



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan mengkaji literatur yang relevan dengan penelitian ini. Kajian ini mencakup landasan teoritis, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Landasan teoritis membahas teori dan konsep yang relevan dan berguna untuk mendukung analisis dan pembahasan penelitian ini. Penelitian sebelumnya adalah ringkasan singkat dari hasil penelitian sebelumnya oleh para peneliti yang berkaitan dengan subyek yang akan diteliti. Tujuan dari kerangka pemikiran adalah untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang akan diteliti dan memberikan uraian singkat dari konsep, teori, dan tujuan penelitian. Hipotesis adalah ide sementara atau kemungkinan yang perlu dibuktikan dalam penelitian, dan isinya mengacu pada kerangka pemikiran yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah produk jaringan dinamis yang terus berkembang yang menghubungkan individu dan kelompok. Buku Jim menyadarkan kita untuk merenungkan hal ini kehidupan sehari-hari... Menggugah pikiran dan sangat mengembangkan keterampilan. Buku ini adalah untuk semua profesional perubahan sistem yang ingin memperdalam konseptualisasi mereka sistem manusia yang sehat, dan menerapkan nilai-nilai partisipatif (Macqueen, 2020). Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang disepakati bersama oleh anggota yang tergabung dalam suatu organisasi (Asriandi, Ghani dan

Hasbi, 2018). Kuatnya budaya organisasi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan akan memunculkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Jika pemahaman tentang budaya organisasi sudah tinggi atau bagus maka karyawan akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan nya dan mereka akan enggan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Ciri-ciri dasar budaya organisasi ini mencakup berbagai mekanisme yang memastikan peningkatan efisiensi suatu organisasi. Misalnya, ciri budaya organisasi seperti keterlibatan membantu organisasi memperluas jumlah alternatif yang harus dipertimbangkan saat mengambil keputusan. Keterlibatan merangsang apa yang disebut motivasi master dan memperkuat rasa tanggung jawab. Keterlibatan yang lebih kuat dapat memperkuat dinamika kelompok dalam memecahkan masalah yang kompleks, meningkatkan komitmen dan antusiasme staf dalam implementasi keputusan dan, dengan demikian, meningkatkan integrasi internal, meningkatkan fleksibilitas organisasi dan menambah kreativitas. Akibatnya, organisasi yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung lebih efektif dalam lingkungan bisnis di mana kesuksesan bergantung pada dinamika internal dan organisasi harus fleksibel dan kreatif (Momot and litvenko,2012).

Budaya organisasi yang berjalan dan diterapkan dengan baik di perusahaan akan diikuti dengan tingginya tingkat loyalitas yang dimanifestasikan oleh karyawan millennial. Hal ini dikarenakan karyawan percaya dengan budaya organisasi yang mampu berjalan dengan baik, maka dukungan secara penuh juga diberikan oleh manajemen sehingga menimbulkan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

kesan puas terhadap perusahaan dan pekerjaan serta mampu mengurangi niat karyawan millennial untuk meninggalkan perusahaan Matko, A., & Takacs, T. (2017). Mempunyai rasa tanggung jawab dipengaruhi oleh elemen seperti inisiatif individu, kontrol, cara berkomunikasi, dan komitmen Millennial lebih memprioritaskan tujuan organisasi daripada tujuan finansial pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa jika mereka terlibat dalam perusahaan, mereka akan memberikan dedikasi penuh kepada perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan Lewis dan Yeoman, (2016). Selain itu, budaya organisasi sebuah perusahaan merupakan kontrol bagi karyawan untuk bertanggung jawab penuh dengan kewajibannya Lumingkewas, Adolfini dan Uhing, (2019).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai karakteristik internal perusahaan yang memainkan peran penentu dalam perkembangan jangka panjangnya. Ini mewakili bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan bagaimana organisasi berhubungan dengan pemangku kepentingannya. Dengan kata lain, budaya bisnis adalah pedoman yang mengarahkan operasi, alur kerja, dan manajemen pelanggan dalam suatu organisasi. Dimensi dan atribut budaya organisasi telah dipelajari secara berlebihan oleh para sarjana dalam berbagai konteks (Lam et al., 2021).

