ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i2.2726

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG PADANG

The Relationship Between Organizational Culture and Employee Engagement at BPJS Kesehatan Branch Office in Padang

Robby Martiano & Free Dirga Dwatra
Universitas Negeri Padang
martianorobby@gmail.com; freedirga@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 4, 2024	Feb 9, 2024	Feb 12, 2024	Feb 15, 2024

Abstract

This research begins with the phenomenon of behavior shown by non-permanent employees of BPJS Health Padang Branch Office which leads to engagement related to the organizational culture of the company. The purpose of this research is to see how organizational culture is related to employee engagement in non-permanent employees of BPJS Health Padang Branch Office. The type used in this research is a quantitative correlational research method. The research subjects were 35 people obtained through saturated sampling techniques. The data collection tool uses an organizational culture scale consisting of 19 items with a reliability value of 0.919 and an employee engagement scale consisting of 16 items with a reliability value of 0.931. The data was processed using Karl Pearson's product moment correlation statistical technique. The research results with an rxy value of 0.814 with p=0.001 (p<0.01) show that there is a very significant positive relationship between organizational culture and employee engagement in non-permanent employees of BPJS Health Padang Branch Office. This shows that the better the organizational culture, the higher employee engagement among non-permanent employees of BPJS Health Padang Branch Office.

Keywords : Employee Engagement ; Organizatioal Culture ; Employees

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak : Penelitian ini berawal dari fenomena tentang perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang yang mana mengarah pada engaged terkait dengan budaya organisasi di perusahaan tersebut. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana hubungan budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian berjumlah 35 orang yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Alat pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi yang terdiri dari 19 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.919 dan skala employee engagement yang terdiri dari 16 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.931. Data diolah dengan menggunakan teknik statistik korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil penelitian dengan nilai rxy sebesar 0.814 dengan p=0.001 (p<0.01) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Hal ini menunjukkan jika semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi employee engagement pada karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

Kata Kunci : Keterikatan Karyawan ; Budaya Organisasi ; Karyawan

PENDAHULUAN

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah Badan Hukum Publik yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Presiden dan mempunyai tugas untuk melaksanakan jaminan kesehatan tingkat Nasional untuk semua masyarakat di Indonesia, terutama Aparatur Sipil Negara, Penerima Pensiunan ASN, TNI, POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lain atau masyarakat umumnya. Masalah yang biasa ditemukan pada karyawan BPJS adalah hasil penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensinya maka pemberian informasi menjadi tidak tepat sasaran (Rahmadany & Lisnatiawati, 2021). Masalah tersebut mengarah pada keterikatan karyawan pada BPJS Kesehatan. Widayati & Yunia (2016) menjelaskan sumber daya manusia dianggap penting pada industri dan organisasi. Pengolahan sumber daya ini mengacu pada pengadaan tentang mutu karyawan, ketahanan kualitas, dan kontrol biaya ketenagakerjaan sehingga sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang bernilai dan harus dijaga keterikatannya (*engagement*).

Keterlibatan karyawan mengacu pada keterlibatan karyawan secara individu, yaitu keterlibatan pribadi karyawan, kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi antusias dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Adanya rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan secara bersamaan. Orang yang kurang terlibat hanya meluangkan waktu untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Mereka tidak menyia-nyiakan usaha dan perhatian (Robbins & Judge 2012).

Schaufeli et al., (2006) mengatakan partisipasi karyawan terbagi menjadi tiga jenis yaitu pertama, vitalitas (kekuatan), yang juga dapat dikenali dari tingkat energi. Berpikir cepat dalam bekerja, mempunyai ambisi untuk berusaha, dan mampu bertahan meski sedang bekerja menghadapi kesulitan. Kedua, berdedikasi mengarah pada dedikasi atau partisipasi. Sikap karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini ditandai dengan antusiasme, inspirasi, rasa bangga dan tertantang terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan kami. 3. Pengabdian mengacu pada perasaan konsentrasi penuh pada pekerjaan. Dengan cara ini, karyawan akan lebih sulit terganggu oleh lingkungan sekitar dan akan merasakan berlalunya waktu berjalan lebih cepat saat bekerja.

