

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN PT. WASKITA SRIWIJATA TOL**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
y/1/23

Skripsi Oleh:
Sekar Arum Kiranti Maharani
01011181823026
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. WASKITA SRIWIJAYA TOL”.

Disusun oleh:

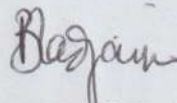
Nama : Sekar Arum Kiranti Maharani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181823026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

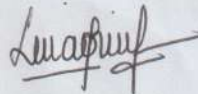
Ketua,



Prof. Badia Berizade, M.B.A., Ph D

Tanggal: 13-10-2022

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal: 12-10-2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. WASKITA SRIWIJAYA TOL

Disusun oleh:

Nama : Sekar Arum Kiranti Maharani
NIM : 01011181823026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
9/1/23

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 22 Desember 2022
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Prof. Badia Pezizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Isni Andriana, S.E., M/Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sekar Arum Kiranti Maharani
NIM : 01011181823026
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. WASKITA SRIWIJAYA TOL”.

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Berizade, M.B.A., Ph D

Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 5 Desember 2022

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, Januari 2023

Pembuat Pernyataan,



Sekar Arum Kiranti M
NIM.01011181823026

MOTTO

“Karena pertolongan Allah. Dia menolong siapa yang Dia kehendaki. Dia Mahaperkasa, Maha Penyayang”

(Q.S Ar-Rum [30]: 5)

“Hasil tidak akan mengkhianati proses.”

Kupersembahkan untuk:

Mama dan Papa

Keluarga

A.P #25

Teman Seperjuangan

(Sekar Arum Kiranti Maharani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan berkat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. WASKITA SRIWIJAYA TOL”**.

Adapun dalam menyelesaikan skripsi penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak serta sumber sehingga dapat mempermudah pembuatan skripsi. Karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini,

Dalam menyelesaikan skripsi, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap penelitian skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Indralaya, Desember 2022

Penulis,

Sekar Arum Kiranti M
NIM. 01011181823036

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari pihak-pihak yang telah membantu saat menyelesaikannya. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. ALLAH SWT, karena atas izin dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tak lupa kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan panutan untuk dunia dan akhirat.
2. Teruntuk orang-orang yang paling kusayang, Mamaku Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, Kakakku Indah Fitriany Purwaningtyas dan Dimas Kurniawan, Keponakanku Airin Shanum Ghania, Papa sambungku, dan Ayu Permatasari yang menemani saya dari awal penyusunan skripsi ini hingga titik hampir akhir. Terimakasih banyak atas dukungan dan motivasinya. Saya sangat mencintai kalian.
3. Teruntuk Alm. R.H. Fananie, Almh. HJ. Chomsiah, Alm. Priyo Purwanto, terimakasih atas didikan dan pelajaran hidup yang kalian berikan.
4. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan ilmu, motivasi dan sarannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukkan kepada penulis untuk skripsi yang lebih baik.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu HJ. Nofiwaty, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Seluruh jajaran dekan dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak pembelajaran berupa ilmu dan pengalaman.

9. Staff Administrasi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak helmi dan mbak ambar yang telah banyak membantu penulis dalam mengurus administrasi perkuliahan.
10. Kepada teman-teman Manajemen 2018, terutama Zelika Bella Aulia, Viviani Nalinsyah Putri, Alfin Febrianti, Nira Agustin, sekecikan dan nyamukan yang telah kebersamai dalam 4 tahun ini.
11. Kepada teman jauhku, Camelia Yeominda, Melissa, Wynne, Adit, Ambar, Eilyn, dan Jidan.
12. Kepada teman-teman, kakak dan adik di satu organisasiku, IMAJE FE UNSRI, IMASFEK UNSRI, GMD SUMSEL. SHOCKFILM, dan VIDEOGRAFI UNSRI.
13. Kepada teman-teman SMA-ku, Megas lolo, Amstree SMANSA, dan lain-lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
14. Kepada diri saya sendiri, terima kasih karna sudah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini.

Palembang, Desember 2022

Sekar Arum Kiranti M
NIM.01011181823036

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
9/1/23

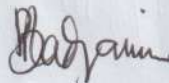
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. WASKITA SRIWIJAYA TOL

Oleh
Sekar Arum Kiranti Maharani

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Tol Waskita Sriwijaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan kuesioner. Jumlah sampel berasal dari populasi sebanyak 61 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol. Untuk PT. Waskita Sriwijaya Tol disarankan agar terus memperhatikan budaya organisasi didalam perusahaan seperti norma, aturan, dan lingkungan kerja didalam perusahaan agar karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan merasa terikat.