Schein (2016) pentingnya visi dalam organisasi budaya, menjelaskan bahwa budaya terdiri dari visi dan motivasi bersama keyakinan. Bahan utama budaya organisasi mencakup artefak, asumsi, keyakinan, kesadaran kolektif, pemrograman kolektif, dan kesamaan seperangkat nilai, konsensus, sistem kendali, lingkungan, norma, struktur organisasi, struktur kekuasaan, ritual dan upacara, cerita, simbol, asumsi dan nilai bersama yang mendasarinya

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



(Simoneaux & Stroud, 2014). Visi organisasi ditemukan dalam artefak yang menampung pernyataan misi dan visi. Goleman (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mendasari kepemimpinan visioner,

Menurut Fadillah, (2014) Budaya organisasi merupakan sistem internal dan eksternal sosial yang mengandung cita-cita organisasi sehingga untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki tersebut maka organisasi perlu mengoptimalkan sumber daya atau karyawannya. Budaya organisasi juga memiliki beberapa peran penting diantaranya sebagai: identitas organisasi, menyatukan organisasi, reduksi konflik, komitmen terhadap organisasi dan kelompok. reduksi ketidakpastian, menciptakan konsistensi, menumbuhkan motivasi, dan menciptakan kinerja organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins & Judge (2021)

diantaranya:

1. Kemampuan beradaptasi. Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan fleksibel serta berani mengambil risiko dan bereksperimen.
2. Orientasi detail. Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan kinerjanya presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil/hasil. Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan mencapainya.
4. Orientasi orang/pelanggan. Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang di dalam dan di luar organisasi.
5. Kolaborasi/orientasi tim. Sejauh mana aktivitas kerja dilakukan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

terorganisir di sekitar tim daripada individu.

6. Integritas. Sejauh mana orang menunjukkan integritas dan etika yang tinggi standar dalam pekerjaan mereka.

Keterlibatan merangsang apa yang disebut motivasi master dan memperkuat rasa tanggung jawab. Keterlibatan yang lebih kuat dapat memperkuat dinamika kelompok dalam memecahkan masalah yang kompleks, meningkatkan komitmen dan antusiasme staf dalam pelaksanaan keputusan dan, dengan demikian, meningkatkan integrasi internal, meningkatkan fleksibilitas organisasi dan menambah kreativitas. Akibatnya, organisasi yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih efektif dalam lingkungan bisnis dimana keberhasilan tergantung pada dinamika internal dan dimana organisasi harus fleksibel dan kreatif. (Momot & Litvinenko, 2012)

2.1.2 Keterlibatan karyawan

1. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan datang untuk menjadi salah satu cara organisasi agar dapat mengukur hasil investasi yang telah dikeluarkan oleh perusahaan agar dapat mengembangkan sumber daya manusia. Menimbang bahwa pelibatan karyawan didalam perusahaan memiliki dampak yang positif untuk perusahaan itu sendiri dan jika tidak terdapat keterlibatan dalam perusahaan tersebut akan menyebabkan menghilangnya produktivitas, menghilangnya produktivitas ini akan menghilangkan peluang keuntungan dan keunggulan karyawan dimasa depan (Syafriada Hafni, 2020)

Tia Jesi, et al. (2021) mengemukakan keterlibatan karyawan ialah suatu sumber hubungan fisik dan hal emosional antara karyawan

dengan perusahaan tertentu. Seorang karyawan bekerja lebih progresif, membangun nilai atau reputasi perusahaan, dan antusias dalam bekerja apabila ada dukungan dari organisasi.

Standar utama budaya organisasi adalah penerapan budaya disiplin, budaya pencapaian atau prestasi, budaya kekeluargaan, dan budaya tertib (Suryanto, 2020). Hal terpenting adalah penggunaan budaya disiplin dalam setiap penugasan, karena dengan begitu tujuan organisasi akan segera tercapai. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi tinggi akan memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan penting tentang perusahaannya, dengan tujuan perusahaan mampu mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki. Ini akan mempengaruhi kecenderungan atau budaya organisasi perusahaan dan jelas akan mempengaruhi tingkat pelaksanaan tingkat kinerja karyawan.

Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan (Ernawati et al., 2022). Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat bukti yang cukup meyakinkan bahwa keterlibatan karyawan secara menyeluruh, secara keseluruhan dan dalam jangka panjang, merupakan cara pengelolaan yang lebih baik: lebih produktif, lebih fleksibel, lebih responsif terhadap lingkungan, lebih inovatif. Data ini mendukung alasan banyak ahli teori dan praktisi manajemen. Argumen yang semakin persuasif dan kompleks dikemukakan tentang mengapa organisasi manajemen harus melakukan perubahan mendasar dari paradigma birokrasi (Charles C. Heckscher, 2018).

Menurut Segalla (2021:41) *Employee engagement is about how to achieve the company's strategic goals by creating developing human resources, and every level starting from staff, managers, and executives is fully activated in their work so they can give their best effort.* Yang artinya, Keterlibatan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

karyawan adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap level mulai dari staf, manajer, dan eksekutif sepenuhnya aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaik mereka. Berdasarkan pemaparan para ahli, bahwa keterlibatan karyawan adalah proses seseorang agar dapat terlibat (involve), antusias (enthusiast), mempunyai komitmen dan memberikan usaha yang lebih serta karyawan yang mempunyai dimensi fisik, kognitif, emosional, dan tersedianya sumber daya sesuai dengan kebutuhan yang dapat menimbulkan kualitas kinerja yang tinggi.