Karyawan akan selalu meningkatkan kinerjanya dan mencapai potensinya. Perasaan terhubung dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi (Jahya et al. 2020). Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh penting dalam membentuk pola pikir karyawan dalam bekerja. Budaya orang yang baik mampu menciptakan ikatan antar anggota organisasi dengan mendisiplinkan karyawannya dan menjadi acuan seluruh sistem organisasi. Jadi diharapkan bisa meningkatkan partisipasi karyawan dalam suatu organisasi.

Robbins & Judge (2012) mengatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang diikuti oleh unsur-unsur organisasi yang menjadikan pembeda antar satu organisasi dengan lainnya. Budaya organisasi adalah suatu sistem atau pola norma perilaku, sikap, bahasa, kepercayaan, dan nilai yang diciptakan, ditumbuhkan dan diturunkan kepada unsur organisasi sebagai identitas pada organisasi tersebut. Budaya organisasi dikatakan sebagai pembeda organisasi lain dan memutuskan organisasi dalam berempati, berpikir, dan menanggapi lingkungan yang beragam dan dijadikan sebagai patokan untuk menangani hambatan dalam beradaptasi (Tewal et al, 2017).

Penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu yang membahas tentang budaya organisasi dengan *employee engagement* namun letak perbedaannya dengan yang diteliti Rahmadany & Lisnatiawati (2021) adalah penerapan penelitian berfokus pada seberapa besar pengaruh budaya organisasi dengan *employee engagement* sedangkan penelitian ini berfokus seberapa kuat korelasi antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Selain itu, subjek yang diteliti adalah karyawan BPJS Kesehatan Kantor Pusat sedangkan penelitian ini meneliti karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Penelitian ini menggunakan

penelitian terdahulu sebagai acuan untuk menyempurnakan dan menambah referensi tentang variabel terkait. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu: 1). Mengetahui gambaran *employee engagement* pada karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang; 2). Mengetahui gambaran budaya organisasi pada karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang; dan 3). Menguji hubungan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Pemaparan yang sudah dijelaskan maka peneliti tertarik membahas hubungan budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif model korelasional. Penelitian ini menghubungkan dua variabel dalam kelompok tertentu dan melihat seberapa erat hubungan kedua variabel itu. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen, yaitu employee engagement dan satu variabel independen yaitu budaya organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi yang dikembangkan dari aspek budaya organisasi dari dari Denison, Haaland, & Goelzer (2015) sebanyak 19 aitem dan skala employee engagement dari yang dikembangkan dari aspek employee engagement dari Schaufeli et al (2002) sebanyak 16 aitem dengan menggunakan teknik statistik Product Moment Correlation Coefficient oleh Pearson yang dibantu dengan program perangkat lunak statistik.

Hasil yang didapat dari uji coba skala penelitian menunjukkan bahwa untuk indeks daya diskriminasi dari 18 aitem skala employee engagement terdapat 16 aitem yang shahih dan 2 aitem dinyatakan gugur dengan indeks daya diskriminasi bergerak dari angka 0.307 menuju angka 0.867. Sedangkan pada uji coba skala budaya organisasi dari 24 aitem, terdapat 19 aitem yang shahih dan 5 aitem dinyatakan gugur dengan indeks daya diskriminasi bergerak dari angka 0.313 menuju angka 0.809. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formulasi alpha cronbach. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada skala employee engagement dengan reliabilitas sebesar 0.931, sedangkan hasil pengujian reliabilitas pada skala budaya organisasi dengan reliabilitas sebesar 0.919.

HASIL

Penggunaan gambar dan tabel harus disebutkan di dalam teks dengan menyebutkan Gambar 1. atau Tabel 1. dan seterusnya (1,2,3, dst). Posisi keterangan gambar berada di bawah gambar, dan untuk tabel berada di atas tabel, contoh:

Deskripsi Statistik Data Budaya Organisasi dan *Employee Engagement*

Deskripsi data diperlukan untuk melihat gambaran umum data variabel yang terkait dalam penelitian. Deskripsi data terdiri dari hipotetik dan empiris. Gambaran data akan dijabarkan melalui nilai rata-rata pada masing-masing variabel. Penelitian ini menemukan skor empiris budaya organisasi senilai 55.0 dan skor hipotetiknya senilai 47.5. Lalu, skor empiris *employee engagement* senilai 46.5 dan skor hipotetiknya senilai 40. Hasil ini menjelaskan budaya organisasi dan *employee engagement* yang ada pada karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang tergolong tinggi dari populasi secara umum.

