

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BPR PIJER PODI Kekelengen Sukamakmur

Azel Almando Perangin-angin¹, Kartini Harahap², Onan Marakali Siregar³

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Artikel Info	ABSTRAK
<p>Keywords: Employee Engagement, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Sebagai sumber daya, karyawan melalui kinerjanya menjadi faktor penting dalam memajukan sebuah perusahaan khususnya ketika menghadapi persaingan yang kompleks seperti saat ini. Employee engagement dan budaya adalah dua kunci penting dalam peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan besar seperti PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur. Peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut cenderung kurang baik yang terlihat dari turunnya laba perusahaan. Peneliti juga menemukan lemahnya keterikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan serta budaya perusahaan yang tidak begitu mengakar kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara Employee Engagement sebagai variabel keterikatan emosional dan Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur. Peneliti juga ingin menelaah seberapa tinggi pengaruh dari kedua variabel pertama terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 sampel yang didapat dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data sekunder juga sebagai pendukung dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik untuk memastikan keakuratan data serta analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis sebagai alat dalam mengambil kesimpulan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan budaya organisasi memiliki tingkat keterkaitan sebesar 82,3% dengan kinerja karyawan yang menunjukkan betapa kuatnya kaitan antara kedua variabel pertama dengan variabel terakhir. Peneliti menemukan bahwa keduanya memiliki pengaruh sebesar 67,7% dalam peningkatan kinerja yang menunjukkan pentingnya peran kedua variabel tersebut dalam proses pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan ataupun organisasi.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC license</p> 	<p>Corresponding Author: Azal Almando Perangin-angin Universitas Sumatera Utara E-mail : peranginanginajelalmando@gmail.com</p>

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan dengan kinerja baik merupakan kunci sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan yang dinamis dan kompleks di Era Revolusi Industri 4.0. Menurut (Suchyowati dan Hendrawan, 2020:10), kinerja berkaitan dengan hasil kualitas maupun kuantitas seorang ataupun sekelompok karyawan dalam menjalankan fungsi yang sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan maupun kelompok karyawan

tersebut. Kualitas kinerja mencakup seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dalam memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kinerja mencerminkan karyawan yang mencapai target perusahaan (Yuliani dan Siregar, 2023).

Employee Engagement menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kruse (Hesti dan Rahmawati, 2023:733) mengemukakan bahwa *Employee Engagement* adalah rasa komitmen karyawan dalam melihat dan melakukan pekerjaannya tidak hanya sebagai sebagai suatu kewajiban yang rutin tetapi juga sebuah wadah dalam memberikan peran lebih untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan sekaligus kesempatan untuk menjalin hubungan emosional yang kuat antara karyawan dengan perusahaan (Asanah dan Siregar, 2022).

Budaya menjadi faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan. Menurut Hasyim dan Nuridin (Taqiyuddin et al., 2022:6741) budaya perusahaan berkaitan dengan sistem yang berlaku secara umum pada suatu wilayah kerja, membentuk pola sistematis yang dapat mempengaruhi kinerja serta perilaku karyawan yang terlibat dalam lingkungan kerja perusahaan. Budaya organisasi yang baik memberikan kinerja yang baik begitu pula sebaliknya, termasuk pada PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur.

PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur merupakan lembaga perbankan yang menawarkan berbagai pelayanan jasa bentuk deposito yang menyediakan investasi melalui simpanan berjangka dan kredit dengan menyediakan berbagai jenis produk pinjaman sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung bisnis dan usaha nasabah. Oleh karena itu, bank tersebut memiliki peran membantu nasabah dalam kehidupan di bidang keuangan serta membantu nasabah dalam bekerja. Perusahaan tersebut tentunya harus memiliki karyawan esensial yang akan mempengaruhi perkembangan bank secara keseluruhan khususnya dalam mendapatkan laba.

Namun, peneliti menemukan bahwa PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur mengalami penurunan laba menjadi Rp5,156 miliar pada September 2023. Artinya, perusahaan mengalami penurunan sebesar 12,88% jika dibandingkan dengan tahun lalu pada bulan yang sama. Setelah dilakukan prapenelitian secara mendalam, ditemukan bahwa menurunnya kinerja karyawan menjadi penyebab turunnya laba secara signifikan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut hanya dalam setahun.

