

Hubungan antara *Employee Engagement* dan Persepsi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan P.T. Air Mancur

Correlation between Employee Engagement and Perceptions of Organizational Culture towards Organizational Commitment on P.T. Air Mancur Employees

Nugroho Pamungkas, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas yang membuat karyawan merasa terikat kepada organisasi. Kurangnya komitmen organisasi yang dimunculkan karyawan akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor internal dan faktor eksternal. *Employee engagement* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang diasumsikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Semakin baik *employee engagement* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Faktor eksternal yang diasumsikan berhubungan dengan komitmen organisasi salah satunya adalah budaya organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi baik kepada nilai dan tujuan organisasi diharapkan akan memunculkan komitmen organisasi yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan P.T. Air Mancur sejumlah 601 karyawan. Sampel penelitian adalah karyawan operasional P.T. Air Mancur sejumlah 106 karyawan. *Sampling* menggunakan *simple random sampling*. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah skala komitmen organisasi, skala *employee engagement*, dan skala persepsi budaya organisasi.

Ada hubungan positif signifikan antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi, didapatkan *p-value* $0,00 < 0,05$, $F_{hitung} 14,089 > F_{tabel} 3,081$, serta *R* sebesar 0,463. Hasil korelasi parsial menunjukkan terdapat dukungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi (0,238). Terdapat pula hubungan positif yang signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi (0,339).

Kata Kunci: Komitmen organisasi, *employee engagement*, persepsi budaya organisasi, karyawan

PENDAHULUAN

Praktik dalam dunia kerja, khususnya pada bidang sumber daya manusia, komitmen menjadi isu yang sangat penting bahkan dimasukkan sebagai salah satu syarat dalam pemenuhan jabatan atau lowongan pekerjaan. Fenomena lain yang berkembang dalam *setting* industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih

berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, karyawan mungkin tidak suka kepada profesinya tetapi sangat mencintai organisasi tempatnya berada, atau sebaliknya karyawan sangat mencintai profesinya tetapi tidak

menyukai organisasi tempatnya bekerja (Greenberg dan Baron, 1993).

Karyawan mempunyai ketidaksamaan komitmen antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi biasanya akan menurunkan tingkat absensi, sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah maka kinerjanya juga akan rendah dan mempengaruhi hasil pekerjaan (Riggio, 2003).

Karyawan yang dibutuhkan dalam organisasi adalah karyawan yang mempunyai komitmen tinggi agar dapat bertahan dan mendukung organisasi serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Menurut Riggio (2003) menjelaskan lebih lanjut bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan intensi karyawan untuk berpindah-pindah tempat kerja, sehingga karyawan tersebut lebih memilih untuk mengabdikan pada satu organisasi saja.

Salah satu yang diduga menjelaskan hubungan antara karyawan dengan organisasi adalah keterikatan karyawan dengan organisasinya atau yang sering disebut juga dengan *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota organisasi

terhadap peran mereka dalam *setting* pekerjaan (Kahn, dalam Kular dkk., 2008). Pengekspresian diri mereka dapat disalurkan secara fisik, kognitif, dan emosional akan mengarahkan pada keefektifan peran kerjanya didalam organisasi yang akan mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan yang *engaged* cenderung memiliki etos kerja yang baik dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat menjadikan organisasi berkembang. Penelitian Vazirani (2007) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerja yang *engaged* menunjukkan komitmen yang lebih untuk berada dalam organisasi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan memberikan energi yang lebih pada pekerjaannya.

Kondisi lain yang diduga berpengaruh dengan pengembangan komitmen organisasi adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini sesuai dengan anggapan Riani (2011) yang menyatakan bahwa nilai budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajer organisasi, yaitu sebagai alat menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mampu melaksanakan perencanaan strategis perusahaan.

