

Analisis Budaya Kerja dan *Employee Engagement*

Ferdy Yanuar*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ferdyanuar.email@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to find out the differences in work culture and Employee Engagement between Sundanese & Javanese employees at PT. Sarimelati Kencana Tbk. This study uses a comparative descriptive method using a quantitative approach. In determining the sample in this study, using cluster sampling technique and totaling 40 samples. And the data collection technique used is a questionnaire, questionnaire distributed to employees who fall into the testing criteria. From the results of statistical calculations, it is calculated that there is no significant difference in the work culture of the Sundanese and Javanese, but it is evident from the results of the description that the difference is obtained, but it is not considered a significant difference because it refers to the company's work culture. In the work culture variable, the average value of the work culture of Javanese employees is higher than that of the Sundanese. However, on the item description data, it is shown that the regulatory indicators and values indicate that Sundanese employees have a higher level of discipline, initiative and honesty level than the Javanese with a comparison value of 90.92% and 77.78%. . In the employee engagement variable, the average value of employee engagement of Javanese employees is higher than that of Sundanese. In the item description data, it is shown that the pride indicator shows that Javanese employees have a higher level of enthusiasm, pride, and happiness levels than Javanese employees with a comparison value of 83.33% and 68.18%.).

Keywords: *Work Culture, Employee Engagement.*

Abstrak. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan budaya kerja dan employee engagement pada karyawan suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif komparatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik cluster sampling dan berjumlah 40 sampel. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket kuesioner yang disebarkan pada karyawan yang masuk ke dalam kriteria pengujian. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh perhitungan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada Budaya Kerja suku Sunda dan Jawa, namun terbukti dari hasil deskripsi bahwa diperoleh perbedaan, tapi tidak dianggap sebagai perbedaan yang signifikan karena sudah mengacu pada budaya kerja perusahaan. Pada variabel budaya kerja, diperoleh nilai rata-rata budaya kerja karyawan suku Jawa lebih tinggi daripada suku Sunda. Namun pada item deskripsi data, hal tersebut ditunjukkan bahwa pada indikator peraturan dan nilai yang menunjukkan bahwa karyawan suku Sunda memiliki tingkat kedisiplinan, tingkat inisiatifitas dan tingkat kejujuran yang lebih tinggi dibandingkan dengan suku Jawa dengan perbandingan nilai sebesar 90,92% dan 77,78%. Pada variabel employee engagement, diperoleh nilai rata-rata employee engagement karyawan suku Jawa lebih tinggi daripada suku Sunda. Pada item deskripsi data, hal tersebut ditunjukkan bahwa pada indikator kebanggaan menunjukkan bahwa karyawan suku Jawa memiliki tingkat antusiasme, tingkat kebanggaan, dan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan suku Jawa dengan perbandingan nilai sebesar 83,33% dan 68,18%.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Employee Engagement.*

A. Pendahuluan

Menurut Plastrik, Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Pada konsep pemahaman perbedaan budaya, orang dituntut untuk mengerti dan menyadari perbedaan budaya yang mencakup adat istiadat, kebiasaan, norma hukum, bahasa, dan cara berkomunikasi. Tuntutan itu digunakan untuk menghindari salah paham yang dapat menimbulkan konflik.

Etnis atau suku merupakan suatu kesatuan sosial yang dapat dibedakan dari kesatuan yang lain berdasarkan akar dan identitas kebudayaan, terutama bahasa. Dengan kata lain etnis adalah kelompok manusia yang terikat oleh kesadaran dan identitas tadi sering kali dikuatkan oleh kesatuan bahasa. Dalam Penelitian ini, Saya mengambil Suku Sunda sebagai objek penelitian pertama dan Suku Jawa sebagai objek penelitian kedua.

Pada perusahaan tersebut terdapat fenomena yang muncul dari adanya perbedaan kebiasaan pada karyawan suku Sunda dan Jawa. Pada beberapa karyawan, ditemukan bahwa mereka cenderung berbicara negatif mengenai perusahaan dimana ia bekerja kepada karyawan yang lain serta tidak memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif yang lebih untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan di tempat ia bekerja, akan tetapi mereka memiliki keinginan untuk menjadi anggota perusahaan dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja pada perusahaan lain. Dan pada sebagian karyawan lain ditemukan bahwa secara konsisten mereka cenderung berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja baik pada karyawan, manajemen, ataupun pelanggan, dan mereka pun memberikan waktu, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan di tempat ia bekerja. Menurut Smoak, *engagement* dilihat sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. *Employee engagement* membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan.

