

juga membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010, dalam Kurniawati, 2013).

Karyawan atau pekerja adalah salah satu pemeran utama dalam struktur organisasi, karena keterlibatan, komitmen dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya yang menjadikan organisasi bisa tetap kompetitif. Gallup mengatakan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan dan mengelola perubahan yang terjadi (Erna, 2011).

Dalam penelitian sebelumnya oleh Mujiasih dan Ika (2012) menyatakan bahwa *engagement* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan juga meningkatkan *turnover*. Melihat hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sangat penting bagi sebuah organisasi untuk berfokus dalam meningkatkan *engagement* karyawan dalam bekerja.

Menurut Marciano (2010) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (2010) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi

ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Apa yang menyebabkan karyawan tidak bertahan di perusahaan? Branham pada bukunya "*The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late*", mengatakan bahwa lebih dari 85% manajer meyakini bahwa karyawan meninggalkan perusahaan karena mereka tertarik dengan gaji yang lebih besar atau kesempatan yang lebih baik. Namun, lebih dari 80% karyawan mengatakan bahwa faktor yang membuat mereka keluar dari perusahaan karena didorong oleh hal yang berkaitan dengan buruknya praktik manajemen atau racun budaya (budaya perusahaan yang lemah) termasuk didalamnya adalah peran pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai, norma, etika ke dalam perilaku kerja karyawan (Agustian, 2012).

Pendapat Federman (2009, dalam Akbar, 2013), 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.

Budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan.

Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan (Rivai, 2000). Selanjutnya dikatakan, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karena lingkungan kerja merupakan elemen dalam organisasi yang memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu.

Budaya Organisasi harus mampu menginternalisasi ke dalam setiap diri karyawan dan menjelma menjadi motif dasar perilaku setiap karyawan di dalam perusahaan, sehingga karyawan harus memiliki kemampuan dalam memahami dan mengintepretasikan apa yang ada dan berlaku dalam perusahaan, mencari nilai-nilai positif yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja (Robbins, 2002).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2013) menyatakan bahwa konsep budaya organisasi dapat mempengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*). Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah. Jadi *employee engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan yang berwujud komitmen, keterlibatan dan keterikatan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan.

Hasil dari penelitian sebelumnya oleh Yadnyawati (2012) menunjukkan bahwa semua sub variabel budaya organisasi (*adaptability*,

- b. Apakah ada pengaruh antara faktor arah terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - c. Apakah ada pengaruh antara faktor integrasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - d. Apakah ada pengaruh antara faktor dukungan dari pimpinan atau manajemen terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - e. Apakah ada pengaruh antara faktor kontrol terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - f. Apakah ada pengaruh antara faktor identitas terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - g. Apakah ada pengaruh antara faktor sistem imbalan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - h. Apakah ada pengaruh antara faktor toleransi terhadap konflik terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
 - i. Apakah ada pengaruh antara faktor pola-pola komunikasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?
2. Apa faktor terbesar dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Sentosa Bina Makmur?

Berbeda lagi dengan penelitian yang berjudul “Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi” yang dilakukan oleh Endah Mujiasih dan Ika ini tidak menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana yang biasa digunakan dalam meneliti variabel budaya organisasi maupun keterikatan kerja.

Dari beberapa penelitian sebelumnya itu terdapat perbedaan dan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Adapun perbedaannya yakni dari ketiga penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen lainnya seperti kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan juga gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan penelitian ini cukup berfokus pada 2 variabel yaitu budaya organisasi dan keterikatan kerja. Perbedaan selanjutnya yakni terletak pada pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis faktorial. Adapun persamaan dari ketiga penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pendekatan analisis regresi linear. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian yang asli dilakukan oleh peneliti sendiri dan bukan duplikasi ataupun replikasi dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh orang lain.