Munandar (2008), menyatakan bahwa asumsi-asumsi dasar dari budaya organisasi yang dimiliki perusahaan akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas suatu perusahaan. Karyawan yang tidak menjadikan budaya organisasi dalam praktik kerja akan menjadi karyawan yang tidak mencapai standart prestasi yang ada dalam organisasi, sehingga bisa dikatakan bahwa budaya organisasi menjadi suatu landasan tuntutan untuk berperilaku dan bekerja dalam organisasi.

Hasil survei prapenelitian di P.T. Air Mancur melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan menunjukkan, bahwa masih banyak karyawan yang ingin mencari pekerjaan di tempat lain dengan mayoritas alasan bahwa gaji yang diterima belum cukup untuk menghidupi kehidupan sehari-hari. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan para karyawan P.T. Air Mancur kekurangan komitmen organisasi karena tidak ingin bertahan dan mempunyai keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:“Hubungan *Employee engagement* dan Persepsi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan P.T. Air Mancur”

DASAR TEORI

Komitmen Organisasi adalah bentuk loyalitas yang membuat karyawan merasa terikat kepada organisasi, memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai yang diutarakan organisasi, dan secara langsung terlibat dalam pencapaian tujuan dari organisasi dengan begitu karyawan akan berperan aktif dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari organisasi.

Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa aspek komitmen organisasi adalah: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuen (*continuence commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Employee engagement adalah bentuk keterlibatan individual antara karyawan dengan pekerjaannya baik secara fisik, kognitif, maupun emosional serta menumbuhkan antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan.

The Gallup Organization menyatakan aspek-aspek *employee engagement* (dalam Buckingham dan Coffman, 1999), yaitu : *basic need, managerial and co-worker, belongingness, dan development and grow.*

Persepsi budaya organisasi adalah kemampuan kognitif untuk menafsirkan suatu nilai, norma, dan perilaku anggota

organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai keefektifan organisasi.

Robbins (1991) mengungkapkan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi, yaitu: *individual initiative, risk tolerance, direction, integration, management support, control, identity, reward system, conflict tolerance, dan communication patterns.*

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional P.T. Air Mancur sejumlah 601 karyawan. Penelitian ini menggunakan 39 responden untuk pelaksanaan *try-out* dan 106 responden untuk pelaksanaan penelitian.

Sampling yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, yaitu peneliti mengambil individu sebagai sampel dengan cara mengundi nama-nama responden dalam populasi secara acak.

Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi diadaptasi dari Purwanto (2010) berdasarkan aspek yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991) meliputi: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuen

(*continuence commitment*, dan komitmen normatif (*normative commitment*).

2. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* diadaptasi dari skala milik Novianti (2011) berdasarkan aspek yang dikemukakan *The Gallup Organization* yang menyatakan aspek-aspek *employee engagement* (dalam Buckingham dan Coffman, 1999), yaitu: : *basic need, managerial and co-worker, belongness, dan development and grow.*

3. Skala Persepsi Budaya Organisasi

Skala persepsi budaya organisasi dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan Robbins (1991) yaitu: *individual initiative, risk tolerance, direction, integration, management support, control, identity, reward system, conflict tolerance, dan communication patterns.*

HASIL-HASIL

Penghitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan computer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0

1. Uji Asumsi Dasar

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogor-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,724, *employee engagement* sebesar 0.147, dan budaya organisasi sebesar 0.395. nilai ketiga

variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0.05, maka disimpulkan bahwa data variabel penelitian tersebut telah terdistribusi secara normal.

Hasil uji linearitas didapatkan *employee engagement* dengan komitmen organisasi menghasilkan nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Demikian dengan variable persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi antara variable bebas dengan variable tergantung adalah kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan dalam penelitian ini adalah linear.

2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS 17 tabel *coefficients*, tiap-tiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki VIF sebesar 1,114 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas karena nilai $VIF = 1,114 < 5$.

