



Work Engagement Ditinjau dari Budaya Organisasi pada Karyawan Perusahaan Jasa Ekspedisi Indonesia

Rahmi¹, Harri Kurniawan², Mita Fani Tri Mutya³, Riska Muliati⁴, Sabrina Etika Utami⁵

^{1,2,3,4}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

arikurniawan17@gmail.com

Abstract

Every company must have its own culture in carrying out daily activities and activities. A good organizational culture certainly has a good impact on other employees. However, as is known, organizational culture in Indonesia sometimes does not match employee expectations, and has a negative impact on employees such as becoming unenthusiastic about working, decreased work motivation, decreased desire to work as well as possible, and relationships with colleagues and superiors can also be disrupted. This study was conducted on employees at an expedition service company. This study aims to see if there is a relationship between organizational culture and work engagement in employees at an expedition service company. The population in this study were all employees at the expedition service company totaling 94 employees. The subjects of this study used a saturated sampling technique, namely sample members where all members of the population were used as samples, so that a sample size of 94 employees at the expedition service company was obtained. The measuring instrument used was the organizational culture scale that the researcher compiled and the work engagement scale. The data analysis method used to test the hypothesis in this study is by using Pearson product moment correlation which shows that $r = 0.503$ with a p value = 0.000 (<0.01), meaning that there is a significant relationship between organizational culture and work engagement in employees in expedition service companies. This means that the research hypothesis is accepted. The effective contribution of organizational culture variables to work engagement is 25%.

Keywords: organizational culture, work engagement, employee, services, expedition

Abstrak

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya masing-masing di dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan setiap harinya. Budaya organisasi yang baik, tentu saja mempunyai dampak baik pula bagi karyawan lainnya. Namun, seperti yang diketahui budaya organisasi di Indonesia terkadang tidak sesuai dengan harapan dari karyawan, dan berdampak negatif bagi karyawan tersebut seperti menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, motivasi kerja menurun, keinginan untuk bekerja dengan sebaik mungkin pun mengalami penurunan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga dapat terganggu. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di perusahaan jasa ekspedisi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di perusahaan jasa ekspedisi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan jasa ekspedisi yang berjumlah 94 karyawan. Adapun subjek penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu pengambilan anggota sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, maka didapat jumlah sampel sebanyak 94 karyawan di perusahaan jasa ekspedisi. Alat ukur yang digunakan adalah skala budaya organisasi yang peneliti susun dan skala *work engagement*. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi product moment pearson yang menunjukkan bahwa $r=0,503$ dengan nilai $p=0,000$ ($<0,01$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di perusahaan jasa ekspedisi. Berarti hipotesis penelitian diterima. Adapun sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi terhadap *work engagement* sebesar 25%.

Kata kunci: budaya organisasi, *work engagement*, karyawan, jasa, ekspedisi

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Perkembangan zaman saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kemajuan ataupun kemunduran pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Semakin baik dan bagus suatu sumber daya manusia maka akan semakin baik dampaknya bagi perusahaan, dan sebaliknya semakin buruknya kualitas sumber daya manusia maka akan semakin buruk dampaknya bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks maka keberhasilan organisasi tergantung dari pengelolaan dan pendayagunaan manusianya [1].

Sebuah organisasi didalamnya harus memiliki SDM, dimana SDM organisasi memainkan peran penting untuk menyelesaikan segala aktivitas guna mencapai

tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia komponen penting bagi sebuah organisasi, dimana organisasi membutuhkan sumber daya manusia ideal untuk bersaing dengan organisasi lainnya, untuk menghadapi kondisi tersebut sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan oleh suatu perusahaan agar menjadi lebih baik lagi atau lebih optimal. Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu diatur secara tepat dan baik agar tercapai keseimbangan diantara karyawan dan organisasi dapat disesuaikan dan dapat berkembang secara produktif. Salah satu strategi yang diperlukan oleh perusahaan yaitu dengan pengelolaan sikap dan perilaku pada karyawan [2].

Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku optimal pada suatu perusahaan akan menunjang keberhasilan pada perusahaan dalam mencapai suatu keberhasilan atau mencapai tujuan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keunggulan dan juga berdedikasi tinggi. Salah satu cara pandang dan cara berperilaku karyawan didalam perusahaan yang dapat berkontribusi serta dinilai baik atau dinilai buruknya suatu kinerja pada organisasi atau perusahaan adalah *work engagement* [3]. *Work engagement* adalah pandangan atau sikap yang positif dengan ditunjukkan oleh karyawan dan perusahaan terhadap nilai-nilai dari budaya dan kinerja perusahaan [2]. *Work engagement* pada karyawan dapat dilihat dari usahanya untuk mencapai tujuannya di dalam perusahaan tersebut. pentingnya *work engagement* pada karyawan yaitu karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan, salah satunya ialah budaya organisasi, dimana budaya organisasi ini dapat membentuk perilaku karyawan untuk dapat *engagement*. Suatu budaya organisasi di lingkungan kerja merupakan nilai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mengontrol perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan nilai organisasi tersebut [4]. Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi [5].

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan pada beberapa karyawan di perusahaan jasa ekspedisi mengenai *work engagement*, ditemukan bahwasanya karyawan cenderung memiliki kemauan untuk bekerja yang rendah, selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan contohnya seperti banyak karyawan yang duduk-duduk santai saat jam kerja. Selanjutnya karyawan kurang antusias dalam melakukan pekerjaan dalam kesehariannya seperti tidak mau terlalu ikut terlibat dalam sebuah pekerjaan dan tidak mau mengambil tantangan baru dalam sebuah pekerjaan, karyawan tidak berkonsentrasi secara total dalam melakukan pekerjaan ditandai banyaknya karyawan yang juga melakukan aktifitas lain disaat bekerja. Hal tersebut juga

dibenarkan oleh HRD perusahaan jasa ekspedisi yang mana ditemukan bahwa banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan menganggap pekerjaan bukanlah sebuah tuntutan yang harus jalani, banyak juga karyawan yang mudah menyerah saat dihadapkan dengan sebuah permasalahan dalam pekerjaan.

Selanjutnya karyawan yang peneliti wawancara juga menjelaskan bahwa lemahnya budaya organisasi yang ada pada perusahaan seperti keluhan karyawan tentang perusahaan yang kurang memberdayakan karyawan dan jarang dalam memberikan pengembangan kemampuan bagi karyawan, karyawan juga mengeluhkan mengenai aturan-aturan yang kurang berjalan dengan konsisten dan aturan yang kurang tegas, selanjutnya karyawan juga menjelaskan kalau perusahaan cenderung terjebak pada masalah-masalah yang sama tanpa ada penanganan yang lebih dalam, tidak mau mengambil resiko untuk perubahan perusahaan. Karyawan yang peneliti wawancara juga menambahkan bahwa banyak ketidakikutsertaan karyawan dalam setiap kegiatan-kegiatan rutin yang ada pada perusahaan dan juga karyawan banyak yang tidak mau mengusahakan apapun untuk kebaikan ataupun tercapainya misi perusahaan.

1.1. Pengertian *Work Engagement*

Engagement sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya [6]. *Work engagement*, yaitu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan penyerapan. Daripada keadaan sesaat dan spesifik, keterlibatan mengacu pada lebih gigih dan keadaan afektif-kognitif pervasif yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku [7].

Work engagement merupakan sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas, baik secara fisik, kognitif dan afektif serta emosional [8]. *Work engagement*, yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi [7]. *Work engagement* dapat dipengaruhi adanya faktor, diantaranya yaitu faktor budaya yang ada ditempat kerja atau budaya organisasi, komunikasi organisasional, gaya manajerial, serta kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut [9].

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa *work engagement* adalah sebuah kondisi pikiran positif, terlibat penuh dalam melaksanakan pekerjaan dan ditandai oleh adanya semangat, dedikasi serta konsentrasi penuh kedalam pekerjaan yang dilakukan.

