leq x \leq 28$	Sangat Rendah	1	1,54 %		

Kemudian pada tabel 2 di atas terdapat skor variabel *employee engagement* dari 65 subjek, dengan tingkat penyebaran mulai dari tingkatan yang sangat rendah hingga yang sangat tinggi. Dapat dilihat dari kategori “sangat rendah” didapati persentase sebesar 1,54%, pada kategori “rendah” didapati persentase sebesar 0%, kategori “tinggi”

didapati persentase sebesar 61,54%, dan pada kategori “sangat tinggi” didapati persentase sebesar 36,92%. Dari tabel diatas dapat dilihat *mean/rata-rata* yang diperoleh sebesar 51,52. Berdasarkan *mean/rata-rata* yang diperoleh, *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan Credit Union (CU) Pancur Solidaritas berada pada kategori “tinggi”.

Tabel 3 Uji Korelasi Budaya Organisasi dan *Employee Engagement*

		Correlations	
		EE	BO
EE	Pearson Correlation	1	,706**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
BO	Pearson Correlation	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

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

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Pearson diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel budaya organisasi dengan *employee engagement* sebesar 0,706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga terciptanya *employee engagement*. Hasil korelasi di atas menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana semakin baik budaya organisasi maka

semakin tinggi juga *employee engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abbas (2017) dan Pepramensah dan Kyeremeh (2018) serta menolak hasil penelitian dari Maisoni, Yasri, dan Abror (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Aninkan dan Oyewole (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi secara positif mempengaruhi *employee engagement*, jika karyawan menyukai budaya, lingkungan, norma dan nilai-nilai perusahaan, maka ia akan terikat dengan perusahaan itu. Budaya

kerja yang efisien membantu karyawan merasa diberdayakan dan puas dengan lingkungan kerja, sehingga membuat mereka merasa terikat dalam pekerjaan mereka. Perusahaan tidak dapat meraih kesuksesan dan tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran, visi dan misi mereka, jika karyawan mereka tidak berkomitmen dan terikat pada pekerjaan mereka (Abbas, 2017). Budaya organisasi yang sehat akan memimpin ke tingkat komitmen dan keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka (Pepra-mensah & Kyeremeh, 2018). Karyawan yang terikat adalah karyawan yang tahu apa yang dilakukan perusahaannya, dapat mengetahui keunggulan kompetitif dan *passionnya*, peduli terhadap konsumen, dan berkomunikasi serta berelasi dengan rekan kerja dengan baik (Nienaber & Martins, 2015). Mereka percaya perusahaannya menghargai dan merespon mereka dengan baik, mereka bekerja secara maksimal dan memberikan upaya terbaik dalam bekerja. Karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias dengan pekerjaan mereka dankemajuan suatu perusahaan tergantung pada mereka (Namrita & Yoginder, 2017). Keterikatan karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi keberhasilan setiap perusahaan. Jika karyawan perusahaan tidak terikat maka perusahaan tersebut akan kehilangan keunggulan kompetitifnya dan tidak bisa

menarik karyawan yang kompeten juga. Perusahaan tidak dapat meraih kesuksesan dan tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran, visi dan misi mereka, jika karyawan mereka tidak berkomitmen pada pekerjaan mereka (Mehta, Kurbetti, & Dhankhar, 2014). Schaufeli dan Bakker (2004) juga menyatakan bahwa keterikatan karyawan sebagai prediktor produktivitas. Jika karyawan secara aktif berpartisipasi dan tetap berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan karyawan terikat, hal ini secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan (Suharti & Suliyanto, 2012). Rasio *turnover* karyawan akan berkurang jika karyawan senang dengan pekerjaan mereka dan loyal dengan perusahaan, ini juga mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Kumar & Swetha, 2011).