Deskripsi data akan dijelaskan berdasarkan aspek kedua variabel. Skor empiris aspek budaya organisasi yaitu *involvement* senilai 14.9, *consistency* senilai 14.6, *adaptability* senilai 14.3, dan *mission* senilai 11.2. Skor hipotetik pada 3 aspek yaitu *involvement, consistency*, dan *adaptability* senilai 12.5 serta aspek *mission* senilai 10. Selain itu, skor aspek *employee engagement* yaitu *vigor* senilai 14.4, *dedication* senilai 15.3, dan *absorption* senilai 16.3. Skor hipotetik pada 2 aspek yaitu *vigor* dan *dedication* senilai 12.5 serta aspek *absorption* senilai 15. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi dan *employee engagement* yang ada pada karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang tergolong tinggi dari populasi secara umum.

Kategorisasi dan Analisa Data Budaya Organisasi dan *Employee Engagement.*

Kategorisasi karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang untuk variabel budaya organisasi akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Budaya Organisasi

Skor	**Kategori**	**F**	**(%)**
61.75 ≤ X	Sangat Tinggi	4	11.4
52.25 ≤ X < 61.75	**Tinggi**	**18**	**51.5**
42.75 ≤ X < 52.25	Sedang	12	34.2
33.25 ≤ X < 42.75	Rendah	1	2.9
X < 33.25	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		**35**	**100**

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai budaya organisasi yang tinggi dengan jumlah sebanyak 18 orang. Lalu, kategorisasi karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang untuk variabel *employee engagement* akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi *Employee Engagement*

Skor	**Kategori**	**F**	**(%)**
52 ≤ X	Sangat Tinggi	5	14.3
44 ≤ X < 52	**Tinggi**	**17**	**48.6**
36 ≤ X < 44	Sedang	12	34.2
28 ≤ X < 36	Rendah	1	2.9
X < 28	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		**35**	**100**

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai *employee engagement* yang tinggi dengan jumlah sebanyak 17 orang. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas sebagai prasyarat uji hipotesis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil uji normalitas sebaran variabel budaya organisasi bernilai K-SZ=0.132 dengan p=0.125 (p>0.05). Pada variabel *employee engagement* diperoleh nilai K-SZ=0.093 dengan p=2.000 (p>0.05). hal tersebut menunjukkan kedua variabel berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas pada penelitian ini menyatakan bahwa nilai linieritas budaya organisasi dan *employee engagement* adalah F=74.07 yang memiliki p=0.001 (p<0.05), dengan demikian berarti asumsi linier dalam penelitian ini telah terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dilakukan, hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.814, p=0.001 (p<0.01) menandakan hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan arah korelasi yang positif. Oleh karena itu diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan *employee engagement*. Hasilnya ditemukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel pada karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Hasil ini dapat dikatakan semakin tinggi

tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Sebaliknya, semakin rendah tingkat budaya organisasi, maka semakin rendah juga tingkat *employee engagement* pada karyawan.

Hasil penelitian ini mengarah pada hipotesis yang diterima yaitu terdapat hubungan karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang karena uji korelasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan sehingga akan terjadi peningkatan atau penurunan secara bersamaan pada kedua variabel. Hipotesis yang diterima dalam penelitian ini juga membuktikan adanya keterkaitan yang selaras pada variabel budaya organisasi dan *employee engagement* karena data kedua variabel itu linier yang signifikan.