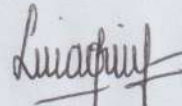
Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan.*

Pembimbing Skripsi I



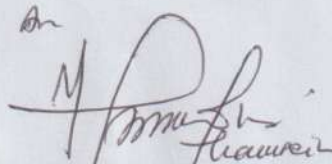
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

Pembimbing Skripsi II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS

9/23

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN PT. WASKITA SRIWIJAYA TOL

By

Sekar Arum Kiranti Maharani

This research aims to analyze the impact of organizational culture on employee engagement at PT. Waskita Sriwijaya Toll Road. The quantitative research method with descriptive approaches used in this research object by using questionnaire. The number of samples is from the population, 61 peoples and using a saturated sampling technique where the entire population is used as a respondent if the population is too small. The data analysis technique used is simple linear regression as a data analysis technique. The results showed that there was a positive and significant influence between organizational culture on employee engagement at PT. Waskita Sriwijaya Toll Road. For PT. Waskita Sriwijaya Toll is advised to continue to pay attention to organizational culture within the company such as norms, rules, and work environment within the company so that employees feel part of the company and feel bound.

Keyword: Organizational Culture, Employee Engagement.

Advisor I

Advisor II

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

**Acknowledge by,
Head of Management Department**

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197309011999032001

SURAT PERSETUJUAN ABSTRAK

- Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

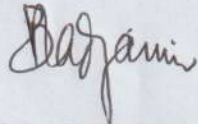
Nama : Sekar Arum Kiranti Maharani
NIM : 01011181823036
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

PT. Waskita Sriwijaya Tol

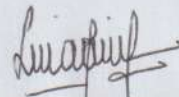
Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I



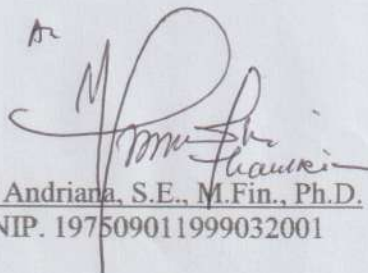
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

Pembimbing Skripsi II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

Mengetahui, Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Sekar Arum Kiranti Maharani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/20 April 2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Lunjuk Jaya, Perumahan Grandhill 3 Blok E
Nomor 9

Alamat Email : sekararumkm20@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2012 : SD Muhammadiyah 14 Palembang

2012-2015 : SMP Negeri 3 Palembang

2015-2018 : SMA Negeri 1 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoretis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.2. <i>Involvement Theory</i>	7
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi	9
2.3.3 Jenis-jenis Budaya Organisasi	10
2.3.4 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.4. Keterikatan Karyawan	11
2.5. Hubungan Budaya Organisasi dengan Keterikatan Karyawan	15
2.6 Penelitian Terdahulu	16
2.7 Kerangka Pemikiran	22

2.8 Hipotesis	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2 Rancangan Penelitian.....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1 Jenis Data.....	24
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5 Populasi dan Sampel	26
3.5.1 Populasi.....	26
3.5.2 Sampel	26
3.6 Uji Instrumen Penelitian	27
3.6.1 Uji Validitas	27
3.6.2 Uji Reliabilitas	28
3.7 Teknik Analisis Data	28
3.7.1 Uji Korelasi.....	29
3.7.2 Koefisien Determinasi	29
3.7.3 Uji t	30
3.8 Definisi Operasional	31
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Profil Perusahaan	33
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	34
4.1.4 Nilai-nilai Perusahaan.....	34
4.1.5 Struktur Organisasi	35
4.1.6 Logo Perusahaan.....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	36
4.2.1 Karakteristik Responden.....	37
4.2.1.1 Usia	37
4.2.1.2 Pendidikan	38

4.2.1.3 Masa Kerja.....	38
4.2.1.4 Jenis Kelamin.....	39
4.2.1.5 Status.....	39
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	40
4.2.2.1 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi	40
4.2.2.2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Keterikatan Karyawan.....	44
4.2.3 Uji Instrumen	48
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	48
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	49
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	50
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	50
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	51
4.2.4.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	52
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	52
BAB V	55
KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Logo PT. Waskita Sriwijaya Tol.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Persentase Survei Keterikatan Karyawan	3
Tabel 1.3 Persentase Keterlambatan Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Populasi PT. Waskita Sriwijaya Tol.....	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Responden.....	26
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	37
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Jenis Status	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X)	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Keterikatan Karyawan (Y)	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian	40
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	41
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterikatan Karyawan	44
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana	48
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 1.2 Frekuensi Jawaban Responden.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang merasa terikat dan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji atau promosi melainkan bekerja untuk menjalankan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mengelola manajemen sumber daya manusia dengan maksimal (Mangkunegara, 2017).