Pada perusahaan tersebut terdapat fenomena rendahnya *employee engagement* yang dapat di indikasikan melalui perilaku Kesiapan, Kerelaan, serta Kebanggaan. Terdapat beberapa karyawan yang cenderung merasa tidak siap ketika bekerja dalam suatu kondisi tertentu, merasa terpaksa ketika harus bekerja lebih lama dari jam kerja yang telah ditentukan, serta merasa tidak memiliki rasa bangga ketika dapat bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja pada karyawan suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk.?
2. Bagaimana *employee engagement* pada karyawan suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk.?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja pada karyawan suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk.?
2. Untuk mengetahui bagaimana *employee engagement* pada karyawan suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk.?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis komparatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sarimelati Kencana Tbk. yang berjumlah 42 orang.

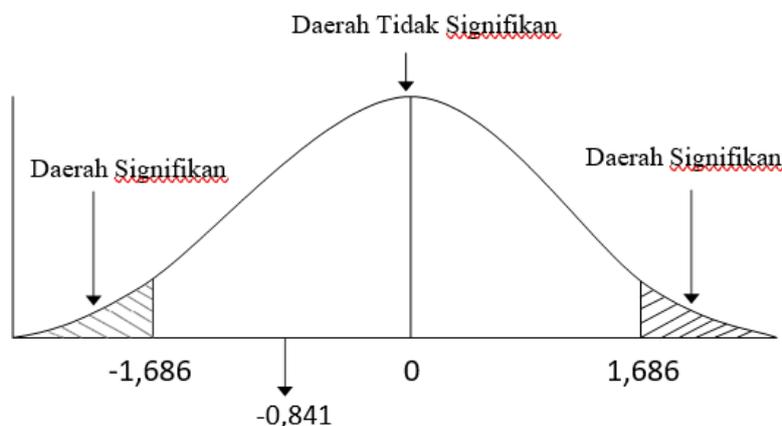
Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Cluster Sampling dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 40 orang yang terbagi menjadi Suku Sunda dengan jumlah 22 orang dan Suku Jawa dengan jumlah 18 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket kuesioner.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif komparatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Adapun berikut hasil pengujian Uji Independent Sample t-Test berdasarkan perolehan data variabel Budaya Kerja pada klasifikasi karyawan suku Sunda dan Jawa pada program komputasi IBM SPSS Statistics Version 25.



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Gambar 1. Kurva Normalitas Uji Beda Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan hasil Uji-t Dua Sampel Independen dengan menggunakan program komputasi IBM SPSS Statistics Version 25 yang dapat dilihat pada gambar 1, diketahui nilai uji-t sebesar $-0,841$, nilai tersebut masuk ke dalam kriteria pengujian yaitu $> -1,686$ dan memasuki daerah tidak signifikan pada kurva normalitas. Dengan hasil data yang telah diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, dan H_0 diterima, yang berarti Tidak terdapat perbedaan Budaya Kerja secara signifikan antara Karyawan Suku Sunda dengan Suku Jawa di Pizza Hut Cimahi. Hal tersebut dapat dilihat dalam uraian hasil analisis dibawah ini:

