

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA NAM AIR DI JAKARTA**

* Agung Tri Lestari¹, Eka Rofiyanti², Winda Wulandari³
Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Abstract.

This study aims to determine and analyze the influence of workload and organizational culture on employee engagement at NAM Air in Jakarta. This is motivated by the problem that many pilots choose to change jobs. Furthermore, there are also problems with pilot flying hours and working hours which are only valid for two months. This research was conducted at NAM Air in Jakarta from April to August 2021. This study used a quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaires to 44 respondents. This study shows that there is a significant influence between the workload variable on the employee engagement variable, which is 24.5%, there is a significant influence between the organizational culture variable on the employee engagement variable, which is 21.4%, and there is a positive and significant effect on workload and culture. organization simultaneously on employee engagement pilot PT. NAM Air is 32.3%

Keywords: *Workload, Organizational Culture, Employee Engagement*

Cronicle of Article:Received (11,04,2024); Revised (15,04,2024); and Published (28,04,2024).

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author : Agung Tri Lestari adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author.* prodipublikusat@gmail.com

How to cite this article : Lestari T A, Rofiyanti E , Wulandari W (2024) "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Nam Air Di Jakarta". *Adbispreneur*, 4 (1), pp. 33-39. Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Transportasi udara ialah transportasi yang cenderung diandalkan oleh masyarakat untuk bepergian dengan waktu yang cepat dan murah. Keunggulan transportasi udara dibandingkan

jenis transportasi lainnya menjadi salah satu penyebab meningkatnya penggunaan jasa transportasi udara di kalangan masyarakat Indonesia. Dalam hal ini, transportasi udara secara langsung mendukung peningkatan perekonomian negara. Berdasarkan hal tersebut, banyak maskapai penerbangan yang dibangun dan dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun, dalam satu tahun belakangan ini penerbangan mengalami kendala yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Dilansir CNNIndonesia.com (23/09/2020) diketahui bahwasanya terdapat penurunan terhadap sektor penerbangan sampai pada minus 6.54% berpengaruh pada Pendapatan Domestik Bruto (PDB) sehingga menyebabkan adanya penurunan permintaan pada jenis sektor lain.

Sehingga dapat diketahui bahwa banyak maskapai penerbangan yang mengalami penurunan aktivitas penerbangan juga. Jakarta yang menjadi pusat perekonomian dan Ibu Kota juga menerapkan peraturan ketat terkait pembatasan mobilitas masyarakat. Penurunan kurva orang yang terinfeksi Covid-19 juga meningkat dan menurut data laporan Kementerian Kesehatan (Februari 2021) bahwa Indonesia menjadi negara tertinggi se-Asean yang terinfeksi wabah. Hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk pengelola maskapai penerbangan yang mana aktivitasnya tertunda dan mengalami penurunan pendapatan. Di samping itu Pemerintah Indonesia mulai menetapkan pemberaturan yang juga membantu agar aktivitas penerbangan kembali beroperasi meskipun tidak 100% kembali seperti semula dalam hal finansial dan tingkat aktivitasnya. Namun hal ini menjadi permasalahan tersendiri pada karyawan di salah satu airlines Jakarta, khususnya pada penerbang/pilot.

Dampak pandemi membuat airlines menggunakan kebijakan terhadap sistem kerja para pilot. Waktu kerja para pilot dibagi menjadi dua periode, yakni satu bulan bertugas dan satu bulan diliburkan (on-off system) semenjak bulan Maret tahun 2020 sampai pada penelitian ini dilakukan. Artinya, bisa diartikan bahwa setelah 1 bulan bekerja, 1 bulan selanjutnya pilot tidak diizinkan untuk bertugas/bekerja selama satu bulan penuh. Hal ini dilakukan karena aktivitas penerbangan dan tingkat finansial perusahaan juga menurun. Sehingga fenomena ini juga memengaruhi pendapatan pilot. Meskipun begitu, para pilot masih bisa mendapatkan upah lebih dari Upah Jam Terbang. Upah Jam Terbang adalah upah yang diberikan oleh perusahaan penerbangan kepada pilot pada setiap tanggal 15 sesuai dengan jam terbang yang didapatkannya.