1.2. Dimensi *Work Engagement*

Work engagement mempunyai beberapa dimensi yang membentuknya diantaranya meliputi: (a) *Vigor*, Dimensi ini menunjukkan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki kemauan yang dalam untuk menginvestasikan seluruh usaha pada suatu pekerjaan dan tetap teguh dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi. (b). *Dedication*, Dimensi ini mengacu pada keterlibatan kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. (c), *Absorption* Dimensi ini ditandai dengan pencurahan seluruh konsentrasi dan merasa dengan senang hati untuk melaksanakan pekerjaannya yang dapat membuat waktu terasa lebih cepat dan membuat karyawan menjadi sulit untuk melepaskan pekerjaannya. *Work engagement* meliputi tiga dimensi utama, yaitu *physically engage*, *emotionally engage*, dan *cognitively engage* [10].

1.3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang di ajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari [11]. Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut [12].

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dalam nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut, perusahaan yang memiliki nilai-nilai inti yang baik serta dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas keseharian karyawan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut kuat, karena nilai-nilai inti pada perusahaan merupakan dasar dari budaya organisasi yang kuat [2].

Terdapat beberapa faktor-faktor mempengaruhi budaya organisasi antara lain sebagai berikut: Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala untuk mencapai kepuasan [13].

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip yang diterapkan kepada perusahaan atau organisasi dimana nilai-nilai tersebut dapat mendukung tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

1.4. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri atas empat aspek, yaitu : (a) *Involvement*, Keterlibatan yaitu para anggota organisasi adalah di mana organisasi-organisasi memberdayakan para anggotanya, membangun tim dalam organisasi, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di semua level. (b) *Consistency* Konsistensi yakni di mana organisasi memiliki aturanaturan main yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasi dengan baik. (c) *Adaptability* Adaptasi adalah di mana organisasi memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan. (d) *Mission* Misi adalah di mana fungsi dan tujuan bersama organisasi yang tertuang dalam misi organisasi menyebabkan para karyawan dengan alasan non-ekonomi bersedia menginvestasikan upaya mereka demi kebaikan organisasi. Aspek penting suatu budaya organisasi adalah: Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*) dan orientasi terhadap individu (*people orientation*) [14].

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan variabel penelitian, yaitu variabel dependen, *work engagement* (Y) dan variabel independen, budaya organisasi (X). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan jasa ekspedisi yang berjumlah 94 orang karyawan PT. POS Indonesia Padang. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel atau responden [15]. Populasi dalam penelitian ini yang relatif kecil maka penggunaan sampel dalam penelitian ini mengacu kepada seluruh karyawan perusahaan jasa ekspedisi yang berjumlah 94 karyawan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi dan skala *work engagement*. Skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkapkan performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model *Likert* [16]. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [17]. Format respon skala Budaya Organisasi dan skala *Work Engagement* berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Skala penelitian akan melewati berbagai tahap analisis yaitu uji Validitas, sejauh mana ketepatan dan

kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya [18]. Suatu item dapat dianggap memiliki daya diskriminasi yang memuaskan jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas nilai berkriteria $r_{xy} \geq 0,3$ [19]. Data skala dikatakan memiliki daya beda tinggi jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$).

Selanjutnya uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearty*) kurang dari 0,05. Uji Hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mencari hubungan variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Koefisien validitas skala Budaya organisasi ditetapkan sebesar $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil berkisar antara 0,302 sampai dengan 0,695 dengan nilai reliabilitas sebesar 0,914. Koefisien validitas skala *Work Engagement* ditetapkan sebesar $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil berkisar antara 0,320 sampai dengan 0,882 dengan nilai reliabilitas sebesar 0,962.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 [19]. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS 21.0, uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Skala Budaya Organisasi dan *Work Engagement*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Budaya Organisasi	94	1,119	0,164	Normal
<i>Work Engagement</i>	94	1,083	0,192	Normal

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala Budaya Organisasi sebesar $p = 0,164$ dengan $KSZ = 1,119$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala Budaya Organisasi terdistribusi secara normal, sedangkan untuk *Work Engagement* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,192$ dengan $KSZ = 1,083$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *Work Engagement* terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linieritas Budaya Organisasi dengan *Work Engagement*