Metode pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat titik-titik pada pola *scatterplots*. Pada pola *scatterplot* didapatkan titik-titik menyebar tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

Pada pengujian otokorelasi, hasil analisis menunjukkan nilai *durbin watson* sebesar 1,433, angka *durbin watson* di antara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat otokorelasi, dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan model ini terbebas dari otokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji Hipotesis ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	930.146	2	465.073	14.089	.000 ^a
	Residual	3399.939	103	33.009		
	Total	4330.085	105			

a. Predictors: (Constant), Engagement, Budaya

b. Dependent Variable: Komitmen

Pengujian hipotesis menghasilkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} 14,089 > F_{tabel} 3,081$. Penjabaran tersebut berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Tabel 2. Uji Hipotesis Parsial Komitmen-
Engagement

Correlations

Control Variables	Komitmen	Engagem ent
Buda ya	1.000	.238
Komitme n		
Correlation		
Significance (2-tailed)	.	.015
df	0	103
Engagem ent	.238	1.000
Correlation		
Significance (2-tailed)	.015	.
df	103	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi diperoleh korelasi 0,238 dengan signifikansi 0,015 (sig<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi. Sehingga semakin besar *employee engagement*, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Significance (2-tailed)	.000	.
df	103	0

Korelasi antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi diperoleh korelasi 0,339 dengan signifikansi 0,000 (sig<005), sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi budaya organisasi mempunyai korelasi positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Tabel 3. Uji Hipotesis Parsial Komitmen-Budaya
Correlations

Control Variables	Komitmen	Budaya
Engag ement	1.000	.339
Komitm en		
Correlation		
Significance (2-tailed)	.	.000
df	0	103
Budaya	.339	1.000
Correlation		

4. Analisis Deskriptif

Tabel 4. Kategorisasi Subjek Berdasarkan
Skor Skala Penelitian

Variabel	Kategorisasi		Subjek	
	Kategori	Skor	Jml	(%)
EE	Sangat Rendah	25 X < 40	0	0
	Rendah	40 ≤ X < 55	0	0
	Sedang	55 ≤ X < 70	21	19,8
	Tinggi	70 X < 84,5	85	80,1
	Sangat Tinggi	84,5 X < 100	0	0
BO	Sangat Rendah	38 X < 60,8	0	0
	Rendah	60,8 ≤ X < 83,6	0	0
	Sedang	83,6 ≤ X < 106,4	32	30,1
	Tinggi	106,4 X < 129,2	74	69,8
	Sangat Tinggi	129,2 X < 152	0	0
KO	Sangat Rendah	32 X < 51,2	0	0
	Rendah	51,2 X < 70,4	0	0
	Sedang	70,4 X < 89,6	57	53,7
	Tinggi	89,6 X < 108,8	49	46,2
	Sangat Tinggi	108,8 X < 128	0	0

5. Kontribusi *Employee Engagement* dan Persepsi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Kontribusi *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 21,5%, terdiri atas sumbangan *employee engagement* sebesar 7,69% dan sumbangan persepsi budaya organisasi sebesar 13,92%.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada P.T Air Mancur. Hal tersebut didasarkan atas hasil *output* program *Statistical Product and*

Service Solution (SPSS) versi 17.00 dengan menggunakan penghitungan analisis regresi linear berganda, yakni nilai *p-value* sebesar $0,000 < p = 0,05$ dan nilai *F* hitung = 14,089 > *F* tabel = 3,081 serta nilai koefisien korelasi ganda (*R*) yang dihasilkan sebesar 0,463 yang menunjukkan, bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Employee engagement dan persepsi budaya organisasi bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Karyawan dengan *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi yang tinggi diprediksi memiliki manfaat untuk menjaga komitmen dari karyawan dengan organisasinya. Vance (2006) menyatakan, bahwa untuk meraih *engagement* dikalangan karyawan, maka diperlukan kandidat yang cocok dengan pekerjaan dan budaya organisasi, dengan begitu karyawan akan menghasilkan pertumbuhan komitmen jangka panjang. Karyawan yang memiliki persepsi budaya organisasi yang tinggi akan cocok untuk menjadi kandidat karyawan yang *engaged*, selanjutnya perilaku *engaged* didalam organisasi akan memunculkan gejala-gejala untuk mencurahkan waktu dan tenaganya untuk kepentingan organisasi yang akan

menuntun pada komitmen yang tinggi kepada organisasi.

