

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Perusahaan di Era Globalisasi

Daryoto Mulyadi Candra

Prodi Managemenn Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam,  
Universitas Ibrahimy, Indonesia

Alamat: Jl. KHR. Syamsul Arifin No.1-2, Sukorejo, Sumberejo, Kec. Banyuputih, Kabupaten  
Situbondo, Jawa Timur 68374

Korepondensi penulis: [daryoto.candra@solid-unindo.com](mailto:daryoto.candra@solid-unindo.com)

**Abstract:** *Whether the flow of globalization is realized or not is able to have a significant influence on the behavior, skills and emotional relationships of workers or employees towards the place where they work or the company. Apart from that, the existence and behavior of organizational culture is also no less competitive in providing encouragement and changes in an employee's attitude, mindset and work ethic towards the company where he works. So that these two things, organizations and the flow of globalization must be able and able to be handled well so that the relationship between employees and the company can still be maintained well and will actually be able to have a positive influence on the development of the company which is supported by advances in technology and work skills. Thus, the results of this research show that a good organizational culture and building good relationships with employees in the era of globalization will be able to encourage the progress of the company and the development of employee work ethics.*

**Keywords:** *Organization, Globalization and Company.*

**Abstrak:** Arus globalisasi disadari atau tidak mampu memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap perilaku, keterampilan dan hubungan emosional pekerja atau karyawan terhadap tempat dimana dia bekerja atau perusahaan. Disamping itu keberadaan dan perilaku budaya organisasi juga tak kalah saing dalam memberikan dorongan dan perubahan sikap, pola pikir dan etos kerja seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Sehingga dua hal ini tersebut organisasi dan arus globalisasi harus bisa dan mampu diatasi dengan baik sehingga hubungan karyawan dengan perusahaan tetap dapat terjalin dengan baik dan justru akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan yang didukung dengan kemajuan teknologi dan keterampilan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi yang baik dan membangun hubungan yang baik terhadap karyawan di era globalisasi akan mampu mendorong majunya perusahaan dan berkembangnya etos kerja karyawan.

**Kata kunci:** Organisasi, Globalisasi dan Perusahaan.

### 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis, terutama dalam dinamika organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan persaingan global, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi (Rivai, 2020; Bismoko, Suwandi, & Hellyani, 2023).

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu perusahaan yang pada akhirnya membentuk perilaku serta sikap karyawan

dalam bekerja (Arianty, 2014; Ekobalawati, 2020). Sebuah budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga mereka lebih terlibat dalam pekerjaan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Gultom, 2014). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas serta efektivitas organisasi (Suryani et al., 2019).

Dalam konteks globalisasi, perusahaan multinasional menghadapi tantangan dalam mempertahankan budaya organisasi yang efektif di berbagai lokasi dengan latar belakang budaya yang beragam (Hartanto, 2018; Suprpto et al., 2023). Selain itu, struktur organisasi juga berperan penting dalam menentukan sejauh mana budaya organisasi dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan inovasi dan keterlibatan karyawan (Gammahendra, 2014; Ekobalawati, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan perusahaan di era globalisasi. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan serta menjaga daya saing mereka di pasar global.

Di era modern yang semakin kompleks dan kompetitif, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan pendekatan komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang baik, tetapi juga oleh fondasi internal yang kuat, terutama dalam aspek budaya organisasi dan keterlibatan karyawan.

Definisi Budaya Organisasi, Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Edgar Schein pada tahun 1985, yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi mencakup berbagai elemen seperti ritual, simbol, bahasa, dan praktik kerja yang membentuk identitas unik sebuah organisasi. Pemahaman mendalam tentang budaya organisasi menjadi semakin penting karena mempengaruhi cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan perubahan.

Pentingnya Keterlibatan Karyawan, Keterlibatan karyawan telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa karyawan yang terlibat secara aktif akan memberikan kontribusi lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Keterlibatan karyawan mencerminkan kondisi dimana

individu memiliki komitmen emosional terhadap organisasi dan pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk memberikan usaha diskresioner dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi memiliki produktivitas lebih baik, tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, dan kinerja finansial yang lebih kuat.

