

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 732 - 741

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELLERI INDONESIA**

Azalia Novia Hesti¹, Siti Rahmawati²

Ekonomi & Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor

Abstrak | Selleri Indonesia sebagai perusahaan *start-up* yang berdiri pada tahun 2021 dituntut untuk dapat bersaing secara kompetitif memerlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan kunci kesuksesan dalam menghadapi persaingan di era global dan sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Selleri Indonesia. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dianalisa secara kuantitatif dengan metode deskriptif dan SEM-PLS. Berdasarkan analisis deskriptif persepsi karyawan mengenai budaya organisasi dan *employee engagement* termasuk dalam kriteria sangat baik. Berdasarkan hasil analisis SEM, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kemudian, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.

Abstract | *Selleri Indonesia as a startup company that was established in 2021 is required to be able to compete in a competitive manner requiring good human resource management. Good human resources (HR) is the key to success in facing competition in the global era and plays a very important role in achieving company goals. This study aims to analyze the effect of organizational culture and employee engagement on the performance of Selleri Indonesia's employees. This study used primary and secondary data, which were analyzed quantitatively using descriptive methods and SEM-PLS. Based on the descriptive analysis of employee perceptions regarding organizational culture and employee engagement, it is included in the very good criteria. Based on the results of the SEM analysis, organizational culture has a positive and significant effect on employee engagement. Then, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. However, organizational culture has no significant effect on employee performance.*

Keywords: Organizational Culture, *Employee Engagement*, Employee Performance, SEM-PLS

Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semakin maju, mengakibatkan banyak nya *start-up* baru bermunculan. *Start-up* merupakan perusahaan yang baru berdiri atau beroperasi yang sangat identik di bidang teknologi dan informasi yang menyediakan jasa ataupun produk baik melalui *offline* atau *online*. Menurut penelitian dari Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI), tercatat pertumbuhan *start-up* di Indonesia sebanyak 992 perusahaan pada tahun 2018. Melihat tingginya tingkat pertumbuhan *start-up* di Indonesia mendorong pemerintah untuk mewadahi hal tersebut, dengan menciptakan program 1000 *start-up*. Program tersebut umumnya diikuti oleh anak muda rentang usia dari 20 tahun sampai dengan 40 tahun. Hal ini diperkuat oleh data yang diterbitkan katabadata.co.id yang menjelaskan mayoritas orang yang terlibat dalam dunia *start-up* itu adalah anak muda usia 25 hingga usia 38 tahun dikarenakan *start-up* mempunyai ritme kinerja yang berbeda dengan perusahaan konvensional.

Pengaruh era global yang serba cepat dan dinamis seperti sekarang ini, menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan serta mampu beradaptasi dengan bentuk lingkungan yang terus berubah dan persaingan yang semakin tinggi. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan *start-up* agar dapat bertahan dan tidak kalah dalam persaingan. Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah kunci kesuksesan dalam menghadapi persaingan di era global dan sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, penting bagi perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil pencapaian prestasi kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab dan diukur berdasarkan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja atau *performance* merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

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. *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada perusahaan dan tujuannya yang menjadikan karyawan benar-benar peduli terkait pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan tidak hanya bekerja untuk di gaji, atau promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan perusahaan (Kruse, 2012). Dengan adanya *employee engagement* akan semakin mudah bagi perusahaan untuk melihat karyawan mana yang mempunyai rasa keterikatan yang lebih besar, kesadaran terhadap bisnis, dan kemampuan bekerja sama untuk tercapainya kepentingan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) Budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan seperangkat dari nilai-nilai, keyakinan atau norma-norma yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu perusahaan, dan dijadikan sebagai pedoman perilaku gaya hidup yang mencerminkan dari kepercayaan atau nilai yang dianut oleh karyawan dalam perusahaan. Perusahaan mempunyai budaya organisasi sebagai pedoman untuk membentuk aturan dalam beripikir dan bertindak para karyawan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selleri merupakan *platform dropship* untuk reseller berjualan secara *online* melalui sosial media atau *market place* dimana para reseller tidak perlu mengeluarkan modal ataupun menyediakan stok barang di rumah untuk dijual secara *online*. Selleri didirikan pada tahun 2021, dengan menyediakan aplikasi yang mudah bagi reseller untuk mencari produk yang berkualitas dan memberikan *website* gratis yang bisa digunakan oleh para reseller untuk membagikan produk yang ingin dijual. Pada tahun 2021 Selleri berhasil mengantongi *pre-seed* sebesar \$610.000 dari investor, atau setara dengan 8,7 miliar Rupiah *venture capital* yang