Luthans (2006) menyatakan, bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi adalah mempunyai 1. Sikap dan keinginan kuat sebagai anggota organisasi tertentu, 2. Mempunyai keinginan untuk berusaha keras sesuai anggota organisasi, dan 3. Mempunyai penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sikap dan keinginan untuk berusaha keras terhadap organisasi merupakan salah satu ciri karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan dan organisasinya, sikap ini menuntun karyawan pada kinerja yang konsisten dan mengikat karyawan pada komitmen jangka panjang.

Nilai korelasi parsial antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi (r_{x1y}) adalah sebesar 0,238 dengan $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan hubungan signifikan yang rendah antara *employee engagement* dan komitmen organisasi. Arah hubungan yang terjadi adalah positif, karena nilai r positif, artinya semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya jika semakin rendah *employee engagement* maka komitmen organisasi juga menjadi rendah. Sedangkan nilai korelasi parsial antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi (r_{x2y}) sebesar 0,339 dengan $p\text{-value} < 0,05$.

Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif signifikan yang rendah antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah persepsi budaya organisasi maka komitmen organisasi juga semakin rendah.

Korelasi antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi ini mendukung pernyataan dari Field dan Buitendach (2011) bahwa kebahagiaan dan *employee engagement* dapat menaikkan keuntungan positif bagi organisasi, salah satunya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya Saks (2006) menyatakan bahwa kekuatan pendorong dibalik popularitas dari *employee engagement* bahwa terdapat dampak positif untuk organisasi. Penelitian dari Saks selanjutnya menemukan bahwa *engagement* terbukti dapat memunculkan komitmen organisasi dan berhubungan negatif dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan, karyawan yang terikat akan memiliki keterkaitan yang kuat dengan organisasinya dan kecenderungan untuk keluar yang rendah. Selanjutnya hasil korelasi antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang mendukung pernyataan Robbins (1991)

bahwa fungsi budaya perusahaan adalah sebagai aturan baku yang dibuat di setiap perusahaan, menumbuhkan identitas di anggota organisasi, memfasilitasi penggeneralisasian komitmen untuk mencapai komitmen yang lebih besar, membentuk sistem stabilitas sosial, dan mengontrol mekanisme yang memacu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dalam organisasi dengan budaya kuat nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat dapat bertindak sebagai suatu pengganti untuk formula karena kemampuannya untuk meningkatkan konsistensi perilaku. Penelitian yang dilakukan Lok dan Crawford (1999) menghasilkan bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, budaya yang kuat dapat menambahkan keuntungan bagi organisasi salah satunya adalah komitmen organisasi, dengan didukung dengan hasil penelitian ini maka semakin ditegaskan adanya hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Kemudian pada hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,215

atau 21.5% yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel independen yakni *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi terhadap variabel dependen yakni komitmen organisasi sebesar 21,5%. Selanjutnya sumbangan relatif *employee engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 35,77% dan sumbangan relatif persepsi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 64,79%. Sumbangan efektif *employee engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 7,69% dan sumbangan efektif persepsi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 13,92%. Maka sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Pendekatan budaya organisasi menitikberatkan pada penciptaan keselarasan nilai dan lingkungan kerja yang kondusif dalam menumbuhkan *employee engagement* (Hermala, 2011). Budaya yang kuat memiliki dampak yang kuat terhadap tata nilai organisasi, karena budaya organisasi memiliki iklim internal dan intensitas tinggi yang membentuk perilaku organisasi (Robbins, 1991). Maka dengan adanya persepsi karyawan yang positif terhadap budaya organisasinya maka dapat memunculkan *employee engagement* yang