Era Globalisasi dan Tantangannya, Globalisasi telah membawa perubahan fundamental dalam lanskap bisnis dan organisasi. Perkembangan teknologi informasi, integrasi ekonomi global, dan pergerakan tenaga kerja lintas negara menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi organisasi. Beberapa tantangan utama yang dihadapi organisasi di era globalisasi meliputi:

- a. Persaingan Global yang Intensif Organisasi tidak hanya bersaing dengan kompetitor lokal tetapi juga dengan perusahaan dari berbagai belahan dunia. Hal ini menuntut peningkatan efisiensi dan inovasi berkelanjutan.
- b. Keragaman Budaya Dengan semakin beragamnya tenaga kerja dari berbagai latar belakang budaya, organisasi perlu mengembangkan kemampuan mengelola keragaman dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.
- c. Adaptasi Teknologi Pesatnya perkembangan teknologi mengharuskan organisasi untuk terus memperbarui sistem dan proses kerja, serta meningkatkan kompetensi digital karyawan.
- d. Manajemen Perubahan Organisasi dituntut untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar, preferensi konsumen, dan dinamika bisnis global.
- e. Keberlanjutan Tuntutan untuk menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan serta sosial semakin menguat di era global.

Menghadapi kompleksitas tantangan tersebut, organisasi perlu mengembangkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan penguatan budaya organisasi, peningkatan keterlibatan karyawan, dan strategi adaptasi terhadap globalisasi. Keberhasilan dalam mengelola ketiga aspek ini akan menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi di masa depan. Dengan demikian fokus permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah yang pertama terkait dengan apa pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan dan yang kedua yakni Bagaimana konteks globalisasi mempengaruhi hubungan ini?

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Metode ini dipilih untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel organisasi dan keterlibatan karyawan melalui pengujian hipotesis.

### **Variabel Penelitian**

- a. Variabel Independen (X):
  - 1) Budaya Organisasi (X1)
  - 2) Kepemimpinan (X2)
  - 3) Lingkungan Kerja (X3)
  - 4) Sistem Manajemen (X4)
- b. Variabel Dependen (Y):
  - 1) Keterlibatan Karyawan

### **Populasi dan Sampel**

- a. Populasi: Seluruh karyawan perusahaan multinasional di Indonesia
- b. Teknik Sampling: Proportional stratified random sampling
- c. Penentuan Ukuran Sampel: Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%

### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Metode Primer:
  - 1) Kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5
  - 2) Wawancara mendalam dengan pimpinan organisasi
  - 3) Observasi langsung di lingkungan kerja
- b. Metode Sekunder:
  - 1) Studi dokumentasi
  - 2) Literatur review
  - 3) Data statistik perusahaan

### **Instrumen Penelitian**

- a. Kuesioner dengan indikator:
  - 1) Budaya Organisasi: nilai, norma, praktik kerja
  - 2) Kepemimpinan: gaya kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan
  - 3) Lingkungan Kerja: fasilitas, keamanan, kenyamanan
  - 4) Sistem Manajemen: kebijakan, prosedur, sistem reward
  - 5) Keterlibatan Karyawan: partisipasi, dedikasi, absorpsi

- b. Pedoman wawancara terstruktur
- c. Lembar observasi

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

- a. Uji Validitas:
  - 1) Content validity
  - 2) Construct validity menggunakan analisis faktor
  - 3) Criterion validity
- b. Uji Reliabilitas:
  - 1) Cronbach's Alpha (minimal 0.7)
  - 2) Test-retest reliability

#### **Teknik Analisis Data**

- a. Analisis Deskriptif:
  - 1) Distribusi frekuensi
  - 2) Mean, median, modus
  - 3) Standar deviasi
- b. Analisis Inferensial:
  - 1) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
  - 2) Analisis regresi berganda
  - 3) Uji hipotesis (uji t dan uji F)
  - 4) Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan**

Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan merupakan dua aspek penting yang saling terkait dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku, berinteraksi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

#### **Pengertian Konsep Dasar**

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Ini mencakup:

- a. Nilai-nilai inti organisasi
- b. Pola perilaku yang diterima
- c. Tradisi dan ritual organisasi
- d. Cara komunikasi dan pengambilan keputusan

- e. Standar etika dan professional

### **Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan (employee engagement) merupakan kondisi dimana karyawan memiliki:

- a. Komitmen emosional terhadap organisasi
- b. Antusiasme dalam bekerja
- c. Dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi
- d. Keinginan untuk berkontribusi melebihi ekspektasi