Ketika dalam proses prapenelitian, Direktur Operasional PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen memberitahu peneliti bahwa karyawan cenderung rendah dalam memberikan masukan atau pendapat khususnya terkait cara ataupun kiat dalam meningkatkan pencapaian perusahaan pada saat melakukan *meeting*. Pihak direksi juga mengungkapkan bahwa karyawan juga cenderung kurang bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tanggung

jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Padahal, pihak perusahaan menganggap bahwa masukan maupun pendapat yang diberikan oleh setiap karyawan merupakan salah satu hal yang paling berharga.

Terjadinya kesenjangan antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan serta turunnya laba maupun kinerja karyawan pada PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur membuat peneliti ingin tahu secara mendalam tingkat keterkaitan antara keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Peneliti menggunakan variabel *Employee Engagement* dan *Budaya Organisasi* dalam menjawab fenomena yang terjadi di perusahaan.

METODE

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan variabel terkait kerelaan dan keterlibatan untuk mendukung perusahaan, komitmen yang tinggi, keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif, antusiasme dalam pekerjaan, serta kondisi kognitif, emosional, dan perilaku yang mendukung pencapaian kinerja perusahaan (Hesti dan Rahmawati, 2023:733; Umihastanti dan Frianto, 2022:222; Soedarto dan Hardi, 2023:7; Febriansyah dan Ginting, 2020:8; Wasillah *et al.*, 2022:69). Menurut Hewwit (Febriansyah dan Ginting, 2020:14-15) beberapa pendorong terjadinya *Employee Engagement* antara lain prinsip perusahaan, pekerjaan, hingga sistem kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Schaufeli dan Baker (Agustini 2019:146) mengemukakan bahwa variabel tersebut dapat diukur menggunakan indikator *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan variabel terkait sistem nilai, keyakinan bersama, dan pola kebiasaan yang dijalankan oleh suatu organisasi dalam aktivitas kerjanya (Taqiyuddin *et al.*, 2022:6741; Wahyudi dan Tupti, 2019:34; Rivai, 2020:214; Tutu *et al.*, 2022:25). Menurut Robbins dan Coulter (Sukmara 2023:5), budaya organisasi berfungsi sebagai pembentuk identitas unik organisasi hingga perekat komitmen dan sosial. Inovatif Memperhitungkan Risiko, Memberikan Perhatian, Orientasi Hasil maupun Karyawan, Agresif dalam Bekerja, dan Stabilitas Kerja adalah beberapa indikator yang dapat digunakan dalam variabel ini (Sulaksono, 2015:14).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan, yang dapat dilihat dari kelancaran, kebersihan, ketelitian, jumlah, dan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan (Suchayowati dan Hendrawan, 2020:10; Taqiyuddin *et al.*, 2022:6742; Indrasari 2017:52). Robbins (Sopiah dan Sangadji, 2018:351) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator Kualitas maupun Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, dan Kemandirian).

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel dependen dan variabel independen menggunakan angka dan statistika (Sugiyono, 2021:14). Penelitian ini dilakukan pada PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur yang berlokasi di Jl. Jamin Ginting, Desa Sikeben, Kecamatan Sibolangit, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara pada Mei 2024.

Peneliti menggunakan kuesioner berbentuk skala *Likert* dalam mendapatkan data primer dari 32 karyawan dengan sampel jenuh serta menggunakan studi-studi terdahulu sebagai data-data pendukung dalam penelitian ini. Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis untuk memastikan keakuratan data dalam memberikan kesimpulan hasil penelitian (Ghozali, 2018:45-52).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat interpretasi penelitian. Berikut merupakan model regresi yang peneliti bentuk berdasarkan data kuesioner.

$$Y = 3,368 + 0,383X1 + 0,483X2$$

Keterangan:

1. 3,368 merupakan nilai konstanta pada model regresi dalam penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan bernilai 3,368 apabila tidak terdapat nilai *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2).
2. 0,383 merupakan nilai koefisien pada variabel *employee engagement* (X1), yang mengindikasikan bahwa *employee engagement* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berbanding lurus. Nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,383 apabila *employee engagement* meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.
3. 0,483 merupakan nilai koefisien pada variabel budaya organisasi (X2), yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang

berbanding lurus. Nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,383 apabila budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.