Menurut Armstrong (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan, kesejahteraan, pendekatan strategis apapun yang bersangkutan paut dengan pekerjaan, dan adanya keterikatan antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pendapat lain menurut Dessler (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan memperoleh karyawan, proses menilai dan melatih karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja serta keadilan karyawan.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memiliki keterikatan dengan perusahaan tersebut, dikarenakan keterikatan karyawan adalah rasa kepuasan, keterlibatan, dan antusias karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2018). Keterikatan karyawan adalah sikap positif karyawan kepada pekerjaannya yang diberikan baik tenaga, pikiran, dan waktu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan ikatan yang kuat dapat meningkatkan performa dalam pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan mendapat keuntungan (Albrecht, 2012).

**Tabel 1.1 Persentase Ketidak Hadiran Karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol
Bulan Januari 2021 – September 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidak Hadiran (%)
Januari	52	14,3
Februari	52	11,9
Maret	56	18,1
April	58	15,4
Mei	62	43,2
Juni	60	16,6
Juli	59	17,8
Agustus	58	10,5
September	61	17,1
Rata – Rata		18,3

Sumber: PT. Waskita Sriwijaya Tol (2021)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat dari data ketidak hadirannya karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol pada bulan Januari 2021 mendapatkan persentase sebesar 14,3% dan pada bulan September 2021 memiliki persentase ketidak hadirannya 17,1%. Hal ini menunjukkan terjadinya peningkatan ketidak hadirannya karyawan di setiap bulannya. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan staf sdm PT. Waskita Sriwijaya Tol terdapat fenomena lain sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasa tidak begitu antusias saat bekerja, terutama jika sore hari karyawan akan merasa kelelahan dan ingin cepat pulang.
- 2) Beberapa karyawan ada yang terlambat dalam pengumpulan tugas yang diberikan atau pengumpulan tidak sesuai deadline.
- 3) Karyawan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan, dominan hanya direktur dan manajer yang terlibat.

Berdasarkan tabel 1.1 dan hasil wawancara dengan staf sdm PT. Waskita Sriwijaya Tol, terjadi beberapa permasalahan yang mengindikasikan bahwa kurangnya rasa keterikatan karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol dengan

perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil survei oleh Gallup (2016) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan di perusahaan di Indonesia masih tergolong rendah.

Tabel 1.2 Persentase Survei Keterikatan Karyawan di Asia Tenggara

Negara	<i>Engaged</i>	<i>Not Engaged</i>	<i>Actively Disengaged</i>
Philipina	29	63	8
Thailand	14	84	2
Malaysia	11	81	8
Singapore	9	76	15
Indonesia	8	77	15

Sumber: Employee Engagement Index Survey, Gallup Management Journal (2016)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Indonesia memiliki angka dengan keterikatan paling rendah di Asia Tenggara yaitu 8% dan karyawan yang tidak terikat sebesar 77%. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan di perusahaan harus ditingkatkan, semakin tinggi rasa keterikatan karyawan maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dalam perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan, semakin rendah tingkat keterikatan karyawan dalam perusahaan akan menyebabkan dampak buruk seperti terjadinya *turnover*.

Federman (2009) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi (*organizational culture*) adalah faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di dalam organisasi. Hal tersebut sejalan dengan faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan adalah budaya organisasi yang dimana merupakan suatu bentuk pandangan yang dimiliki dan diterima secara implisit di keseluruhan organisasi dan apa yang mereka rasakan dilingkungan yang berbagai ragam (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Menurut Schein (2017) *organizational culture* merupakan bentuk dasar yang diterima organisasi untuk membentuk karyawan agar mampu beradaptasi dengan

lingkungan, memecahkan permasalahan dalam organisasi, serta menyatukan antar karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja, setiap karyawan akan mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya (Sutrisno, 2019).

Quinn dan Cameron (2011) membagi budaya organisasi menjadi 3 jenis diantaranya budaya rasional, budaya ideologis, dan budaya konsensus. Budaya konsensus diansumsikan sebagai diskusi, partisipasi, kerja sama, dan moral serta aturan dalam sebuah organisasi. Aturan merupakan prosedur secara tertulis yang disepakati dan diwajibkan untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan didalam organisasi.

Salah satu aturan yang telah ditetapkan oleh PT. Waskita Sriwijaya Tol adalah jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB. Pada dasarnya karyawan harus menaati aturan jam masuk kerja dengan datang tepat waktu. Namun, banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dapat dilihat dari tabel keterlambatan karyawan.

Tabel 1.3 Persentase Keterlambatan Karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Keterlambatan (%)
Januari	52	43
Februari	52	57
Maret	56	44
April	58	57,5
Mei	62	40,5
Juni	60	48
Juli	59	39
Agustus	58	62
September	61	50

Sumber: PT. Waskita Sriwijaya Tol (2021)

Berdasarkan data dari tabel 1.3 diketahui bahwa persentase keterlambatan dominan tinggi di setiap bulannya dan mendapatkan rata-rata sebesar 51% untuk keterlambatan karyawan dari bulan Januari hingga September 2021. Hal ini tentunya menunjukkan terjadi permasalahan mengenai karyawan datang tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan yang telah ditetapkan yaitu masuk kerja pukul 08.00 WIB.