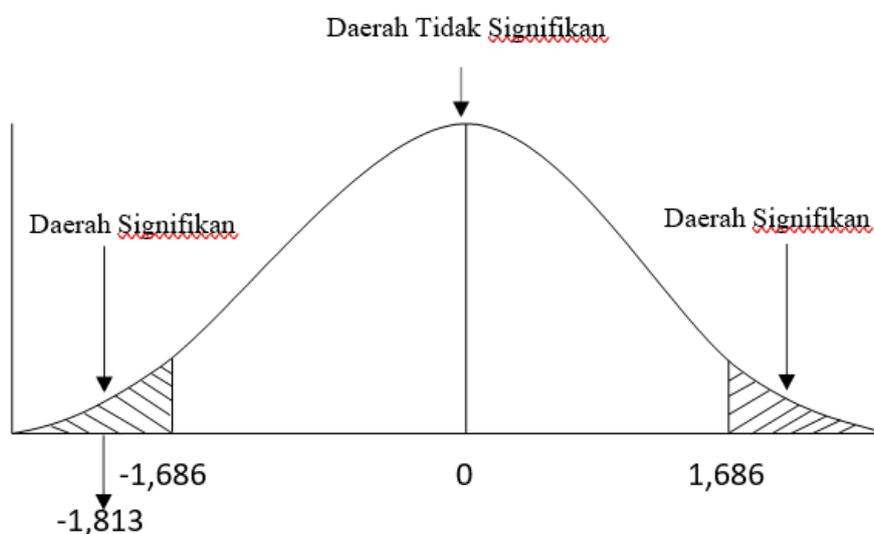
Dari deskripsi perbandingan data pada Dimensi Kebiasaan, dapat disimpulkan bahwa karyawan suku Sunda selalu bekerja sesuai rutinitas, dan memiliki pendirian yang lebih kuat, namun tidak dapat beradaptasi pada situasi dan kondisi pekerjaan. Dan karyawan suku Jawa tidak selalu bekerja sesuai dengan rutinitas, tetapi mereka memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih kuat.

Dari deskripsi perbandingan data pada Dimensi Peraturan, dapat disimpulkan bahwa karyawan suku Sunda memiliki tingkat kepatuhan pada peraturan dan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, namun kurang akan kesadaran pada konsekuensi peraturan. Sedangkan pada karyawan suku Jawa memiliki tingkat kesadaran pada konsekuensi peraturan yang lebih tinggi. Dari deskripsi perbandingan data pada Dimensi Nilai, dapat disimpulkan bahwa karyawan suku Sunda memiliki nilai lebih tinggi ketika membedakan mana yang penting dan tidak, dan memiliki tingkat penghayatan yang tinggi dalam pembentukan skala prioritas, serta memiliki tingkat inisiatifitas yang tinggi ketika bekerja. Namun karyawan suku Jawa

memperoleh nilai lebih tinggi pada point kejujuran dibandingkan dengan suku Sunda.

Dari hasil perbandingan data pada Uji-t Dua Sampel Independen, rata-rata budaya kerja karyawan suku Jawa lebih tinggi daripada suku Sunda. Namun pada item deskripsi data, hal tersebut ditunjukkan bahwa pada indikator peraturan dan nilai yang menunjukkan bahwa karyawan suku Sunda memiliki tingkat kedisiplinan, tingkat inisiatifitas dan tingkat kejujuran yang lebih tinggi dibandingkan dengan suku Jawa.

Adapun berikut hasil pengujian Uji Independent Sample t-Test berdasarkan perolehan data variabel Employee Engagement pada klasifikasi karyawan suku Sunda dan Jawa pada program komputasi IBM SPSS Statistics Version 25.



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Gambar 2. Kurva Normalitas Uji Beda Variabel Employee Engagement

Berdasarkan hasil Uji-t Dua Sampel Independen dengan menggunakan program komputasi IBM SPSS Statistics Version 25 yang dapat dilihat pada gambar 2, diketahui nilai uji-t sebesar -1,813, nilai tersebut masuk ke dalam kriteria pengujian yaitu $< -1,686$ dan memasuki daerah signifikan pada kurva normalitas. Dengan hasil data yang telah diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, dan H_0 ditolak, yang berarti Terdapat perbedaan secara signifikan pada Employee Engagement antara Karyawan Suku Sunda dengan Suku Jawa di Pizza Hut Cimahi. Hal tersebut dapat dilihat dalam uraian hasil analisis dibawah ini:

Dari deskripsi perbandingan data pada Dimensi Kesiapan, dapat disimpulkan bahwa karyawan suku Sunda dapat lebih berkonsentrasi penuh dibandingkan dengan karyawan suku Jawa. Dan karyawan suku Jawa memiliki tingkat ketahanan mental dan tingkat pendedikasian diri yang lebih tinggi dibandingkan karyawan suku Sunda.

Dari deskripsi perbandingan data pada Dimensi Kerelaan, dapat disimpulkan bahwa karyawan suku Sunda lebih rela bekerja lebih lama pada saat tertentu, dan mereka pun lebih bersedia untuk memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja lebih keras, serta memiliki fokus yang lebih tinggi dibandingkan suku Jawa.