Namun sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan, jam terbang yang didapatkan pilot paling banyak hanya 35 jam penerbangan dalam satu bulan aktif kerja. Jumlah jam terbang ini menurun dari sebelum pandemi di mana bisa mencapai 70-90 jam terbang. Ketentuan ini juga menimbulkan permasalahan terkait pemberian jam terbang yang tidak merata bagi semua pilot. Dengan 44 pilot, hanya ada satu pesawat yang siap terbang pada tahun ini. Maintenance pesawat yang kurang baik oleh pengelola dalam penilaian para pilot, menjadi salah satu permasalahan terkait kurang meratanya jam terbang ini. Fenomena ini berdampak terhadap sense of belonging para pilot yang bekerja di maskapai penerbangan NAM Air di Jakarta. Sehingga employee engagement atau keterikatan pekerja menjadi lemah. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya para pilot yang melakukan pindah kerja dari NAM Air ke airlines lain yang lebih menjamin kehidupan mereka. Menurut data NAM Air, dalam 1 tahun terakhir, sudah ada 15 pilot yang resign. Khannys Dahliana Ulfah (2019) mengatakan bahwa terdapat faktor yang berpengaruh terhadap employee engagement adalah beban kerja. Berdasar pada hasil penelitiannya menghasilkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap employee engagement. Beban kerja yang merata menjadi penting untuk

para pilot yang saat ini bersandar pada Upah Jam Terbang. Karena dengan beban kerja lebih, mereka akan mendapatkan upah yang lebih pula. Fenomena ini berdampak terhadap sense of belonging para pilot yang bekerja di meskapai penerbangan NAM Air di Jakarta. Sehingga employee engagement atau keterikatan pekerja menjadi lemah.

Khannys Dahliana Ulfah (2019) mengatakan bahwa terdapat faktor yang berpengaruh terhadap employee engagement adalah beban kerja. Berdasar pada hasil penelitiannya menghasilkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap employee engagement. Beban kerja yang merata menjadi penting untuk para pilot yang saat ini bersandar pada Upah Jam Terbang. Karena dengan beban kerja lebih, mereka akan mendapatkan upah yang lebih pula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh beban kerja dan budaya organisasi secara parsial dan secara simultan terhadap employee engagement pada NAM Air di Jakarta.

LITERATUR REVIUW

1. Beban Kerja Antonius Rino Vanchapo (2020:1) mengatakan bahwasanya beban kerja merupakan rentetan aktivitas yang segera dikerjakan oleh pekerja dalam periode waktu yang telah ditentukan. Pekerja dapat selesai dalam melakukan pekerjaannya dan bisa melakukan penyesuaian terhadap beberap deskripsi pekerjaan yang diberikan, maka hal tersebut tidak bisa disebut dengan beban kerja. Akan tetapi, apabila pekerja tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, maka kewajiban dan aktivitas yang harus diselesaikan pekerja tersebut disebut beban kerja.
2. Budaya Organisasi. Sutrisno dalam Ahmad Fadli dan Nasib (2020:16) mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan, anggapan yang ditetapkan, dilakukan kesepakatan, dan dipatuhi oleh anggota dalam suatu organisasi yang dijadikan petunjuk berperilaku dan melakukan pemecahan masalah dalam organisasi. Pendapat lain terkait budaya organisasi dikemukakan oleh Greenberg & Baron dalam Arie Ambarwati (2018: 83) yakni kerangka pengetahuan yang memuat sikap, nilai, tindakan, dan harapan yang dimiliki setiap anggota organisasi.
3. Employee Engagement. Kata engagement atau keterlibatan dicetuskan pertama oleh William Kahn pada tahun 1990 dalam penelitian etnografi. Kata tersebut dijadikan rujukan untuk grand theory. Arti grand theory sendiri menurut James Jaccard dan Jacob Jacoby (2020:341) yakni teori besar yang memiliki komprehensifitas dan inklusif terkait tindakan manusia dan sosial. Syarida Hafni Sahir, dkk (2020:78) berpendapat tentang pengertian engagement yaitu keterlibatan anggota dalam melaksanakan peran pekerjaan dengan melakukan ekspresi diri, baik secara fisik, psikis, maupun pengetahuan demi melaksanakan peran dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Martono dalam Sudaryono (2018:92) penelitian kuantitatif ialah penelitian yang memakai metode kuantitatif dalam menjelaskan peristiwa sosial secara kuantitatif atau melakukan analisis terhadap peristiwa sosial tersebut terjadi di sosial yang memiliki keterkaitan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan Kuesioner/ Angket, Observasi, Studi Kepustakaan/Dokumentasi. Populasi menurut Riduwan dan Kuncoro (2014:37) ialah daerah yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan jumlah yang telah ditentukan

sebagai tempat penelitian guna dilakukan pembelajaran dan dilakukan penarikan simpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh anggota penerbang memiliki jumlah 44 anggota. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 44 orang (>100 orang), sehingga teknik sampel jenuh digunakan dengan ketentuan menyertakan keseluruhan populasi sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: Uji Keabsahan Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Statistik Inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Employee engagement penerbang PT NAM Air.

