

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

THE IMPACT OF ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT FOR LIBRARY OFFICERS IN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Oleh:

¹Beatrice Hasian Pakpahan

²Onan Marakali Siregar

¹Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara

²Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara

Email:

¹beatricepakpahan2000@gmail.com

²onan@usu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak yang ditimbulkan budaya organisasi terhadap employee engagement. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan semua pegawai di perpustakaan Universitas Negeri Medan. Penelitian menggunakan sampel dengan teknik pengambilan nonprobability sampling melalui sampel jenuh. Penelitian ini mengambil metode survei dan dilakukan lewat regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Pegawai Perpustakaan

ABSTRACT

The purpose of this research is trying to examine the effect of organizational culture on employee engagement. The populations in this research are library officers of Universitas Negeri Medan. This research using a non-probability technique with saturated samples. Data were collected by using a survey method and then analyzed by using simple linear regression. The results of this research is indicated that the organizational culture has a significant effect on employee engagement.

Keywords: Organization Culture, Employee Engagement, Library Officers

PENDAHULUAN

Azzaki (2020) memaparkan bahwa ketika employee engagement terbentuk secara baik maka bagi pekerja milenial dapat membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan membuat mereka menjadi loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Singh et al. (2019) menjelaskan bahwa keterlibatan employee engagement dengan dukungan yang diberikan budaya organisasi, baik sebagai katalis ataupun rintangan pada era digital akan membantu dalam membentuk keinginan yang besar untuk berproduktivitas,

melakukan pelayanan berkualitas dan siap berimprovisasi di tempat kerja, seraya mengingat keberlangsungan serta tujuan dari perusahaan. Employee engagement umumnya dicirikan sebagai tingkat komitmen dan partisipasi dari pegawai dalam organisasi dan nilai-nilai mereka (Chaudhary et al., 2021; Attridge, 2009).

Jika seorang pegawai terlibat, dia sadar akan tanggung jawabnya dalam tujuan perusahaan dan memotivasi rekan-rekannya untuk berhasil. Sikap positif pegawai terhadap tempat kerjanya dan nilai-nilainya sering disebut sebagai hubungan positifnya dengan pekerjaannya. Pegawai yang dipekerjakan melampaui tugas mencoba untuk melaksanakan fungsi mereka dengan baik (Chaudhary et al., 2021; Bedarkar dan Pandita, 2014).

Pegawai perpustakaan perlu dalam memperhatikan peningkatan terhadap faktor kebudayaan yang dalam hal ini adalah pengenalan akan informasi yang berhubungan dengan perpustakaan dari Universitas Negeri Medan kepada pemustaka yang berkunjung serta mencoba agar dapat bersikap ramah jika mereka menanyakan perihal layanan yang dimiliki. Sampai pada proses akhirnya akan dapat menjadikan pembentukan pegawai yang secara sungguh sungguh dalam melayani dan juga mampu mengkomunikasikan kembali dengan baik kepada pengguna jasa perpustakaan sebab dalam kesehariannya pegawai yang sering berhadapan langsung dengan penggunaan jasa perpustakaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Medan”. Rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah apakah budaya organisasi mempengaruhi employee engagement pada pegawai perpustakaan Universitas Negeri Medan. Selanjutnya, tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak dari budaya organisasi terhadap employee engagement pada pegawai perpustakaan Universitas Negeri Medan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini merupakan responden yang berjumlah 30 orang dari seluruh pustakawan dari Universitas Negeri Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 30 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam

menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien, dan pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan dari variabel terikat jika variabel bebas mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.976	7.505		3.061	.005
	Budaya Organisasi	.533	.120	.642	4.426	.000

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 22,976 + 0,533X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 22,976 diartikan jika budaya organisasi tidak ada maka telah terdapat nilai *employee engagement* pada karyawan sebesar 22,976 point.
- 2) Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,533 , angka ini positif artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi sebesar 0,533 point maka *employee engagement* pada karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,533 point.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.391	4.771
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,412 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,2% terhadap *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 58,8% menggunakan faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis : Terdapat pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.734	1	445.734	19.586	.000 ^b
	Residual	637.233	28	22.758		
	Total	1082.967	29			
a. Dependent Variable: <i>Employee Engagement</i>						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi						

Sumber: Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (19,586 > 2,04841), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement* diterima.

KESIMPULAN

Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) berhubungan dengan *employee engagement* pada pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Medan. Thitung > Ttabel 4,426 > 2,05183. Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien determinasi yang berhubungan dengan *employee engagement* pada pegawai Perpustakaan Universitas

Negeri Medan yang berkategori moderat dengan nilai sebesar 41,2% dan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Budaya Organisasi memiliki pengaruh simultan berhubungan dengan *employee engagement* pada pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Medan dengan $F_{hitung} 19,586 > F_{tabel} 2,04841$

SARAN

Pimpinan dari perpustakaan Universitas Negeri Medan sebaiknya memperhatikan pemberian imbalan setimbang terhadap peningkatan hasil kerja dari pustakawan Universitas Negeri Medan.

Pimpinan perpustakaan Universitas Negeri Medan sebaiknya menghargai perbedaan individual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Azzaki, Jihan. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat". Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Bedarkar, M., dan Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, P., Mary, A. A. S., Maroor, J. P., dan Nomani, M. Z. M. (2022). Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19. *Materials Today: Proceedings*, 51, 571-575.
- Singh, Yuvika., dan Dr Heena Atwal. (2019). Digital Culture-A Hurdle or A Catalyst in Employee Engagement. *International Journal Management Studies*. Volume-VI, Issue-1(8).