terlibat adalah Orbit Kejora-SBI. Keberhasilan tersebut tentunya membutuhkan kerja keras baik dari para karyawan dan perusahaan. Untuk itu, perlu bagi perusahaan menemukan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi berperan dalam hal mengarahkan perilaku, memberi pengertian akan tujuan organisasi, dan membuat karyawan berpikiran positif terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang *engaged* akan memiliki keinginan untuk terikat dengan perusahaan dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat pentingnya peningkatan budaya organisasi, *employee engagement*, serta kinerja karyawan bagi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Selleri Indonesia sebagai salah satu upaya pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu perusahaan-perusahaan di Indonesia pada khususnya perusahaan *start-up* untuk meningkatkan kinerjanya sebagai perusahaan yang baik.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi diartikan sebagai nilai atau norma-norma perilaku setiap anggota organisasi yang dipahami dan diterima secara bersama (Chaerudin, 2019). Dimana setiap anggota organisasi tersebut akan berperilaku sesuai dengan budaya yang telah berlaku agar mudah diterima di lingkungannya. Menurut Robbins dan Judge (2014) Budaya organisasi diibaratkan seperti sebuah sistem dengan makna pemahaman bersama yang dianut oleh anggotanya sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2015) terdapat 7 jenis dimensi budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi kepada hasil, 4) orientasi kepada individu, 5) orientasi kepada tim, 6) agresivitas, 7) stabilitas.

Employee Engagement

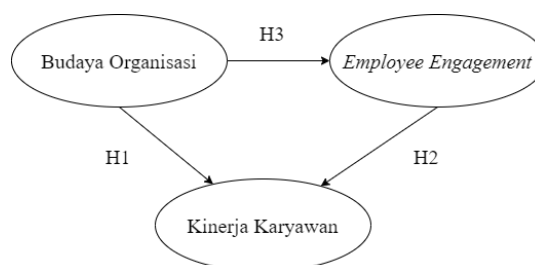
Employee engagement adalah nilai-nilai yang diimplementasikan pada sebuah perusahaan yang dapat dimaknai sebagai tingkatan komitmen dan keterikatan yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya (Handoyo dan Setiawan, 2017). Karyawan yang *engaged* akan berupaya dengan sepenuh kemampuannya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik mungkin sesuai dengan tujuan perusahaan, menjaga sifat dan perilakunya saat bekerja, dan berkomitmen, serta berkeinginan untuk melakukan setiap perbaikan atau evaluasi jika memang dibutuhkan (Marciano, 2010). Menurut Schaufeli et al. (2006) terdapat 3 dimensi *employee engagement* yaitu: 1) *vigor* (semangat), 2) *dedication* (dedikasi), 3) *absorption* (absorpsi).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman, kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Menurut Sedamaryanti (2018) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seorang karyawan yang diukur secara menyeluruh berdasarkan proses manajemen, dimana nantinya kinerja pada sebuah perusahaan akan memberikan gambaran pencapaian tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan perencanaan strategis. Kinerja karyawan dinilai dari hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2017) dibagi menjadi 4 yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab.