Dari deskripsi perbandingan data pada Dimensi Kebanggaan, dapat disimpulkan bahwa karyawan suku Jawa memiliki perasaan bangga, senang, dan bahagia yang lebih tinggi daripada karyawan suku Sunda. Dan pada tingkat antusiasme, kedua suku memiliki perolehan point yang sama.

Dari hasil perbandingan data pada Uji-t Dua Sampel Independen, rata-rata employee engagement karyawan suku Jawa lebih tinggi daripada suku Sunda. Pada item deskripsi data, hal tersebut ditunjukkan bahwa pada indikator kebanggaan menunjukkan bahwa karyawan suku Jawa memiliki tingkat antusiasme, tingkat kebanggaan, dan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan suku Sunda.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perbedaan Budaya Kerja Suku Sunda dan Jawa pada Employee Engagement di PT. Sarimelati Kencana Tbk. (Pizza Hut Cabang Cimahi), peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat Perbedaan yang signifikan pada Budaya Kerja Suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk. (Pizza Hut Cabang Cimahi) karena diperoleh nilai uji-t sebesar -0,841, nilai tersebut masuk ke dalam kriteria pengujian yaitu $> -1,686$ dan memasuki daerah tidak signifikan pada kurva normalitas. Dengan hasil data yang telah

diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, dan H_0 diterima, yang berarti Tidak terdapat perbedaan Budaya Kerja secara signifikan antara Karyawan Suku Sunda dengan Suku Jawa di Pizza Hut Cimahi. Meskipun dari hasil perhitungan statistik diperoleh perhitungan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada Budaya Kerja suku Sunda dan Jawa, terbukti dari hasil deskripsi bahwa diperoleh perbedaan, tapi tidak dianggap sebagai perbedaan yang signifikan karena sudah mengacu pada budaya kerja perusahaan. Rata-rata budaya kerja karyawan suku Jawa lebih tinggi daripada suku Sunda dengan perolehan nilai 41,86 untuk Suku Sunda dan 42,61 untuk suku Jawa. Namun pada item deskripsi data, hal tersebut ditunjukkan bahwa pada indikator peraturan dan nilai yang menunjukkan bahwa karyawan suku Sunda memiliki tingkat kedisiplinan, tingkat inisiatifitas dan tingkat kejujuran yang lebih tinggi dibandingkan dengan suku Jawa.

2. Terdapat Perbedaan yang signifikan pada Employee Engagement Suku Sunda dan Jawa di PT. Sarimelati Kencana Tbk. (Pizza Hut Cabang Cimahi) karena diperoleh nilai uji-t sebesar -1,813, nilai tersebut masuk ke dalam kriteria pengujian yaitu $< -1,686$ dan memasuki daerah signifikan pada kurva normalitas. Dengan hasil data yang telah diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, dan H_0 ditolak, yang berarti Terdapat perbedaan secara signifikan pada Employee Engagement antara Karyawan Suku Sunda dengan Suku Jawa di Pizza Hut Cimahi. Rata-rata employee engagement karyawan suku Jawa lebih tinggi daripada suku Sunda dengan perolehan nilai 41,77 untuk Suku Sunda dan 43,17 untuk Suku Jawa. Pada item deskripsi data, hal tersebut ditunjukkan bahwa pada indikator kebanggaan menunjukkan bahwa karyawan suku Jawa memiliki tingkat antusiasme, tingkat kebanggaan, dan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan suku Sunda.

Acknowledge

Selama proses penyusunan skripsi ini saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari pembimbing dan berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan dan do'anya kepada Allah SWT, Keluarga, Dosen Pembimbing, serta Rekan-rekan seperjuangan yang telah membantu untuk mendukung penyusunan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Plastrik, O. d. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Bakker. (2009). Building Engagement in the Workplace Final Version. USA: Bean Managed.
- [3] Sukamajati, Aditya Haemin, Suwarsi, Sri. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(1). 1-4.
- [4] Herlin, M. (2016). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Employee Engagement pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Bandung. Unpad Repository, 13-15.
- [5] Markwick, G. R. (2009). Employee Engagement : A Review of Current Thinking. New York: Brighton Employment Studies.
- [6] Schaufeli, S. G. (2009). Employee Engagement : Maximizing Organizational Performance. Philadelphia: Right Management Press.
- [7] Smoak, E. &. (2008). The Human Craze : Human Performance Improvement and Employee Engagement. Organization Development Journal, 69-78.