Hasil penelitian ditemukan hubungan budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Hubungan kedua variabel tersebut ditemukan dalam perilaku karyawan tidak tetap berupa budaya organisasi dalam BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang berlandaskan INISIATIF (Integritas, Kolaborasi, Pelayanan Prima dan Inovatif) memandu karyawan untuk bertindak yang sesuai supaya tercapainya target perusahaan dan budaya organisasi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang menunjukkan bagaimana kinerja dalam melayani dengan prima ke masyarakat sehingga memicu rasa keterkaitan karyawan dalam bekerja dan karyawan harus terlibat dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa antusias serta mempunyai emosi yang positif agar pekerjaannya tidak dianggap sebagai beban.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rahmadany & Lisnatiawati, (2021) dan Joushan, Syamsun, & Kartika (2015) menemukan budaya organisasi di PT PLN (Persero) Area Bekasi berdampak pada *employee engagement*. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi suatu organisasi, maka *employee engagement* akan semakin besar, begitu pula sebaliknya. Keterlibatan karyawan tinggi ketika diberi kesempatan untuk memajukan pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya semangat, keikhlasan, dan usaha saat menyelesaikan tugas. Keterlibatan karyawan dapat tumbuh karena kondisi kerja yang nyaman diciptakan oleh komunikasi yang efektif. Joushan, Syamsun, & Kartika (2015) mengatakan pengabdian karyawan PT PLN (Persero) Area Bekasi menunjukkan budaya organisasi perusahaan yang kuat karena anggota perusahaan setia terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* berada di kategori tinggi pada sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Schaufeli et al (2002) mengatakan *employee engangement* diartikan menjadi perilaku positif, bermakna, serta memotivasi, yang diidentifikasi dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Schaufeli & Baker (2010) mengatakan *employee engagement* yang tinggi akan sangat berguna bagi suatu organisasi, sebab akan berdampak serta berpengaruh kepada produktivitas kinerja karyawan, profit, pencapaian sasaran yang ingin dicapai organisasi, dan kepuasan konsumen yang akan lebih baik.

Selain itu, adanya *employee engagement* dapat menghasilkan karyawan yang akan selalu komitmen pada organisasi. Maka kebalikannya jika karyawan tidak mempunyai *employee engagement* akan menunjukkan kinerja yang kurang berdaya guna, komitmen yang rendah, produktivitas kinerja yang rendah hal ini akan berakibat pada tujuan organisasi serta kepuasan konsumen. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai kinerja yang berdaya guna, komitmen yang tinggi, dan produktivitas kinerja yang tinggi sehingga mampu memenuhi tujuan organisasi yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

Schaufeli et al., (2002) menggolongkan *employee engagement* ke dalam 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* ditandai tingkat energi yang tinggi adalah sifat semangat untuk bersungguh-sungguh, yang membuatnya ingin bekerja sangat keras dan tidak cepat menyerah. Sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai *vigor* yang tinggi artinya mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja, pekerja keras, dan pantang menyerah.

Aspek lainnya, *dedication* dikarakteristikan sebagai perasaan yang bermakna, dengan antusias, inspiratif, rasa bangga, dan menantang dalam sebuah pekerjaan. Karyawan akan menikmati pekerjaannya sebagai pengalaman berharga, inspirasional dan menantang. Sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang memiliki *dedication* yang tinggi artinya mereka bisa menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman yang berharga sehingga mereka menikmati setiap tugas atau kegiatan yang dilaksanakan dari BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Mereka merasa pekerjaan tersebut menantang dan inspirasional. Kemudian, *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat mendalam dari dalam diri karyawan. Karyawan akan menghargai jika disibukkan dengan pekerjaan mereka, terlibat sepenuhnya di dalamnya dan memiliki kesulitan dalam memisahkan dirinya dengan pekerjaan. Sebagian

karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai konsentrasi dan minat yang tinggi dalam pekerjaan sehingga mereka merasa terikat dengan pekerjaan karena menghargai setiap tugas atau kegiatan yang ada.

Penelitian ini juga menemukan budaya organisasi yang dimiliki karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang tergolong tinggi. Robbins (2002) mengatakan budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Kreitner & Angelo (2005) mengatakan budaya organisasi kelompok adalah jenis asumsi yang diterima secara implisit yang membentuk bagaimana kelompok dapat merasakan, berpikir, dan menanggapi keragaman lingkungannya. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mampu menyesuaikan karakteristik dan tingkah lakunya dengan aturan dan prosedur yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Mereka mampu mengakomodir kepentingan berbagai pihak sehingga bisa melaksanakan kegiatan yang tidak akan bertentangan dengan budaya dan kehidupan organisasi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

Budaya organisasi terbagi 4 aspek oleh Denison, Haaland, & Goelzer, (2015) yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability* dan *mission*. *Involvement* merupakan indikator budaya organisasi yang menunjukkan Sejauh mana karyawan (atau anggota organisasi lainnya) berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Memberdayakan karyawan, menciptakan tim di seluruh perusahaan, dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah karakteristik organisasi yang efektif. Anggota organisasi akan berkomitmen untuk bekerja serta mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya. Anggota organisasi pada seluruh elemen didalamnya merasakan bahwa argumen mereka dapat diterima dan digunakan saat membuat pilihan yang akan berdampak pada tempat kerja dan berhubungan langsung dengan tujuan organisasi. Sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai *involvement* yang tinggi artinya mereka mampu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam kerja tim. Mereka mempunyai komitmen kerja dan kompak yang tinggi sehingga argumen yang ada dapat diterima dan digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