Selain itu, sumbangan efektif dari budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar $r^2 = 0,706^2 \times 100 \% = 49,84 \%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 50,16 %. Hal ini berarti budaya organisasi bukanlah faktor mutlak yang mempengaruhi *employee engagement*, melainkan terdapat faktor lain. Menurut Lockwood (2007) terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinannya di tempat kerja, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan serta

respek terhadap lingkungan kerja dan juga reputasi organisasi itu sendiri.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *employee engagement* pada karyawan di *Credit Union* (CU) Pancur Solidaritas. Berarti semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* dan begitu pula sebaliknya dan *mean* skor yang diperoleh, budaya organisasi karyawan di *Credit Union* (CU) Pancur Solidaritas termasuk dalam kategori sangat baik. Sementara *employee engagement* karyawan di *Credit Union* (CU) Pancur Solidaritas termasuk dalam kategori tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, M. (2017). The effect of organizational culture and leadership style towards employee engagement and their impact towards employee loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR)*, 7(2), 1-11.
- Agolla, J.E. (2018). Human capital in the smart manufacturing and industry 4.0 revolution. *indigital transformation in smart manufacturing* (pp. 41-58). Zagreb: InTech.
- Ahmad, N., Shamsuddin, A., & Aslinda, A. S. (2018). Industry 4.0 Implications on Human Capital: A Review. *Journal for Studies in Management and Planning*, 4(13), 220-235.
- Aninkan, D. O., & Oyewole, A.A (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. *International Journal of Development and Sustainability*, 3(6), 1381-1392.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Brenyah, R. S., & Darko, T. O. (2017). Organizational Culture and Employee Engagement within the Ghanaian Public Sector. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: Boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151-157.

- Fairhurst, D., & J. O'Connor. (2010). *Employee well-being: Taking engagement and performance to next level*. Towers Watson.
- Fey, C. F., & Denison, D. R. (2003). Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia? *Organization Science*, 14(6), 686-706. doi: 10.1287/orsc.14.6.686.24868
- Harvard Business Review. (2013, September). The impact of employee engagement of performance. https://hbr.org/resources/pdfs/comm/achievers/hbr_achievers_report_sep13.pdf
- Hazriansyah, M. R., Maarif, M. S., & Kuswanto, S. (2017). The influence of organizational culture with employee engagement on performane (A lesson from PT. Wika Bitumen Jakarta-Buton). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(11), 502-510.
- Jablonowski, L. (2017). Healthy organizational culture-healthy employees? Effectiveness of organizational culture on perceived health of German police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 19(3), 205-217. doi: 10.1177/1461355717716680
- Kalia, N., & Verma, Y. S. (2017). Organizational culture and employee engagement: An interrelationship study in hospitality industry of Himachal Pradesh. 7(3), 13–22.
- Kumar, D., & Swetha, G. (2011). A Prognostic Examination of Employee Engagement from Its Historical Roots. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(3), 232-241. doi: org/10.7763/IJTEF.2011.V2.108
- Lockwood NR (2007) Leveraging employee engagement for competitive advantage. 2007 SHRM Research Quarterly, 52(3), 1-12.
- Maisoni, Yasri, & Abror, (2018). Effect of organizational culture, leadership and compensation on employee engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, 64(1), 837-845, doi: 10.2991/piceeba2-18.2019.73
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management (13th ed.)*. OH: South-Western Cengage Learning.
- Mehta, M., Kurbetti, A., & Dhankhar, R. (2014). Study on *Employee Retention and Commitment*. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(2), 154-164.
- Naidoo, P. and Martins, N (2014). Investigation relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and perspectives in Management*, 12,4
- Namrita, K. & Yoginder S.V. (2017). Organizational culture and employee engagement: An interrelationship study in hospitality industry of Himachal Pradesh. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 7(3), 13-22.
- Nienaber, H. & Martins, N. (2015). Validating a scale measuring engagement in a South African context. *Journal of Contemporary Management*, 12, 401-424.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). doi: 10.5590/IJAMT.2017.16.1.04

- Pepra-Mensah, J., & Kyeremeh, E. A. (2018). Organisational culture: A catalyst for employee engagement in the Ghanaian public sector? *Global Journal of Human Resource Management*, 6(3), 11-28.
- Ravelier, J. M. (2018). The influence of work engagement in social workers in England. *Occupational Medicine*, 68(6), 399-404. doi:10.1093/occmed/kqy087
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. doi: 10.1108/02683940610690169
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. doi: 10.1002/job.248
- Suharti, L., & Suliyanto, D. (2012). The effects of organizational culture and leadership style toward employee engagement and their impacts toward employee loyalty. *World Review of Business Research*, 2(5), 128-139.