selanjutnya dapat membawa karyawan kepada komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala komitmen organisasi diketahui bahwa subjek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang dengan nilai *mean* empirik sebesar 84,34, berada pada rentang nilai antara 70,4 sampai dengan 89,6 dengan persentase 53,7%. Meskipun dengan kategori sedang tetapi dengan persentase 53,7% P.T. Air Mancur berhasil mempunyai karyawan yang memiliki komitmen kepada organisasi. Hal ini dibuktikan bahwa dalam setahun terakhir hanya terdapat seorang karyawan yang menyatakan diri untuk keluar dari organisasi, dan tingkat ketidakhadiran karyawan dalam tiga bulan terakhir cenderung menurun tiap bulannya. Komitmen organisasi sangat penting bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk menuju visi dan misi perusahaan. Cook dan Wall (dalam Meyer dan Allen, 1991) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi akan memperlihatkan kekonsistenan dalam bekerja, sehingga resiko dalam pekerjaan dapat dikurangi. Melihat pentingnya mewujudkan komitmen organisasi bagi perusahaan, maka diharapkan P.T. Air Mancur agar terus

melakukan strategi-strategi yang tepat untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi pada setiap karyawannya.

Hasil kategorisasi skala *employee engagement* menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat *employee engagement* pada kategori tinggi, dengan nilai *mean* empirik sebesar 72,39 berada pada rentang nilai antara 70 sampai dengan 84,5 dengan persentase 80,1%. Hasil tersebut sesuai dengan *International Survey Research* (dalam Dicke, 2012) yang menyatakan *employee engagement* sebagai proses dalam organisasi yang meningkatkan komitmen dan keberlangsungan prestasi karyawannya. Dengan didukung oleh pendapat ini, maka semakin menegaskan kontribusi *employee engagement* dalam mendukung kemunculan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur. Melihat pentingnya *employee engagement* didalam diri karyawan, maka sudah sepantasnya P.T. Air Mancur terus menerapkan strategi-strategi untuk mempertahankan tingginya tingkat *engagement* karyawan.

Hasil kategorisasi skala persepsi budaya organisasi menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat persepsi budaya organisasi pada kategori tinggi, dengan nilai

mean empirik sebesar 109,45 berada pada rentang nilai antara 106,4 sampai dengan 129,2, dan mempunyai persentase sebesar 69,8%. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Deal dan Kennedy; Peters dan Waterman (dalam Lok dan Crawford, 1999) bahwa budaya organisasi dapat mengerahkan pengaruh yang besar di organisasi, contohnya adalah dalam performansi kerja dan komitmen organisasi. Dijelaskan pula oleh Riani (2011) bahwa budaya organisasi berguna untuk membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen organisasi. Dengan didukung oleh pendapat ini maka dapat ditegaskan kembali bahwa persepsi budaya organisasi penting untuk memunculkan komitmen organisasi para karyawan, sehingga diharapkan P.T. Air Mancur dapat menerapkan strategi-strategi perusahaan untuk mempertahankan tingginya persepsi budaya organisasi. Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini pada intinya telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan pada karyawan P.T. Air Mancur baik secara bersama-sama ataupun secara parsial. Namun, pada

penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan-keterbatasan selama proses jalannya penelitian, antara lain adalah lamanya waktu penelitian dikarenakan kesibukan dan padatnya aktivitas kerja karyawan, sehingga butuh waktu cukup lama untuk dapat mengumpulkan seluruh skala. Selain itu ditemukan beberapa skala yang memiliki jawaban tidak lengkap, sehingga menunjukkan kekurangseriusan sampel dalam mengisi skala.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. *Employee engagement* dan persepsi budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan P.T. Air Mancur. Nilai $p < 0,000 < 0,05$ dan F hitung $14,089 > F$ tabel $3,081$. Didapatkan nilai $R < 0,463$, berarti hubungan yang terjadi terkategori sedang.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi karyawan P.T. Air Mancur. Semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Nilai $p < 0,015 < 0,05$ dan nilai korelasi $0,238$, berarti hubungan yang terjadi terkategori rendah.