Budaya organisasi yang ditetapkan oleh PT. Waskita Sriwijaya Tol sesuai dengan kebijakan Kementrian BUMN adalah AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kompetitif. Amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Kompeten adalah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas termasuk perilaku. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal termasuk berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Adaptif adalah berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Kolaboratif merupakan membangun kerjasama yang sinergis.

Karyawan wajib menerapkan budaya AKHLAK pada saat bekerja. Namun, dapat dilihat dari tabel 1.3 tingkat keterlambatan karyawan dominan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menerapkan perilaku amanah, kompeten, serta loyal terhadap perusahaan dikarenakan masih melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh (Shehri et al, 2017) terdapat hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh pada keterikatan karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Maisonni, 2018; Yasri, 2018; Abror, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan

Coca Cola Amatil Indonesia Sumatera Tengah. Dari uraian tersebut dapat dilihat terjadi perbedaan hasil penelitian dan menyebabkan terjadinya *Research Gap*. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. Waskita Sriwijaya Tol.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penulis berikutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai keterikatan karyawan dan budaya organisasi dalam perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kebijakan keterikatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajusta, A. A. G., & Addin, S. (2018). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Di Departemen Hrd Pt Sumber Maniko Utama*. Jurnal Mitra Manajemen, 2(3), 181–189. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.90>
- Al Shehri, M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (2017). *The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks*. Journal of Human Resources Management Research, 2017, 1–23. <https://doi.org/10.5171/2017.761672>
- Anitha, J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 63, 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Arifin, R., & Johaness Lo, S. (2020). *THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT MEDIATED PERFORMANCE AT PT XYZ*. 1(5). <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Armstrong, M., Rizal., Yusron, L. (2018). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Bandung: Nusa Media.
- Bakker, A. B., Leiter, M. P., (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work Engagement: Current Trends*. Career Development International, 23, 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Budiono, I., & Yasin, M. (n.d.). *The Effect of Prophetic Leadership, Organizational Culture on Employee Engagement At sufism-based Islamic Boarding School*.
- Destya Paramita, A., & Kartika, L. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI GENERASI Y*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Evangeline, E. T., & Gopal Ragavan, V. P. (2016). *Organisational culture and motivation as instigators for employee engagement*. Indian Journal of Science and Technology, 9(2). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i2/86340>
- Fanggidae, T. S., Djani, W., Si, M., & Neolaka, M. N. B. (2020). *ANALYSIS OF THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT JASA RAHARJA (COMPANY) EAST NUSA TENGGARA BRANCH*. International Journal of Economics, Business and Management Research, 4(02). www.ijebmr.com

- Fauzi, A., Bara, B., & Rahman, A. (2020). *HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PAD GENERASI MILENIAL DI PT. GUNUNG SAWIT MAS DESA RANTAU PANJANG KECAMATAN TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU* Info Artikel (Vol. 2, Issue 3). <http://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki>
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E & Affandi, M. J. (2015). “*PENGARUH FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI GENERASI X DAN Y*”. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 13 No. 3, 402 - 409.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Vreating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (n.d.). *Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable*. www.telkom.co.id
- Gallup, 2016. *How Millennials want to Work and Live: The Six Bis Changes Leader Have to Make*. Washington: Gallup Inc.
- Hakim, R., & Bross, N. (2016). *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN* *Effect of Quality of Work Life and Culture Organization Against Employee Engagement (Case Study PT Sucofindo)*. In Jurnal Kesejahteraan Sosial Maret (Vol. 3, Issue 1).
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). *Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach*. 23(4).
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lockwood, N. R. (2011). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*. SHRM Research Quarterly.
- Maisoni, H., Yasri, Y., & Abror, A. (2019). *Effect of Organizational Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra*.
- Mangkunegara., Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). *The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry*. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719–742. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0253>
- Pangestu, T. T., & Wahjuadi, D. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT ASURANSI KREDIT INDONESIA (PERSERO) CABANG BANDUNG*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Pearce, J. A., Robinson, R. B (2013). *#Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ridlwani, M., Purwandari, D. A., & Rahmat Syah, T. Y. (2021). *The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.2378>
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, Allan M. (2016). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Smith, G. R., Marwick, C. (2016). *Employee Engagement: A review of current thinking*. INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES
- Solanki, M., Soni, A., & Chauhan, S. (2021). *“IMPACT OF ORGANISATIONAL CULTURE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT”*. www.ijcrt.org
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Deepublish.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang Edisi ke-5*. Jakarta: CV Budi Utama.