

The Influence of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at Tabbeware Companies in Tangerang Regency
(Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tableware Companies di Kabupaten Tangerang)

Fitria Handayani, Yaya Sukarya, Agung Priyono
Tanri Abeng University

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee engagement (Employee Engagement) and Organizational Culture on Employee Performance at tabbleware Companies in Tangerang Regency. Employee performance is an important factor in the progress of the company, which is influenced by the emotional involvement of employees in their work and the organizational culture that applies in the company. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all employees of tabbleware Companies, with a sample of 30 people. Data were collected through the distribution of questionnaires that have been tested for validity and reliability. The results of the validity test show that all items in the variables of employee engagement, organizational culture and employee performance have values greater than rtableso that it is declared valid. Reliability test with Cronbach's Alpha shows that all research is reliable. Multiple linear regression analysis shows that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, as does organizational culture. The F test shows that simultaneously, employee engagement and organizational culture have a significant effect on employee performance with a significant value, and fcount greater than ftableThis reinforces the research's hypothesis, which found that employee engagement and organizational culture influence employee performance, while compensation and the work environment, which were not explained in this study, are also affected. Based on these findings, companies are advised to improve employee engagement and organizational culture to maximize employee performance.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance, tabbleware Companies

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tabbeware Companies di Kabupaten Tangerang. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya dan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tabbeware Companies, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel keterikatan karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai melebihi rtabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan seluruh penelitian reliable. Analisis regresi linier berganda menunjukkan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula budaya organisasi. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, keterikatan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan, dan fhitung lebih besar dari ftabel. Hal ini memperkuat dugaan penelitian dengan hasil penelitian yang dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan, dimana sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini yaitu dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan budaya organisasi agar kinerja karyawan lebih maksimal.

Kata Kunci: *Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, tabbleware.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang menjadi dasar untuk mencapai tujuan operasionalnya, yang sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Di Tabbleware Companies, pengelolaan SDM sudah diatur dengan pembagian jabatan yang jelas, namun data menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang diharapkan. Banyak karyawan yang memperoleh penilaian kinerja rendah, menandakan adanya masalah dalam fokus, dedikasi, dan pencapaian kerja.

Keterikatan karyawan (employee engagement) menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja di perusahaan ini. Karyawan yang memiliki keterikatan rendah sering merasa tidak terlibat dan kurang termotivasi, sehingga berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Pendidikan dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga memengaruhi tingkat keterikatan, di mana karyawan yang merasa dihargai dan terlibat akan lebih termotivasi dan berdedikasi.

Selain itu, budaya organisasi yang ada di Tabbleware Companiesia masih belum mendukung lingkungan kerja yang produktif. Ketidaksiplinan dan komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan menciptakan ketegangan dan menurunkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang sehat dan positif sangat penting untuk mendorong semangat kerja, kerjasama, dan disiplin, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penting juga bagi perusahaan untuk membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, termasuk memberikan peluang pengembangan karir dan memastikan keselarasan tujuan pribadi karyawan dengan tujuan perusahaan. Komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap karyawan dapat memperkuat keterikatan dan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Tabbleware Companies. Diharapkan hasilnya dapat membantu perusahaan merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan memperbaiki masalah terkait kompensasi serta lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mencapai tujuan secara lebih optimal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Master Grafika Indonesia yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 30 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 30 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–6. Kuesioner disebarakan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 30, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tabbleware. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin merupakan laki-laki, dimana berjumlah 22 orang 73.4%, sedangkan perempuan berjumlah 8 orang 26.6%. Lama bekerja responden mayoritasnya adalah 4-5 tahun, dengan tingkat persentase sebesar 46.7%. Berdasarkan data pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMK sebanyak 26 orang, dengan tingkat persentase 86.6%.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- **Keterikatan Karyawan (X1):** 64,53
- **Budaya Organisasi (X2):** 58,47
- **Kinerja Karyawan (Y):** 33,50

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Keterikatan karyawan (X1): 0,625
- Budaya organisasi (X2): 0,765
- Kinerja karyawan (Y): 0,623

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Keterikatan Karyawan (X1)	0,376	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,155	0,034