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan P.T. Air Mancur. Semakin tinggi persepsi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Nilai $p < 0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi 0,339, berarti hubungan yang terjadi terkategori rendah.

Berdasar pada hasil penelitian yang telah didapatkan bahwa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi Karyawan

Karyawan P.T. Air Mancur dapat meningkatkan *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi, sehingga mampu mendorong terbentuknya komitmen organisasi, karyawan akan lebih nyaman bekerja, berkomitmen terhadap pekerjaan, dan menjadi sumber daya yang unggul. Hal yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan komitmen organisasi, *employee engagement*, dan persepsi budaya organisasi adalah dengan cara menghormati dan menerapkan visi dan misi perusahaan, membuat acara bersama rekan-rekan di luar jam kerja, dan menumbuhkan keterbukaan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

2. Bagi Perusahaan

Melihat tingginya tingkat *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi,

maka perusahaan disarankan tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan hal tersebut. Adapun cara yang dapat ditempuh adalah dengan menjaga energi yang tinggi dan kondisi mental yang sehat ketika bekerja, misalnya dengan membuat ruang kerja yang nyaman dan seaman mungkin bagi karyawan, sehingga karyawan tertarik dengan pekerjaannya dan merasa waktu berjalan cepat walaupun terdapat kesulitan dalam pekerjaan. Selanjutnya adalah meningkatkan dukungan kepada karyawan seperti *family gathering* pada setiap periode tertentu, dan pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi. Dengan meningkatkan *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi, maka diharapkan komitmen organisasi pada karyawan juga akan meningkat.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara memberikan pelatihan yang bertujuan meningkatkan *employee engagement* dan persepsi budaya organisasi sehingga peningkatan komitmen organisasi dapat diwujudkan pula.

Diharapkan peneliti-peneliti selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor lain di luar penelitian yang dimungkinkan dapat mempengaruhi bahkan mengganggu hasil penelitian dengan menjadikannya variabel

kontrol. Selain itu peneliti lain selanjutnya lebih memperhatikan sampel penelitian serta dapat melakukan pengawasan secara mandiri terhadap prosedur penelitian, sehingga kelemahan dalam penelitian ini dapat diminimalkan.

33

DAFTAR PUSTAKA

- Dicke, C. 2012. Employee Engagement: I Want it, What Is It?. *CAHRS*. Hal 5-17
- Field, K, Lyndsay. dan Buitendach, H. Johanna. 2011. Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *AOSIS*. Hal 1-10
- Greenberg & Baron. 1993. *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work 4ed*. Allyn and Bacon
- Hermala, I. 2011. Pendekatan budaya organisasi untuk “employee engagement”. *Internet*. Diakses tanggal 26 Mei 2013 dari <http://www.portalhr.com/komunitas/opini/pendekatan-budaya-organisasi-untuk-employee-engagement/>
- Kular, S., Gatenby, M., Rees C., Soane, E., dan Truss, K. 2008. Employee Engagement: A Literature Review. *Working Paper Series No 19*. Hal 1-
- Lok, Peter. dan Crawford, John. 1999. Leadership & Organization Development Journal: The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership and organization development journal*. Vol 20/7. Hal 365-373
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Penerbit ANDI
- Meyer, P., John. dan Allen, J., Natalie. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*. Vol: 1. No: 1. Hal 61-89
- Munandar, S, A. 2008. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Novianti, R, Farah. 2011. Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan P.T. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret. Tidak diterbitkan
- Purwanto, Surya, A. 2010. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak pada Pabrik Es, Saripetojo Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret. Tidak diterbitkan
- Riani, L, A. 2011. *Budaya Organisasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Riggio, E, Ronald. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*

ed4. New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, P, Stephen. 1991. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. Prentice Hall

Vance, R.J. 2006. *Employee Engagemeny and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in Your Organization*. USA: SHRM Foundation.

Vazirani, N. 2007. Employee Engagement. Working Paper Series 05/07. *SIES College of Management Studies*. Hal 1-17