N	Df	Mean Square	F	Sig
94	1	2087,421	25,887	0,000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F = 25,887$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya

varian pada skala Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* tergolong linier. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement*

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R Square	Kesimpulan
0,000	0,01	0,503	0,253	<i>sig</i> (2-tailed) $0,000 < 0,01$ level of significant (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* yaitu sebesar $r = 0,503$ dan diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan *IBM SPSS* versi 24.0, didapatkan $p = 0,000 < 0,01$ level of significant (α), bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan perusahaan jasa ekspedisi. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah positif dengan sangat signifikan antara kedua variabel tersebut, yang artinya jika Budaya Organisasi tinggi, maka *work engagement* karyawan perusahaan jasa ekspedisi akan tinggi, sebaliknya jika budaya organisasi rendah, maka *work engagement* pada karyawan perusahaan jasa ekspedisi juga akan rendah, artinya hipotesis diterima. Deskriptif statistik dari variabel budaya organisasi dan *work engagement* berdasarkan *mean empirik* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Descriptive Statistic

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min.	Max.
Budaya Organisasi	94	65,24	7,954	51	84
<i>Work Engagement</i>	94	89,37	9,422	68	103

Berdasarkan nilai *mean empirik* tersebut, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur [20]. Kategorisasi subjek penelitian pada variabel budaya organisasi dan *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kategori Budaya Organisasi dengan *Work Engagement*

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
Budaya Organisasi	51 – 56	13	13,8%	Rendah
	57 – 72	63	67,0%	Sedang
	73 – 84	18	19,2%	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	68 – 79	15	16,0%	Rendah
	80 – 98	60	63,8%	Sedang
	99 – 103	19	20,2%	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi terdapat 13 karyawan (13,8%) dengan kategori rendah, 63 karyawan (67,0%) pada kategori sedang, dan 18 (19,2%) karyawan perusahaan jasa ekspedisi dengan kategori Budaya Organisasi yang tinggi. Sementara itu pada variabel *Work Engagement* juga dapat dilihat terdapat 15

(16,0%) karyawan dengan kategori rendah, 60 karyawan (63,8%) dengan kategori sedang, dan terdapat 19 (20,2%) karyawan perusahaan jasa ekspedisi memiliki *Work Engagement* yang tinggi.

Besar sumbangan variabel budaya organisasi terhadap variabel *work engagement* dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100%. Adapun besar sumbangan efektif (*R square*) dari variabel Budaya Organisasi terhadap *work engagement* adalah sebesar 25% dan 75% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment* (Pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 24.0, dimana *level of significant* (α) 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy})=0,503 dengan nilai (p) sig=0,000, karena nilai (p) sig 0,000 <0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah positif dengan sangat signifikan yang bertaraf rendah antara kedua variabel tersebut, yang artinya jika budaya organisasi tinggi, maka *work engagement* karyawan PT. POS Indonesia Padang akan tinggi, sebaliknya jika Budaya Organisasi rendah, maka *work engagement* pada karyawan perusahaan jasa ekspedisi juga akan rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Work engagement* Pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi “ yang menunjukkan hasil positif yaitu ada hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement*. Dengan asumsi semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *work engagement*, begitupun sebaliknya [3]. Hal ini juga sejalan dengan yang perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) juga tergolong tinggi, dan sebaliknya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lemah maka dapat dipastikan keterikatan kerja nya juga rendah [4].