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk keterikatan karyawan adalah 0,000 ($<$ 0,05) dan untuk budaya organisasi

adalah 0,034 ($<0,05$), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	0.209	5.098		0.041	.968
	Employee Engagement (X_1)	0.376	0.085	.596	4.418	0.000
	Budaya	0.155	0.069	.302	2.235	0.034

Sumber : Hasil olah data SPSS 30

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 21,434$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti keterikatan karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.955	2	46.477	21.434	0.000
	Residual	58.545	27	2.168		
	Total	151.500	29			
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2), Employee Engagement (X_1)						

Sumber : Hasil olah data SPSS 30

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 menunjukkan bahwa 61,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keterikatan karyawan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

B. Analisis dan Interpretasi Hasil

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu keterikatan karyawan dan budaya organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil uji parsial pada variabel X_1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,418 dengan tingkat significant sebesar 0,000 artinya variable Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) memiliki arah positif dan signifikan

terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa variable Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Tabbbleware Companies di Kabupaten Tangerang.

Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,235 dengan tingkat significant sebesar 0.034 artinya variabel Budaya Organisasi memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tabbleware di Kabupaten Tangerang.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Keterikatan karyawan yang baik akan lebih meningkat jika didukung oleh budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

C. Pembandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari **Widyaningrum, N. P., & Susanto, H. (2022)** yang menyimpulkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, tetapi tidak langsung terhadap kinerja. Serta Motivasi kerja menjadi variabel *intervening* utama dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahmawati, F., & Siregar, R. (2021) yang menekankan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh melalui kepemimpinan.

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pendekatan perilaku organisasi dan mendukung kerangka teoritis yang menyatakan bahwa kondisi internal dan eksternal mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis:

Tabbleware Companies dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efisien yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan budaya organisasi karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Manfaat dalam penelitian ini memberikan penyelesaian terhadap kinerja kerja karyawan, yang didasari dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan budaya organisasi. Hasil dari penelitian ini juga nantinya dapat dinilai oleh perusahaan sehingga

perusahaan dapat memulai evaluasi agar kinerja karyawan semakin meningkat, sehingga karyawan dan perusahaan akan saling menguntungkan satu sama lain dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Tabbleware Companies. Secara parsial, keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan budaya organisasi memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,034. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 61,4% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pemberian keterikatan karyawan yang tepat dan penciptaan budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Perusahaan perlu meningkatkan keterikatan karyawan dengan menghargai kontribusi mereka agar karyawan merasa bernilai dan lebih bersemangat dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, sehingga output yang dihasilkan sesuai target. Selain itu, perbaikan budaya organisasi juga penting dengan menetapkan tujuan yang jelas dan menghilangkan kebiasaan buruk agar tujuan karyawan sejalan dengan organisasi, yang akan memperkuat citra perusahaan di mata masyarakat. Dalam hal kinerja, ketepatan waktu menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan; perusahaan perlu menegakkan disiplin waktu dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat agar kualitas dan kuantitas kerja meningkat serta karyawan terdorong untuk bekerja lebih efektif.

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang relatif kecil (30 responden) dan lingkup objek yang terbatas pada satu perusahaan. Diharapkan dapat lebih mengembangkan dan menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dengan menambah beberapa variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya, serta menambahkan middle theory sebagai teori pendukung atau penunjang, dan dengan menggunakan dua metode penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriprianto, H. F. A., & Maridjo, H. (2022). Pengaruh employee engagement, spiritualitas kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah. Unika Santu Paulus Ruteng.
- Bahri, S. (2015). Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bawono, A., & Shina, C. (2018). Analisis Regresi Linear Berganda. Universitas Negeri Medan.
- Deta, M. Y., Kurniawan, A. P., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. Jurnal Program Studi Manajemen, 10(3), 123–132.
- Dian, P. A., & Nanda, A. R. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 8(1), 55–62.
- Elmi, R. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam dan modern. Jakarta: Kencana.
- Gunawan, H. (2017). Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Modern. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Marliani, E. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Martono, N. (2015). Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder. Jakarta: Rajawali Pers.
- Masiaga, E., Mahardika, R., & Saputra, Y. (2022). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 112–120.
- Mauliddiyah, M. (2021). Statistika bisnis dan ekonomi. Surabaya: Prenadamedia Group.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung:
Alfabeta