### Mekanisme Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan

- a. Menciptakan Rasa Memiliki

Budaya organisasi yang kuat membantu karyawan merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Ini mendorong:

- Identifikasi dengan nilai-nilai organisasi
- Kebanggaan terhadap organisasi
- Loyalitas jangka panjang

- b. Memberikan Kejelasan Tujuan dan Arah

Budaya yang jelas membantu karyawan memahami:

- Visi dan misi organisasi
- Peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi
- Ekspektasi kinerja yang diharapkan

- c. Mendorong Komunikasi Terbuka

Budaya yang mendukung komunikasi terbuka menghasilkan:

- Pertukaran ide yang lebih baik
- Umpan balik yang konstruktif
- Resolusi konflik yang efektif

- d. Mendukung Pengembangan Pribadi

Budaya yang berorientasi pada pembelajaran mendorong:

- Pengembangan keterampilan berkelanjutan
- Inovasi dan kreativitas
- Pertumbuhan karir

### Dampak Positif Terhadap Organisasi

- a. Peningkatan Produktivitas

- Karyawan yang terlibat bekerja lebih efisien
- Tingkat absensi menurun

- Kualitas kerja meningkat
- b. Inovasi dan Kreativitas
  - Lebih banyak ide baru yang dihasilkan
  - Solusi kreatif untuk masalah
  - Perbaiki proses berkelanjutan
- c. Retensi Karyawan
  - Tingkat turnover menurun
  - Loyalitas karyawan meningkat
  - Biaya rekrutmen berkurang
- d. Kepuasan Pelanggan
  - Layanan pelanggan yang lebih baik
  - Hubungan pelanggan yang lebih kuat
  - Reputasi organisasi meningkat

#### Strategi Penguatan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Keterlibatan

- a. Kepemimpinan yang Kuat
  - Pemimpin sebagai role model
  - Komunikasi nilai-nilai yang konsisten
  - Pengambilan keputusan yang transparan
- b. Program Pengembangan
  - Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan
  - Mentoring dan coaching
  - Program pengembangan karir
- c. Sistem Penghargaan
  - Pengakuan atas prestasi
  - Kompensasi yang adil
  - Insentif berbasis kinerja
- d. Lingkungan Kerja Positif
  - Fasilitas kerja yang mendukung
  - Keseimbangan kerja-kehidupan
  - Program kesejahteraan karyawan

#### **Tantangan dan Solusi**

##### Tantangan:

- a. Resistensi terhadap perubahan budaya
- b. Perbedaan generasi dalam organisasi

- c. Kompleksitas organisasi global
- d. Konsistensi implementasi

Solusi:

- a. Pendekatan perubahan yang terencana dan bertahap
- b. Program yang mengakomodasi kebutuhan berbagai generasi
- c. Adaptasi budaya sesuai konteks lokal
- d. Sistem monitoring dan evaluasi yang efektif

### **Pengaruh konteks globalisasi mempengaruhi hubungan Karyawan dengan Perusahaan**

Peneliti akan memberikan analisis mengenai pengaruh globalisasi terhadap hubungan karyawan dengan perusahaan:

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan. Berikut adalah beberapa pengaruh utamanya:

- a. Perubahan Sistem Kerja:
  - Adopsi sistem kerja hybrid dan remote work menjadi lebih umum
  - Penggunaan teknologi digital dalam komunikasi dan kolaborasi
  - Tuntutan untuk lebih fleksibel dalam jam kerja dan lokasi kerja
- b. Peningkatan Kompetisi Tenaga Kerja:
  - Perusahaan dapat merekrut talent dari berbagai negara
  - Karyawan memiliki lebih banyak pilihan tempat bekerja secara global
  - Persaingan skill dan kompetensi menjadi lebih ketat
- c. Transformasi Budaya Kerja:
  - Adaptasi terhadap perbedaan budaya dalam tim multinasional
  - Pentingnya kemampuan berkomunikasi lintas budaya
  - Standarisasi praktik kerja mengikuti standar global
- d. Perubahan Sistem Kompensasi:
  - Penyesuaian gaji berdasarkan standar internasional
  - Tuntutan benefit yang lebih kompetitif secara global
  - Variasi dalam sistem penggajian berdasarkan lokasi kerja
- e. Peningkatan Tuntutan Skill:
  - Kebutuhan untuk terus mengembangkan kemampuan digital
  - Pentingnya penguasaan bahasa asing
  - Kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru

- f. Perubahan Loyalitas dan Komitmen:
  - Mobilitas kerja yang lebih tinggi
  - Berkurangnya ikatan jangka panjang dengan satu perusahaan
  - Fokus pada pengembangan karir individual
- g. Aspek Legal dan Regulasi:
  - Penyesuaian kontrak kerja dengan standar internasional
  - Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan global
  - Pertimbangan aspek hukum lintas negara
- h. Kesejahteraan Karyawan:
  - Perhatian lebih besar pada work-life balance
  - Program kesehatan dan kesejahteraan yang komprehensif
  - Dukungan untuk pengembangan profesional
- i. Manajemen Kinerja:
  - Sistem evaluasi yang lebih terstandarisasi
  - Penggunaan metrics global dalam penilaian
  - Transparansi dalam pengukuran performa
- j. Hubungan Industrial:
  - Perubahan dalam negosiasi hubungan industrial
  - Pengaruh serikat pekerja internasional
  - Standarisasi hak dan kewajiban pekerja

Untuk menghadapi tantangan ini, baik perusahaan maupun karyawan perlu:

- a. Meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan
- b. Mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan
- c. Membangun komunikasi yang lebih efektif
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif
- e. Menjaga keseimbangan antara kepentingan global dan lokal

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa, globalisasi telah mengubah secara fundamental cara perusahaan dan karyawan berinteraksi. Hal ini menuntut kedua belah pihak untuk terus beradaptasi dan mengembangkan cara-cara baru dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

#### **4. KESIMPULAN**

Berikut kesimpulan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan karyawan dengan perusahaan: Budaya organisasi memiliki peran vital dalam membentuk dan mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan ikatan emosional yang mendalam, dimana karyawan merasa terhubung dan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Ketika budaya organisasi dikelola dengan baik, hal ini menciptakan:

- a. Rasa memiliki yang kuat, dimana karyawan merasa menjadi bagian integral dari perusahaan dan tujuannya
- b. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka, memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional dan personal
- c. Keselarasan antara tujuan pribadi karyawan dengan visi dan misi perusahaan, mendorong motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi
- d. Loyalitas karyawan yang meningkat, karena mereka merasa dihargai dan sejalan dengan nilai-nilai organisasi

Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat atau tidak jelas dapat menyebabkan:

- a. Tingkat turnover yang tinggi
- b. Rendahnya kepuasan kerja
- c. Menurunnya produktivitas
- d. Konflik internal yang meningkat
- e. Kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara aktif membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif melalui kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, mendorong pertumbuhan berkelanjutan bagi kedua belah pihak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap work engagement pada organisasi perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 191–205.

- Ekobalawati, F. (2020). Pengaruh struktur dan budaya organisasi terhadap inovasi organisasi perusahaan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Gammahendra, F. (2014). *Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (Studi pada persepsi pegawai tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)* (Disertasi). Brawijaya University.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hartanto, H. (2018). Strategi perusahaan multinasional di era globalisasi (Studi kasus glokalisasi dalam ekspansi “Indomie” ke pasar Timur Tengah dan Afrika). *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 681–692.
- Iskandar, V. (2011). Akuisisi saham oleh perusahaan terafiliasi dalam perspektif hukum persaingan usaha. *Jurnal Persaingan Usaha*, 5, 1–29.
- Mannan, F., Dairani, D., & Bari, F. (2023). Akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan negara oleh pemerintahan desa sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 3(2), 364–383.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru* (Disertasi). Riau University.
- Simanjuntak, E. T. L., Tamboto, H., & Kewo, C. L. (2023). Pengaruh arus kas operasi dan laba akuntansi terhadap return saham pada perusahaan manufaktur di BEI (Studi kasus pada sub sektor makanan dan minuman pada tahun 2018–2020). *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*, 2023, 81–90.
- Suprpto, Y., et al. (2023). Dampak globalisasi terhadap bisnis internasional. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 4122–4128.
- Suryani, N. K., et al. (2019). *Buku ajar perilaku organisasi*. Nilacakra.
- Tumbel, G. A., Tinangon, J., & Walandouw, S. K. (2017). Pengaruh laba akuntansi dan arus kas operasi terhadap return saham pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Umam, K. (2019). *Manajemen organisasi*.
- Winardi, J. (2006). *Teori organisasi dan pengorganisasian*.