Keterlibatan karyawan yang efektif (internal komunikasi) meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu menyelaraskan karyawan dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang gambaran perusahaan yang lebih luas akan lebih mampu memahami bagaimana pekerjaan mereka ke dalam tujuan bisnis perusahaan. (Yang sama pentingnya adalah, semakin baik perusahaan mendengarkan karyawannya, semakin baik perusahaan tersebut dapat menyelaraskan pesannya dengan karyawannya audiens karyawan.) Fungsi komunikasi internal yang kuat juga membantu mencapai konsistensi suara yang membangun kepercayaan dan kredibilitas, yang semuanya membantu menumbuhkan “kepemilikan” karyawan terhadap tujuan perusahaan (Gail. S , 2019)

2. Target dan acuan keterlibatan karyawan

Christian et al. (2011) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik), serta pemecahan masalah, kompleksitas pekerjaan, dan dukungan sosial berhubungan positif dengan keterlibatan, dan tuntutan fisik (jumlah upaya fisik yang diperlukan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

oleh karyawan). pekerjaan) dan kondisi kerja seperti bahaya kesehatan dan kebisingan berhubungan negatif dengan keterlibatan.

Menurut Shuck (2019) Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Yang artinya keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

3. Faktor faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan menurut Shuck (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja (*Work environment*)

Lingkungan kerja yang mendukung seperti rasa nyaman, aman dan supportif akan mendorong terciptanya employee engagement yang tinggi dan positif. Selain itu fasilitas-fasilitas penunjang yang dimiliki organisasi akan mempermudah karyawan dalam mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja yang berpengaruh terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik (dimana semua keadaan yang berbentuk fisik diantaranya fasilitas, dan sarana prasarana yang diperuntukan karyawan) dan lingkungan kerja non-fisik (yaitu sesuatu hal berkaitan dengan hubungan kerja seperti kepedulian, kerja sama, kompensasi, asuransi).

b) Kepemimpinan (*Leadership*)

Konsistensi pemimpin dalam membina karyawan dapat menimbulkan keterikatan karyawan, pemimpin organisasi diharapkan dapat memiliki beberapa keterampilan seperti keterampilan dalam berkomunikasi,



keterampilan dalam memberikan feedback, dan keterampilan dalam mengevaluasi pekerjaan yang baik untuk para karyawan, hal tersebut dapat berdampak kepada peningkatan keterlibatan karyawan yang tinggi dan positif. Pemimpin yang diantaranya mampu menjadi sumber inspirasi, meningkatkan motivasi bekerja, komunikatif dan kreatif.

c) Tim dan hubungan kerja (Team and co-worker) Tim dan hubungan kerja mencakup jalinan hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya di lingkungan kerja. Dalam ruang lingkup ini, rekan kerja yang dapat memberikan dukungan serta motivasi kepada rekan lainnya akan dapat menciptakan employee engagement yang baik dan positif.

d) Pelatihan dan pengembangan karir (Training and career development) Ruang lingkup pelatihan dan pengembangan karir meliputi reward, jenjang karir, serta pengembangan diri. Pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menciptakan hubungan baik yang memicu timbulnya keterlibatan karyawan yang tinggi dan positif, yang tidak hanya baik untuk organisasi tetapi baik untuk individu karyawannya.

e) Kompensasi (Compensation) Ruang lingkup kompensasi meliputi kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan tanggungjawabnya selama bekerja. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, serta fasilitas penunjang.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



f) Organizational policies, procedures, structure and system (kebijaksanaan organisasi,

prosedur, struktur dan system) Ruang lingkup kebijakan organisasi meliputi design kerja yang dibuat perusahaan untuk karyawannya. Kebijakan organisasi tersebut memuat tentang kebebasan karyawan dalam bekerja serta aturan dan tututan dalam bekerja. Kebebasan yang dimaksud adalah apakah karyawan diizinkan untuk mengekspresikan diri dalam pekerjaannya.

g) Workplace well-being (kesejahteraan kerja)

Ruang lingkup kesejahteraan kerja meliputi keadaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan ketika berada pada lingkungan kerja.

4. Terdapat tiga dimensi dan Indikator Keterlibatan Karyawan menurut Shuck (2019) diantaranya adalah::

1). *Vigor*

Ditandai dengan tingkatan energi yang tinggi, ketangguhan mental, berkeinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Energi dan stamina yang tinggi
- b) Kesungguhan dalam bekerja
- c) Kegigihan dan Ketekunan.