Consistency memperlihatkan tingkat kesepakatan di antara anggota organisasi mengenai praduga dan prinsip mendasar ditunjukkan oleh konsistensi. Selain itu, organisasi seringkali berfungsi lebih baik karena budaya mereka yang "kuat", yang terintegrasi, terkoordinasi, dan

selaras dengan sangat baik. Bahkan dalam menghadapi sudut pandang yang berbeda, anggota dan pemimpin yang berbakat dapat mencapai pemahaman melalui sikap yang berakar pada seperangkat prinsip dasar bersama. Konsistensi semacam ini, yang dihasilkan dari sikap bersama dan tingkat kesamaan yang tinggi, merupakan fondasi stabilitas dan integrasi internal yang kuat. Sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai *consistency* yang tinggi artinya mereka mampu menjalin kesepakatan yang konsisten berdasarkan aturan yang berlaku di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Mereka mampu menjalin kerjasama yang baik sehingga bisa mengatasi adanya kesalahpahaman dan menerima sudut pandang yang berbeda dari karyawan yang lain.

Aspek lainnya, *adaptability* merupakan kapasitas suatu organisasi untuk menyesuaikan lingkungan internalnya dalam menanggapi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Konflik seringkali dapat dihasilkan dari integrasi internal dan adaptasi eksternal. Tuntutan pelanggan, pengambil risiko, kemauan untuk belajar dari kegagalan, dan kapasitas untuk menciptakan perubahan adalah yang mendorong kemampuan beradaptasi organisasi. Sistem organisasi akan terus berkembang sebagai hasil dari memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai *adaptability* yang tinggi artinya mereka mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan atau inovasi yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang. Mereka mau belajar jika ada perubahan dan mau belajar dari kegagalan.

Mission merupakan indikator inti yang memberikan tujuan inti dari sebuah organisasi yang akan membuat anggota organisasi percaya serta berpegang teguh pada apa yang disebut sebagai sesuatu krusial pada sebuah organisasi. Organisasi yang sukses memiliki tujuan yang ditetapkan, arah yang menentukan tujuan organisasi, tujuan strategis, dan memberikan visi masa depan bagi organisasi. Sisi lain dari budaya organisasi akan berubah ketika ada perubahan dalam misi yang berfungsi sebagai landasan perusahaan. Sebagian besar karyawan tidak tetap BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang mempunyai *mission* yang tinggi artinya mereka mampu menjalankan visi misi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang dengan cara tetap berpegang teguh pada tujuan dan aturan yang ada dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Mayoritas karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang memiliki *employee engagement* dan budaya organisasi yang tinggi.

2. *Employee engagement* dan budaya organisasi memiliki korelasi positif yang signifikan sehingga terjadi peningkatan atau penurunan yang bersamaan diantara kedua variabel dalam diri karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Padang.

DAFTAR PUSTAKA

Denison, D.R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2015). Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar pattern around the world. *Emerald Insight*. 205-227

Joushan, S. A., Syamsun, M. & Kartika (2015) Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM). 13(4). 697-703

Jahya, A., Azlin, S. N. I., Othman, R., & Romaiha, N. R. (2020). Turnover Intention among Gen-Y: The Role of Training and Development, Compensation and Organizational Culture. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 10. 10.6007/IJARBSS/v10-i10/7975.

Kreitner, R & Angelo, K. (2005). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat

Rahmadany, N & Lisnatiawati (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement Pada Kantor Pusat BPJS Kesehatan. *JFM: Journal of Fundamental Management. 1*(1). http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior (15th Edition) Ed ke-15th*. New Jersey: Pearson Education.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3. 71-92.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement. 66*(4). 701–716. doi:10.1177/0013164405282471.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M.C., Tawas, H.N. (2017). *Perilaku Organisasi*, Volume ke-1. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Widayati C, Yunia Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen, 20*(03), 387–401. doi:10.24912/jm.v20i3.14.