Berdasarkan penjabaran data di atas, khususnya uji hipotesis dan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 24,5%, hasil tersebut didapatkan melalui perhitungan berbantuan program SPSS dan dibuktikan adanya koefisien determinasi signifikan melalui p value. Hasil tersebut menandakan bahwasanya adanya pengaruh beban kerja terhadap employee engagement penerbang PT NAM Air. Pengujian linearitas garis regresi menunjukkan bahwa garis regresi memiliki hubungan yang linear secara statistik. Ditambah lagi, melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dihitung berbantuan program SPSS didapatkan koefisien regresi yang signifikan, sehingga memiliki arti bahwasanya ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air. Nilai Sig = 0,001 < 0,05 dan thitung = 3,691, maka H₀ di tolak menandakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja (X₁) terhadap employee engagement (Y) penerbang PT NAM Air.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsepsi Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007), dalam Khannys, Rooswita dan Muhammad (2019), mengenai beban kerja, seseorang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan jika mempunyai energi yang banyak, motivasi yang tinggi, dan melibatkan diri dalam pekerjaan sampai tidak memedulikan jam kerja. Hasil penelitian bermaksud pada signifikansi hubungan dan pengaruh yang di dapat dari pengujian terhadap nilai t dan f serta p value masing-masing pengujian. Maka dari itu, pandangan Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli dapat dikatakan berlaku dalam penelitian ini, walaupun pengaruh yang diberikan oleh variabel beban kerja pada penelitian ini cukup moderat, yakni sebesar 24,5%. Seseorang yang melibatkan diri dalam pekerjaan yang tinggi bisa melakukan pekerjaan dengan baik tanpa memikirkan beban kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian Khannys Dahliana Ulfah, Rooswita Santia Dewi dan Muhammad Syarif Hidayatullah yang berjudul Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran di PT. World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin. Penelitian tersebut memiliki hasil bahwa tingkat beban kerja berhubungan positif dengan tingkat keterikatan kerja. Hal tersebut telah penulis sebutkan pada paragraf sebelumnya mengenai penjelasan hubungan antara hasil penelitian dan konsep/ teori penelitian, dimana beban kerja bisa jadi perlu dibantu variabel lain, khususnya tujuan bekerja dan kesadaran akan itu, atau secara bersama-sama dengan variabel lain mempengaruhi variabel employee engagement. Penelitian oleh Khannys Dahliana Ulfah, Rooswita Santia Dewi dan Muhammad Syarif Hidayatullah, yang memiliki hasil penelitian yang tidak terlalu jauh berbeda. Penelitian Khannys, Rooswita dan Muhammad memiliki hasil bahwa beban kerja

mempengaruhi employee engagement sebesar 79,9%, sekitar setengahnya dari hasil penelitian ini, tetapi beban kerja dalam hal ini tetap memiliki korelasi dan pengaruh yang positif terhadap employee engagement. Berdasar pada data kuantitatif dan konsep tersebut, penulis menarik simpulan bahwasanya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee engagement Penerbang PT. NAM Air

Berdasarkan data-data yang dihasilkan pada penelitian ini, khususnya uji hipotesis dan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 21,4%, hasil tersebut didapatkan melalui perhitungan berbantuan program SPSS dan menandakan bahwasanya koefisien determinasi tersebut signifikan melalui p value. Hasil tersebut menandakan bahwasanya ada pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air. Uji linearitas mendeskripsikan bahwasanya ada korelasi antara variabel budaya organisasi dengan employee engagement memiliki hubungan yang linear. Hasil tersebut diperkuat melalui pengujian signifikansi koefisien regresi yang dihitung dengan bantuan SPSS didapatkan koefisien regresi yang signifikan, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air. Nilai Sig = 0,002 < 0,05 dan thitung = 3,384, maka H₀ di tolak, menandakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (X₂) terhadap employee engagement (Y) penerbang PT NAM Air.