Metode

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik total *sampling*, dimana jumlah sampel sama dengan populasi jika jumlah populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2007). Menurut Arifin (2011) jika seluruh anggota populasi diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel maka cara ini disebut dengan metode sensus atau sampel jenuh. Pada penelitian ini sampel yang digunakan seluruh karyawan Selleri Indonesia sebanyak 48 karyawan dari seluruh unit kerja perusahaan, mulai dari level manajerial hingga level staf dan metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif tujuannya menjadikan data mentah jadi lebih informatif. Untuk pengolahan data peneliti menggunakan bantuan dari *Software Microsoft Excel* dan *Smart Partial Least Square 3.0*. kemudian metode yang digunakan peneliti adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menganalisis hubungan variabel dan kriterinya. Uji validitas dikatakan valid atau sah jika r -hitung lebih besar daripada r -tabel (0.361). Uji reliabilitas dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 26. Berikut pada Gambar 1 merupakan gambaran model penelitian yang terdiri dari variabel budaya organisasi, *employee engagement* dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karyawan Selleri Indonesia didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 56,3% sedangkan perempuan sebesar 43,8%. Karyawan yang bekerja di Selleri didominasi oleh karyawan dengan rentang umur 20 hingga 30 tahun sebesar 87,5%. Mayoritas karyawan Selleri berada di wilayah kerja DKI Jakarta, yaitu sebesar 56,3%. Karyawan Selleri mayoritas telah mengabdikan dirinya pada perusahaan selama 1-3 tahun sebesar 75%. Sementara karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun memiliki persentase yang kecil sebesar 25%. Latar belakang pendidikan karyawan Selleri adalah lulusan Strata 1 (S1) sebesar 66,7%. Bidang pekerjaan karyawan Selleri dikelompokkan kedalam 10 bidang pekerjaan. Bidang pekerjaan tersebut antara lain BOD, *commercial*, HR, *finance*, *tech Lead IT*, *frontend IT*, *backend IT*, *operation*, *sales*, *marketing*. Berdasarkan data karakteristik bidang pekerjaan, mayoritas karyawan Selleri berasal dari bidang pekerjaan *sales* dengan memiliki karyawan sebesar 33,3%.

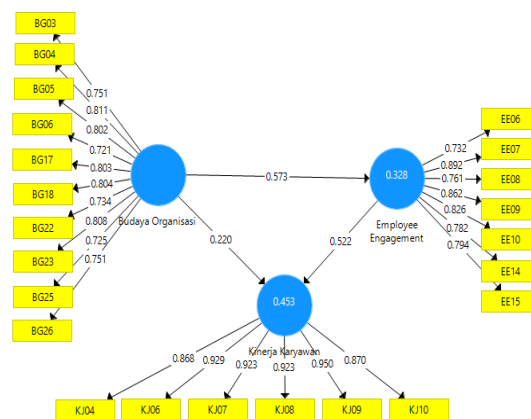
Analisis Deskriptif

Budaya organisasi Selleri masuk ke dalam kategori sangat baik dengan rata-rata dimensi budaya organisasi sebesar 4.34. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi budaya organisasi ditunjukkan oleh indikator kerjasama yang baik antar tim (BG20) yaitu sebesar 4.73 sangat baik. Indikator tertinggi kedua yaitu proses meningkatkan kemampuan diri (BG12) sebesar 4.58 sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada fasilitas penunjang pekerjaan sebesar 3.75. *Employee engagement* masuk ke dalam kategori sangat baik dengan rata-rata variabel sebesar 4.24. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *employee engagement* ditunjukkan oleh indikator bahagia saat bekerja (EE08) yaitu sebesar 4.54 sangat baik. Indikator tertinggi kedua yaitu gigih menyelesaikan pekerjaan (EE04) dan detail dalam bekerja (EE11) dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.46 sangat baik. Nilai rata-rata terendah terikat dalam bekerja sebesar 3.75. Kinerja karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik dengan rata-rata variabel sebesar 4.31. Nilai rata-rata tertinggi indikator bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (KJ12) yaitu sebesar 4.60 sangat baik. Indikator tertinggi kedua fokus dengan pekerjaan (KJ14) sebesar 4.48 sangat baik. Nilai rata-rata terendah bekerja sesuai harapan perusahaan sebesar 4.06.

Analisis SEM-PLS

1. Analisis Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis outer model dapat menjelaskan bagaimana hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya. Kemudian, dalam tahap ini dilakukan juga analisis validitas dan reliabilitas. Tahapan model pengukuran dilakukan dalam empat uji yaitu convergent validity, composite reliability, cronbach's alpha dan discriminant validity. Convergent validity didasarkan pada korelasi antara item score dengan construct score yang dihitung dengan PLS berupa nilai loading factor. Hasil penelitian dianggap valid apabila nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Hasil uji outer model menunjukkan bahwa terdapat 35 indikator yang tidak memenuhi syarat uji validitas dengan nilai *loading factor* < 0,7 yang kemudian dilakukan dropping pada indikator tersebut sehingga didapatkan hasil uji outer model setelah dropping pada Gambar 2.