Hasil Uji t

Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini yang dilampirkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t dan Uji F

Uji t		Uji F	
t	Sig.	F	Sig.
2.252	.032	30.354	.000
5.036	.000		

Keterangan Hasil Uji t:

1. Pada variabel *employee engagement* (X1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,252 dan signifikansi sebesar 0,032. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel budaya organisasi (X2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,036 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini ditampilkan pada Tabel 1.

Berdasarkan data pada Tabel 4.43, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,35 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Hasil Uji R²

Uji R² dilakukan untuk mengetahui tingkat keterkaitan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil Uji R² pada penelitian ini yang dilampirkan dalam bentuk Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji R²

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.823 ^a	.677	.654	2.304
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Keterangan Hasil Uji R²:

1. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R sebesar 82,3% menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan (Y).
2. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai sebesar 0,677 menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebesar 67,7% sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian mengkonfirmasi penelitian dari Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Hesti dan Rahmawati (2023), Umihastanti dan Frianto (2022), Prayudha (2018), serta Rizky (2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembentukan dan perkembangan kinerja karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi. Namun, hasil berlawanan dengan penelitian Taqiyuddin *et al.* (2022) yang menemukan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian mengkonfirmasi Taqiyuddin *et al.* (2022), Umihastanti dan Frianto (2022), Sani *et al.* (2022), Prayudha (2018), Rizky (2020), serta Barus dan Siregar (2023) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Namun, hasil berlawanan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Hesti dan Rahmawati (2023) yang mengemukakan bahwa budaya

organisasi tidak memiliki pengaruh sama sekali dalam proses pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian peneliti juga memiliki perbedaan dengan Wahyudi dan Tupti (2019) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun tetap memiliki pengaruh dalam proses pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y), mengkonfirmasi penelitian dari Taqiyuddin *et al.* (2023) dan Rizky (2020) yang mengemukakan *employee engagement* dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki andil yang signifikan dalam proses pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil uji R² menunjukkan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi memiliki tingkat keterkaitan dan pengaruh sebesar 82,3% dan 67,7% yang menandakan eratnya keterkaitan dan tingginya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan kinerja karyawan. Hasil uji pada penelitian ini bahkan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil, beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. *Employee engagement* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *employee engagement* perusahaan, semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi perusahaan, semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. *Employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bank BPR Pijer Podi Kekelengen Sukamakmur. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang erat dan pengaruh yang tinggi terhadap pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Asanah, H. R., dan Siregar, O. M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Journal of Social Research*, Vol. 1 No. 8, 922-932.

- Barus, D. S., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, Vol. No. 2, 65-79.
- Hesti, A. N. H., dan Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selleri Indonesia. *Jurnal Pijar*, Vol 1 No. 3, 732-741.
- Jufrizen, J., dan Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3 No. 1, 66-79.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 2, 213-223.
- Sani, E. P., Fajri, S. K., Kencana, K. P., Dyanti, A. N., dan Marsia, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration*, Vol. 2 No. 5, 835-842.
- Sucahyowati, H., dan Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, Vol. 2 No. 2, 9-15.
- Taqiyuddin, A., Saadah, L., dan Mukarromah, N. L. (2022). Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan KPP Pratama Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 3 No. 6, 6741-6748.
- Tutu, R. V., Areros, W. A., dan Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, Vol. 3 No. 1, 24-29.
- Umihastanti, D., dan Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10 No. 1, 219-232.
- Wahyudi, W. D., dan Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 1, 31-44.
- Wasillah, S., Pardiman, P., dan Rizal, M. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 11 No. 2, 68-78.

Yuliani, N. I., dan Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, Vol. 3 No. 1, 289-301.