Hasil penelitian selaras dengan teori Newstrom (2011) yang dikutip oleh Suci Oktaviani dan Mahendra Fakri (2016) menjelaskan bahwasanya budaya organisasi sebagai bagian pendapat, keyakinan, nilai dan norma yang menjadi pegangan oleh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2011) juga menyebutkan bahwasanya ketika sebagian besar anggota organisasi yang mendapat nilai yang tinggi terhadap komitmen, maka semakin tinggi pula budaya dan pengaruh terhadap sikap anggota sebab terdapat kemiripan dalam intensitas guna memunculkan iklim kontrol perilaku. Penghubungan teori/ konsep dari beberapa tokoh tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memang tidak terlalu berhubungan dengan employee engagement, sehingga sesuai dengan hasil penelitian ini dimana budaya organisasi memiliki tingkat pengaruh sebesar 21,4%,

Hasil penelitian ini dan elaborasi hubungan antara hasil penelitian dan teori tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, yakni penelitian oleh Suci Oktaviani dan Mahendra Fakri (2016) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee engagement Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Serta Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Penelitian oleh Suci dan Mahendra memiliki hasil bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan employee engagement. Adapun penelitian oleh Deny Jermy Eka dan Aslam Mei Nur (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Employee engagement Pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Penelitian Deny dan Aslam menghasilkan adanya korelasi positif oleh variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Employee engagement Pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Berdasar pada hasil pengolahan data dan teori yang telah dipaparkan, ditarik simpulan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement penerbang PT NAM Air.

3. Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Employee engagement

Berdasar pada pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwasanya diperoleh koefisien determinasi sebesar 32,3%, melalui pengujian p value dengan program aplikasi SPSS dinyatakan bahwasanya koefisien determinasi tersebut signifikan. Maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air. Uji regresi berganda antar variabel menghasilkan persamaan garis regresi $Y = 6,120 + 0,403X_1 + 0,419X_2$. Nilai konstanta=6,12 menunjukkan bahwa dengan beban kerja dan budaya organisasi yang baik, maka pegawai dapat memiliki employee engagement yang juga tinggi, nilai regresi 0,403 dan 0,419 menunjukkan bahwasanya ada pengaruh positif beban kerja dan budaya organisasi secara simultan atas employee engagement penerbang PT. NAM Air. Angka koefisien regresi tersebut juga menunjukkan bahwasanya peningkatan satu tingkat beban kerja maka terjadi peningkatan pada employee engagement 0,403, untuk variabel budaya organisasi, setiap peningkatan satu tingkat budaya organisasi, maka bisa terjadi peningkatan employee engagement 0,419.

Uji hipotesis regresi simultan dilihat melalui nilai Sig. dan Fhitung, nilai Sig = 0.000 < 0,05 dan Fhitung > Ftabel (9.776 > 3,21), maka H0 ditolak sehingga menunjukkan bahwasanya koefisien regresi dikatakan signifikan. Dengan demikian, ada pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap employee engagement penerbang PT NAM Air. Berdasar pada hasil penelitian dan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sesuai dengan teori tentang beberapa tipe beban kerja menurut Shalhan Kurnia dan Lindawati Kartika. Hasil penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee engagement Pada Bank Mandiri Region V Jakarta 3. Dalam penelitian tersebut Shalhan dan Lindawati menemukan bahwasanya variabel tingkat budaya organisasi berkorelasi positif terhadap employee engagement, pengaruh tersebut adalah 68%. Hasil yang relatif sama didapatkan melalui perbandingan antar dimensi dalam variabel budaya organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khannys Dahliana Ulfah, Rooswita Santia Dewi dan Muhammad Syarif Hidayatullah. Penelitian Khannys, Rooswita dan Muhammad memiliki hasil bahwa beban kerja mempengaruhi employee engagement sebesar 79,9%, sekitar setengahnya dari hasil penelitian ini, tetapi beban kerja dalam hal ini tetap berkorelasi dan positif terhadap employee engagement. Berdasarkan informasi penelitian-penelitian kuantitatif dan teori yang telah dijelaskan, peneliti berkesimpulan bahwa variabel beban kerja dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement penerbang PT NAM Air.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel employee engagement yakni 24,5% dan sisanya 75,5% disebabkan oleh variabel lain.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel employee engagement yakni 21,4% dan sisanya 78,6% disebabkan oleh variabel lain.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air. Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap employee engagement adalah 0,323. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan beban kerja dan budaya organisasi terhadap employee engagement penerbang PT. NAM Air tergolong rendah, dimana hal ini telah dielaborasi melalui teori yang relevan dengan penelitian. Persentase beban kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan employee engagement penerbang PT NAM Air, yakni 32,3%, sementara sisanya 67,7% disebabkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Deny Jermy Eka Putra Mase dan Aslam Mei Nur Widigdo, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat, dalam JEMSI(Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi) Volume 2, Issue 4, Maret 2021 EISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916
- Khannys Dahliana Ulfah, Rooswita Santia Dewi, dan Muhammad Syarif Hidayatullah, 2019. Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin, dalam Jurnal Kognisia, Vol. 2, No. 1.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Schein, Edgar H. (2014). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Suci Octaviani dan Mahendra Fakhri, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Serta Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom, dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, Vol. 2, No. 2
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan. Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.