Gambar 2. Outer Model setelah dropping

Tahap selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas dalam metode SEM-PLS dapat ditentukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* memiliki ukuran reliabilitas > 0,6 yang dianggap sebagai batas penerimaan dan nilai *composite reliability* > 0,7 (Hair *et al.* 2017). Analisis *composite reliability* bertujuan untuk menguji konsistensi indikator dalam menggambarkan variabel laten, sedangkan analisis *cronbach's alpha* berfungsi untuk meperkuat uji *composite reliability*.

Tabel 1 (AVE), Nilai Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel	AVE setelah dropping	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.596	0.936	0.925
Employee Engagement	0.654	0.930	0.912
Kinerja Karyawan	0.830	0.967	0.959

Sumber: hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai AVE setelah *dropping* pada semua variabel memiliki nilai diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan 50 persen atau lebih *variance* dari indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten serta model penelitian memenuhi syarat validitas convergent yang baik. Pada hasil analisis nilai *cronbach's alpha* >0,6 telah memenuhi diartikan telah reliabel dan *composite reliability* >0,7 telah memenuhi menunjukkan bahwa variabel laten memiliki nilai konsistensi internal yang tertinggi pada masing-masing indikator dalam mengukur variabel laten dengan variabel laten yang memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. *Discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*. Hasil nilai *cross loading* menggambarkan bahwa konstruk laten valid jika nilai korelasi suatu konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi indikator-indikator lain dengan konstraknya. Pada penelitian ini hubungan konstruk dan item pengukurannya sendiri memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan ukuran konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dapat merefleksikan variabel latennya sendiri secara lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya pada variabel lain.

2. Analisis Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan pengujian outer model untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu konstruk, maka selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-Square* serta nilai T-statistik pada estimasi *path coefficients* yang diperoleh melalui proses *bootstrapping*. Ghozali dan Lathan (2015) menyatakan bahwa nilai *R-Square* adalah 0,67 yang berarti kuat, 0,33 yang berarti moderat, dan 0,19 yang berarti lemah.

Tabel 2 Nilai R-Square

No	Variabel laten	R-Square
1.	Employee Engagement	0.328
2.	Kinerja Karyawan	0.453

Sumber: hasil olah data, 2022

Tabel 2, menunjukkan hasil pengujian *R-Square* untuk *employee engagement* dan kinerja karyawan berturut-turut sebesar 0,328 dan 0,453 termasuk dalam kategori lemah dan sedang. Hal ini menunjukkan sebesar 32,8% dari konstruk *employee engagement* dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi dan sebesar 67.2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel laten dari model penelitian ini. Kemudian hasil *R-Square* juga menunjukkan bahwa sebesar 45.3% dari konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi dan sebesar 54.7% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel laten dari model penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Nilai estimasi akan memiliki pengaruh signifikan apabila nilai T-Statistik melebihi nilai T-tabel dengan signifikansi 5% yaitu nilainya harus diatas 2.00 dan nilai original sample (O) akan digunakan untuk mengetahui sifat hubungan positif atau negatif yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	Standard Deviation (STDEV)	P-Values	Keputusan Hipotesis
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.220	0.919	0.239	0.359	Ditolak
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0.522	2.248	0.232	0.025	Diterima
Budaya Organisasi -> Employee Engagement	0.573	6.294	0.091	0.000	Diterima

Sumber: hasil olah data, 2022

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *original sample* bernilai positif (0.220) menunjukkan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan Selleri Indonesia. Selanjutnya, nilai *p-value* (0.359) yang lebih dari 0.05 mengindikasikan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Selleri Indonesia. Selain itu, nilai *t-statistic* (0.919) kurang dari 1.96 menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) ditolak. Hal ini berarti, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Selleri Indonesia. Perusahaan Selleri Indonesia baru beroperasi tahun 2021, dapat dikatakan bahwa kurang lebih dua tahun karyawan Selleri Indonesia baru mulai membangun budaya organisasi. Hal ini menyebabkan budaya organisasi yang ada, tidak tertanam dengan kuat pada masing-masing anggota organisasi sehingga budaya organisasi tersebut tidak mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja karyawanpun tidak dapat maksimal tercapai. Menurut Hasanah dan Aima (2018), budaya organisasi mampu mempengaruhi inovasi dan mampu menggerakkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Girsang (2019), Ferdian dan Devita (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Original sample bernilai positif yaitu ditunjukkan dengan nilai 0.522 yang berarti arah hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Selleri Indonesia bernilai positif. Kemudian, nilai *p-value* senilai 0.025 yang kurang dari 0.05 mencerminkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai *t-statistic* (2.248) lebih dari 1.96 menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H_2) diterima. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Selleri Indonesia. Hal tersebut, didukung oleh indikator yang memperoleh nilai tertinggi yaitu pekerjaan yang dilakukan menantang, sehingga karyawan merasa antusias dan menginspirasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Robinson et al. (2006), kinerja karyawan menjadi salah satu faktor terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan *performance* dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Suahyowati dan Hendrawan (2020) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement

Original sample bernilai positif yaitu ditunjukkan dengan nilai 0.573 yang berarti arah hubungan budaya organisasi terhadap *employee engagement* Selleri Indonesia bernilai positif. Kemudian, nilai *P-value* senilai 0.000 yang kurang dari 0.05 mencerminkan bahwa variabel

budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu, nilai *t-statistic* (6.294) lebih dari 1.96 menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3) diterima. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* di Selleri Indonesia. Karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik dalam menganalisis masalah serta dapat menemukan solusi yang efektif dalam menyelesaikan masalah tersebut akan memiliki *employee engagement* yang baik ditunjukkan dengan semakin semangat dalam bekerja, serius serta kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Federman (2009) bahwa kebudayaan (*culture*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Akbar (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Kesimpulan

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan, maka hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Selleri Indonesia. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dianut oleh karyawan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan di Selleri Indonesia. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* di Selleri Indonesia.

Daftar Referensi

- Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara The Influence Of Employee Engagement Toward Employee Performance at West Kalimantan Regional Main Unit PT (Persero) Stat.* 7(2), 6411–6421. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14003>
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Amalia, D. (2017). Amalia, D. *Id by Mekari*.
- Arjanti, A. R. dan Mosal, L. R. (n.d.). *Start-up Indonesia*. Start-up Indonesia.
- Baihaqi, F. (2022). *Kenali 16 Startup Social Commerce Indonesia*. Dailysocial.Id.
- Cahyono, Y., Riankusuma, R. H., Wardana, W., & Wanto. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Human Resources (Hr) Dan General Affair (Ga) Pt . *Jurnal Mantra*, 1(1), 1–12.
- Chaerudin, A. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. In *Jejak anggota IKAPI*.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group*.
- Federman, B. (2009). Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty. In *Jossey-Bass A Wiley Imprint*.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Self-Leadership on Student Performance In Start-Ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 157–162. <https://doi.org/10.17358/ijbe.6.2.157>
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

- Ghozali I, L. H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 2.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8. wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71–89.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara* (Edisi Revi).
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 3, 63.
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan SDM Startup yang Ada di Yogyakarta. *Prosiding SNATIF*, 04, 175–179.
- Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Kinerja, T., Kpp, K., Jombang, P., Sa, L., Mukarromah, N. L., Beras, T., & Garuda, J. (2022). 3) 1,2,3. 3(6), 6741–6748.
- Kruse. (2012). What is Employee Engagement. In *Forbes Leadership*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT.Remaja Rosda Karya*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Marciano, P. L. (2010). Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT. In *McGraw Hill*.
- Nazir., M. (2014). Metode Penelitian. In *Ghalia Indonesia*.
- Nkereuwem, E. and Alfred, E. (2016). *Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University, Amassoma. Higher Education of Social Science*. 11(5), 36–45. <https://doi.org/10.3968/8876>
- Praharsyarendra, O. K. (2020). Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 63. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.12809>
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 15–16.
- Rizza Akbar, M. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. In *Salemba Empat*.
- Saputra, N., Maulida, F., & Dewanto, P. E. (2022). Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan e-Commerce di Indonesia. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.179-186.2022>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2016). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Selleri.id. (n.d.). *Profil Perusahaan Selleri*.
- Siswono, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *Aspek Vigor, Dedication, Absorption*. 4(2).
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *ALFABETA*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5395>

- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Wijoyo, H. dkk. (2020). GENERASI Z & REVOLUSI INDUSTRI 4.0. In *Pena Persada*.