2) *Dedication*

Dedikasi ditandai oleh rasa antusias dalam bekerja. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menjadikan pekerjaan sebagai

pengalaman yang berharga, inspirasi, dan tantangan. Indikator untuk dimensi ini

antara lain:

- a) Pengorbanan, tenaga, pikiran, dan waktu
- b) Rasa penuh makna
- c) Antusiasme
- d) Kebanggaan

3). *Absorption* (Menyatu)

Ditandai dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap perusahaan dan serius dalam pekerjaannya. Dimana karyawan akan merasakan waktu cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya.

Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a) Konsentrasi
- b) Keseriusan
- c) Menikmati pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi keterlibatan karyawan antara lain; Vigor (semangat), Dedication (dedikasi), Absorption (Menyatu). Dimana karakter seorang karyawan tersebut dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mencapai tujuan pada perusahaan tersebut.





2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu 1

Jenis penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan <i>work Ethic (Hard Work)</i> sebagai Variable Moderator : Studi kasus pada karyawan Generasi Milenial di PT X
Nama Penulis	Silverius Y, Soeharso, Rosi Nurika
Tahun Penelitian	2020
Variable Penelitian	Budaya Organisasi (X1), <i>Employee Engagement</i> (Y1), <i>Work Ethic</i> (Z1)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan.

Sumber : <https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/EKIDUPT200068.pdf>

Tabel 2.2

Jenis penelitian	Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi terhadap keterlibatan karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variable intervening (STUDI PADA MG SETOS HOTEL SEMARANG)
Nama Penulis	Prama Suryo Ardianto, Ahyar Yuniawan
Tahun Penelitian	2020
Variable Penelitian	Kepemimpinan Transformational (X1), Budaya Organisasi (X2), Keterlibatan Karyawan (Y1), Kecerdasan Emosional (Z1)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

Sumber : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30341>

Jenis penelitian	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) terhadap Keterlibatan Pegawai (<i>Employee Engagement</i>) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai.
Nama Penulis	Margaretha Lisabella, Hasmawaty, A.R
Tahun Penelitian	2021
Variable Penelitian	Kepemimpinan Transformational (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Keterlibatan Pegawai (Y1), Kepuasan Kerja Pegawai (Y2)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transformational mempunyai pengaruh positif terhadap Keterlibatan pegawai.

Sumber : Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol 2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Jenis penelitian	Analisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening (Studi kasus perusahaan jasa layanan Pelabuhan)
Nama Penulis	Humairoh, Wardoyo
Tahun Penelitian	2017
Variable Penelitian	Budaya Organisasi (X1), <i>Employee Engagement</i> (Y1), Kepuasan Kerja (Y2)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan. Atau <i>Employee Engagement</i>

Sumber : Ultima Management Vol. 9 No. 1

Jenis penelitian	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Employee Engagement</i> di PT. XYZ
Nama Penulis	Ade Amalia Lubis
Tahun Penelitian	2012
Variable Penelitian	Gaya kepemimpinan (X1), Keterlibatan Karyawan (Y1)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Employee Engagement</i>

Sumber : [https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20333410-T32279-](https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20333410-T32279-Ade%20Amalia%20Lubis.pdf)

[Ade%20Amalia%20Lubis.pdf](https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20333410-T32279-Ade%20Amalia%20Lubis.pdf)

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikian ini, peneliti menguakn mengenai hubungan atau keterkaitan antarvariabel yang diteliti.

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Keterlibatan Karyawan

Menurut Pangestu, and Wahjuadi (2019) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai alat untuk mengorganisir pegawai di perusahaan agar memahami bagaimana seharusnya mereka bersikap terhadap profesinya, beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja, serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan yang ditetapkan. oleh para pemimpin mereka. Dengan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan akan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menciptakan keterlibatan karyawan karena mereka harus memahami cara bersikap terhadap profesinya serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal-hal lain menyangkut budaya organisasi yang dapat membantu dalam pembentukan employee engagement adalah misi dan visi organisasi yang jelas, perlakuan dari anggota organisasi lainnya, kebijakan pekerjaan dan keseimbangan kerja yang dapat mempengaruhi dalam pembentukan employee engagement. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Giovanni (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap employee engagement Lockwood (2007) juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi employee engagement. Kondisi budaya organisasi yang mendukung dalam pekerjaan dan perkembangan karyawan, serta kondisi kerja yang ramah dan saling membantu juga dapat membantu dalam membentuk sifat engaged terhadap pekerjaannya. Kompensasi dan keuntungan yang cukup dan sepadan juga dapat membuat karyawannya merasa engaged terhadap pekerjaannya

Perusahaan yang membangun budaya saling menghormati dengan menjaga kisah sukses hidup tidak hanya akan menjaga karyawan mereka yang engaged, tetapi juga mereka karyawan yang baru masuk dapat menularkan budaya semangat kerja (Markos dan Sridevi, 2010).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan data dan informasi di atas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

Dari tabel 2.1 menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan

H1 Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterlibatan karyawan.

Dari tabel 2.2 menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan

H2 Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.