Dari hasil persentase kategorisasi pada variabel budaya organisasi terdapat 13 karyawan (13,8%) dengan kategori rendah, 63 karyawan (67,0%) pada kategori sedang, dan 18 (19,2%) karyawan PT. POS Indonesia Padang dengan kategori Budaya Organisasi yang tinggi. Sementara itu pada variabel *work engagement* juga dapat dilihat terdapat 15 (16,0%) karyawan dengan kategori rendah, 60 karyawan (63,8%) dengan kategori sedang, dan terdapat 19 (20,2%) karyawan perusahaan jasa ekspedisi memiliki *Work Engagement* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil skor *work engagement* 63.8% yang termasuk dalam kategori sedang, hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan kondisi di perusahaan jasa ekspedisi yang cenderung memiliki kemauan yang rendah dalam bekerja, kurang bersemangat, kurang antusias dalam menjalani pekerjaan, banyak

yang melakukan aktivitas lain saat bekerja. Selanjutnya pada hasil skor budaya organisasi 67.0% juga termasuk dalam kategori sedang dan juga sesuai dengan kondisi lapangan yang mana karyawan sering mengeluhkan tentang aturan-aturan yang kurang konsisten, perusahaan sering terjebak pada masalah yang sama dan banyak karyawan yang tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.

Adapun sumbangan efektif dari variabel Budaya Organisasi terhadap *Work Engagement* sebesar 25%, hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan kontribusi positif terhadap *Work Engagement* sebesar 25%, sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor yang membentuk keterikatan kerja atau *work engagement* yaitu faktor sumber daya kerja yang meliputi dukungan sosial, bimbingan dari atasan. Selanjutnya faktor sumber daya pribadi yang meliputi *self-efficacy* (keyakinan diri) dan optimisme [20].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian, yaitu: Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* dengan arah positif, artinya hipotesis diterima yang artinya jika budaya organisasi tinggi, maka *work engagement* pada karyawan perusahaan jasa ekspedisi akan tinggi, sebaliknya jika budaya organisasi rendah, maka *work engagement* karyawan perusahaan jasa ekspedisi juga akan rendah. Sumbangan efektif budaya organisasi terhadap *work engagement* sebesar 25%.

Daftar Rujukan

- [1] Martiano, R., & Dwatra, F. D. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement pada Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. *ARZUSIN*, 4(2), 316–326. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i2.2726>
- [2] Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- [3] Hasmayni, B., Tambunan, C. A., & Chandra, A. (2022). Hubungan Antara Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. *Jurnal Social Library*, 2(2), 71–79. <https://doi.org/10.51849/sl.v2i2.78>
- [4] Handayani, S., Mirza, M., Rachmatan, R., & Riamanda, I. (2022). Hubungan Antara Keadilan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Tetap PT. X. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 5(2), 158–176. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v5i2.26019>
- [5] Anwar, R., & Yuniasanti, R. (2024). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikosains (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v19i1.6302>
- [6] Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140.

- <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- [7] Pamungkas, S., Winarno, W., & Sabihaini, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABIS)*, 21(2), 144. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i2.12716>
- [8] Khaira, D., Fahlevi, R., & Basaria, D. (2024). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) di Tangerang. *Psikologi Prima*, 7(1), 50–58. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v7i1.5101>
- [9] Diputra, S. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2024). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Change Oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) pada Karyawan di PT. X. *JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(03). <https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i03.11691>
- [10] Offstein, E. H., Morwick, J. M., & Koskinen, L. (2010). Making Telework Work: Leading People and Leveraging Technology for Competitive Advantage. *Strategic HR Review*, 9(2), 32–37. <https://doi.org/10.1108/14754391011022244>
- [11] Ma'rifah, R., & Darmawan, S. (2024). Pengaruh Work Climate, Self-Efficacy dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Avo Innovation & Technology di Yogyakarta. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1472–1479. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3198>
- [12] Kwia, J. (2023). *Introduction to Organizational Behavior*. *Organizational Behavior*, 1–19. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31356-1_1
- [13] GAH, D. Z. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mrfyn>
- [14] Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 10(1), 9–15. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i1.1643>
- [15] Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif dan Kualitatif)*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- [16] Nurdiana, I. (2020). *Perbedaan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/t2d7x>
- [17] Barlian, E. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/aucjd>
- [18] Uji Validitas dan Reliabilitas. (n.d.). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5218.s323>
- [19] Azis. (2020). *Belajar Statistik dengan SPSS dan Manual*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pxstu>
- [20] Scholze, A., & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6581. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>