HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN UD. SEHAT INDAH GORONTALO

SKRIPSI

NOVITA SARI MANSYUR
C03421039

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
2025

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekarang dimana-mana kita berbicara tentang budaya organisasi, baik dikalangan para ahli maupun pelaku bisnis dan manajer, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil menjadikan organisasi lebih stabil, lebih berkembang dan lebih aktif dalam perubahan lingkungan. Budaya organisasi adalah bagian dari kurikulum SDM dan bagian dari teori organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas organisasi tersebut, budaya organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi karena budaya yang baik dapat memberikan kenyamanan yang kemudian mendukung kinerja para anggotanya. Menyebabkan penurunan kemampuan kerja setiap anggota (Di et al., 2024)(Wahyuddin, 2022).

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 tesebut, sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan oleh suatu perusahaan agar menjadi lebih baik lagi atau lebih optimal (Puspitasari & Budiana, 2022).

Sumber daya yang *engaged* atau memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan organisasi mereka, berarti memiliki komitmen untuk memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.Untuk dapat menciptakan *employee engagement*.

Employee engagement merupakan kondisi psikologis dimana individu merasa memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan perasaan positif serta kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ryan *et al,.*(2021), pada penelitiannya membuktikan bahwa diperoleh hubungan yang sifatnya sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Pada penelitian ini juga menghasilkan bahwa hubungan yang dimiliki antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah bersifat positif (Akbar *et al.*, n.d.)

Penelitian mengenai tingkat *employee engage*ment dilakukan lebih dalam oleh Sheila dalam (Maria *et al 2023)*, menyoroti penelitian tersebut ditemukan bahwa masing-masing pegawai dari generasi yang berbeda memiliki tingkat *employee engagement* yang berbeda pula. Survei tersebut menunjukkan pegawai dari generasi Y memiliki tingkat *engagement* yang paling rendah dengan persentase sebesar 28% dan tingkat *notengaged* paling tinggi sebesar 71%. organisasi yang positif dan kuat kemungkinan besar berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Namun, meskipun korelasi menunjukkan hubungan yang kuat, perlu diingat bahwa korelasi tidak selalu berarti kausalitas, sehingga faktor lain juga dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* (Maria *et al*., 2023).

Di sisi lain, kinerja yang terdapat pada sumber daya manusia dianggap sama dan tidak dapat dipisahkan dengan budaya kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut Bersama yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan kegiatan sehari-hari untuk mewujudkan tujuan atau cita-cita yang diinginkan suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik dapat memberikan rasa emosional kepemilikan, tanggung jawab, dedikasi serta *effort* dalam bekerja.

Menurut penelitian Gallup di 155 negara. Karyawan dengan usia antara 23-65 tahun diteliti dimana diambil 1.000 orang perwakilan dari negara-negara menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawannya masih dalam tingkat rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan 85 persen karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya, hanya 19 persen karyawan di lingkup Asia tenggara yang merasa terikat *(engaged)* dengan apa yang dikerjakannya, dalam hal ini juga termasuk negara Indonesia yang menunjukkan hanya 15 persen karyawan merasa terikat *(engaged)* di tempat mereka bekerja (Amanda *et al*., 2023).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Stepany *et al*,.(2021), berdasarkan hasil penelitian oleh stepany dan uraian yang telah disampaikan, maka disimpulkan 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* (Dwitiantiny & Wijono, 2022).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung *employee engagement* di kalangan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan, yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Namun, meskipun ada korelasi yang kuat, perlu diingat bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat kausal, dan faktor lain juga dapat memengaruhi *employee engagement*.

Budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapinya.

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai *(value)*, keyakinan *(beliefs)* atau norma-norma yang ditetapkan dan disepakati yang wajib diikuti oleh para anggota suatu organisasi, dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan suatu masalah pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah kebiasaan, tradisi, norma-norma, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi, sebagai *output* dari apa-apa yang telah dilakukan sebelumnya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama-sama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjelaskan bagaimana memandang unsur-unsur yang ada di dalam organisasi dan bagaimana setiap unsur-unsur tersebut berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi sebuah organisasi atau lembaga berkaitan dengan perannya dalam memberikan norma-norma, membangun sebuah tradisi, dan mengarahkan unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan tanggal 6 maret 2025 pada beberapa karyawan serta *general manager* (GM). Menurut karyawan dengan posisi admin mengatakan bahwa, di UD. Sehat Indah terdapat ketidak setaraan perlakuan karyawan. Di mana pimpinan perusahaan membedakan antara karyawan satu dengan lainnya. yang di mana, ketika karyawan A melakukan kesalahan seperti datang terlambat, pimpinan perusahaan tidak akan menegur karyawan tersebut. Lain halnya dengan karyawan lain ketika melakukan kesalahan maka pimpinan perusahaan akan langsung menegur dengan tegas. Itu merupakan salah satu contoh ketidak setaraan perlakuan pada karyawan. Pada fenomena selanjutnya berdasarkan wawancara oleh salah satu karyawan, didapatkan bahwa perusahaan bebas meminjamkan uang kepada karyawan. Baik karyawan lama maupun karyawan baru akan tetapi, karyawan akan sulit ketika mengajukan *Compensation Adjustment* (kenaikan gaji).

Selanjutnya *general manager* (GM) UD. Sehat Indah mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih sering lalai dengan tanggung jawab masing-masing serta kurang adanya inisiatif dalam bekerja. Maksud dari lalai adalah, karyawan sering lupa atau teledor dalam menyusun barang-barang yang masuk khususnya pada karyawan gudang.

Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa keterikatan *(engaged)* yang erat dengan perusahaan dan mampu memberikan kontribusi yang besar dan optimal bagi perusahaan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk di gaji, atau promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan perusahaan (Hesti & Rahmawati, 2023).

Tingkat keterlibatan karyawan bervariasi antar generasi, dengan menunjukkan tingkat keterlibatan terendah. Selain itu, survei awal di UD. Sehat Indah mengungkapkan adanya ketidak setaraan perlakuan terhadap karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan cenderung berkontribusi lebih besar dan optimal terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan adil untuk meningkatkan keterlibatan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam hal ini, membuat peneliti tertarik lebih dalam terhadap fenomena yang ada diperusahaan tentang budaya organisasi dengan employee engagement. Maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan

antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* pada Karyawan UD. Sehat Indah".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Karyawan sulit untuk meminta kenaikan gaji terhadap perusahaan dikarenakan perusahaan telah menyediakan peminjaman atau kasbon.
2. Adanya perbedaan perlakuan antar karyawan serta ada beberapa karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang dimaksud yaitu apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan sebagai bahan refrensi dan pengetahuan khususnya bagi peneliti yang ingin meneliti lebih dalam tentang budaya organisasi dengan *employee engagement* serta untuk meningkatkan dan memperbanyak temuan-temuan di dalam ilmu Psikologi khususnya bidang PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) yang berhubungan dengan budaya organisasi dengan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan budaya organisasi yang baik dan terkoordinir, sehingga dapat meningkatkan sikap *engaged.*