

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Istiantara 2019). Menurut (Afandi 2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi segala aktivitas dalam suatu perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki, sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber suatu proses dengan melakukan perekrutan, pengembangan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan dari berbagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi bisnis atau perusahaan dengan cara melihat kinerja para karyawan (Elida Maharani, 2019)

2.3. *Employee Engagement*

2.3.1. Pengertian *Employee Engagement*

Andrian Noviardy (2020) *Employee Engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, *Employee Engagement* juga sering disebut *Work Engagement*. Kata *Employee* artinya adalah karyawan, Sedangkan *Engagement* berarti keterikatan. Aspek *Engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya.

Nienaber & Martins (2020) definisi dari *Employee Engagement* merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Menurut (Hari:2020:04) *Employee Engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki *Engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi.

Katili et al (2021) mengemukakan *Employee Engagement* merupakan sejauh mana seseorang karyawan mampu melibatkandirinya secara penuh terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan

organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya, dan mengekspresikan diri secara fisik dan emosional terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terikat akan menunjukkan hubungan emosional yang positif, optimis, energik, fokus serta berdedikasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Obuobisa-Darko 2019).

Karyawan yang merasa bahwa dirinya terlibat akan mengekspresikan pola pikir yang positif dan berbasis pada pekerjaan yang ditandai dengan semangat yang mampu mengurangi kecenderungan karyawan untuk membuat kesalahan dalam bekerja terlebih karyawan yang memiliki rasa *engage* terhadap pekerjaannya akan lebih siap untuk belajar pengetahuan dan hal-hal yang baru sehingga karyawan yang *engage* mampu mewujudkan inovasi dan keterampilan sebagai hasil pencapaian tingkat keberhasilan dan kinerja yang tinggi pada pekerjaannya (Ahakwa et al 2021).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berarti melibatkan karyawan dalam pekerjaannya agar mempunyai sikap komitmen dan usaha yang lebih untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan mengetahui peranannya saat sedang bekerja. Istilah *Engagement* digunakan ketika seseorang pekerjaannya memiliki aura positif, bersemangat dengan pekerjaannya, terlibat dalam tindakan yang memotivasi diri sendiri, dan termotivasi untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Ini dapat digunakan ditempat kerja untuk mewakili apa yang terjadi.

2.3.2. Faktor-faktor *Employee Engagement*

Faktor-faktor employee engagement, menurut Elliott & Corey (2018) yaitu sebagai berikut :

1. *Open and honest communication*, yang merupakan komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari employee engagement karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat. Perusahaan terbaik mengembangkan budaya transparansi lateral diseluruh perusahaan antara rekan dan departemen.
2. *Purpose, mission & values* dimana tiap perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan karyawan. Purpose, mission & values yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik menginspirasi karyawan, menghubungkan pelanggan dan menciptakan keselarasan. Ketidaksejajaran antara kata dan tindakan tidak autentik, dan bisa menjadi kunci pelepasan.
3. *Leadership*, semua perusahaan dengan engagement tertinggi meilikiketerlibatan yang diperjuangkan di tingkat CEO. Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka dari sebelumnya.
4. *Management*, kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik. Memperlakukan karyawan sebagai musuh, yang merupakan awal dari banyaknya buku pegangan karyawan dan dokumen kebijakan, merupakan faktor kunci dalam merusak kepercayaan. Mungkin kebohongan terbesar yang kita miliki dalam praktik manajemen adalah mitos bahwa pekerjaan itu permanen tidak berurusan dengan ini merusak hubungan manajemen . Manajer sangat

kuat dan sangat penting bagi mereka untuk bergabung dengan keterlibatan karyawan.

5. *Job Design*, desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan. Pekerjaan yang dirancang terbaik memiliki pengakuan dan pembelajaran sejak awal. Masalah desain pekerjaan sebenarnya bisa menjadi akar penyebab masalah dengan pengakuan.

2.3.3. Indikator *Employee Engagement*

Andrian Noviardy (2020) terdaoat 4 indikator *Employee Engagement*, yaitu:

1. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusia, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaannya. Orang-orang yang memiliki skor *Dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan mnantang.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaannya, waktu

dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

4. Keluar Masuk (*Turnover*)

Perputaran Karyawan adalah proses mengganti satu pekerja dengan pekerja lain dengan suatu alasan. Perputaran Karyawan didasarkan pada penilaian persentase pekerja di suatu perusahaan yang harus diganti dalam suatu periode waktu

2.4. Budaya Organisasi

2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi

Pada dasarnya Budaya Organisasi merupakan suatu identitas bagi sebuah organisasi. Semakin kuat suatu budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat suatu karakteristik budaya organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Karakteristik inilah yang memberikan suatu jati diri atau perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Sarumaha et al 2018).

Wan Dedi, Zulaspan (2019) Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjaadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Ariani (2018) Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga prilakunya dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan-karyawan disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan.

Menurut (Ernawan 2018) Menjelaskan Budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi.

2.4.2. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Wahyuddin et al., (2021) terdapat enam faktor Budaya Organisasi, yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.4.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sarumaha et al 2018) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
2. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
3. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi
4. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Paparang et al (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja yang dipaparkan oleh Novia *et al* (2021:02) adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang disebut dengan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja

seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum

Noviardy & Aliya (2020) Kinerja merupakan perilaku seseorang untuk menentukan hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Muis et al., 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Novia Ruth S (2021) dalam bukunya Kinerja Karyawan, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

2.5.2. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Pandi Affandi (2018) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

1. Kemampuan, kebribadian dan minat kerja.
2. Tingkat motivasi pekerjaan.
3. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.

2.5.3. Indikator Kinerja

Menurut Paparang et al (2021) Indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain. Tingkat aktivitas diselesaikan

pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

d. Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang kinerja saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama aparat karyawan.

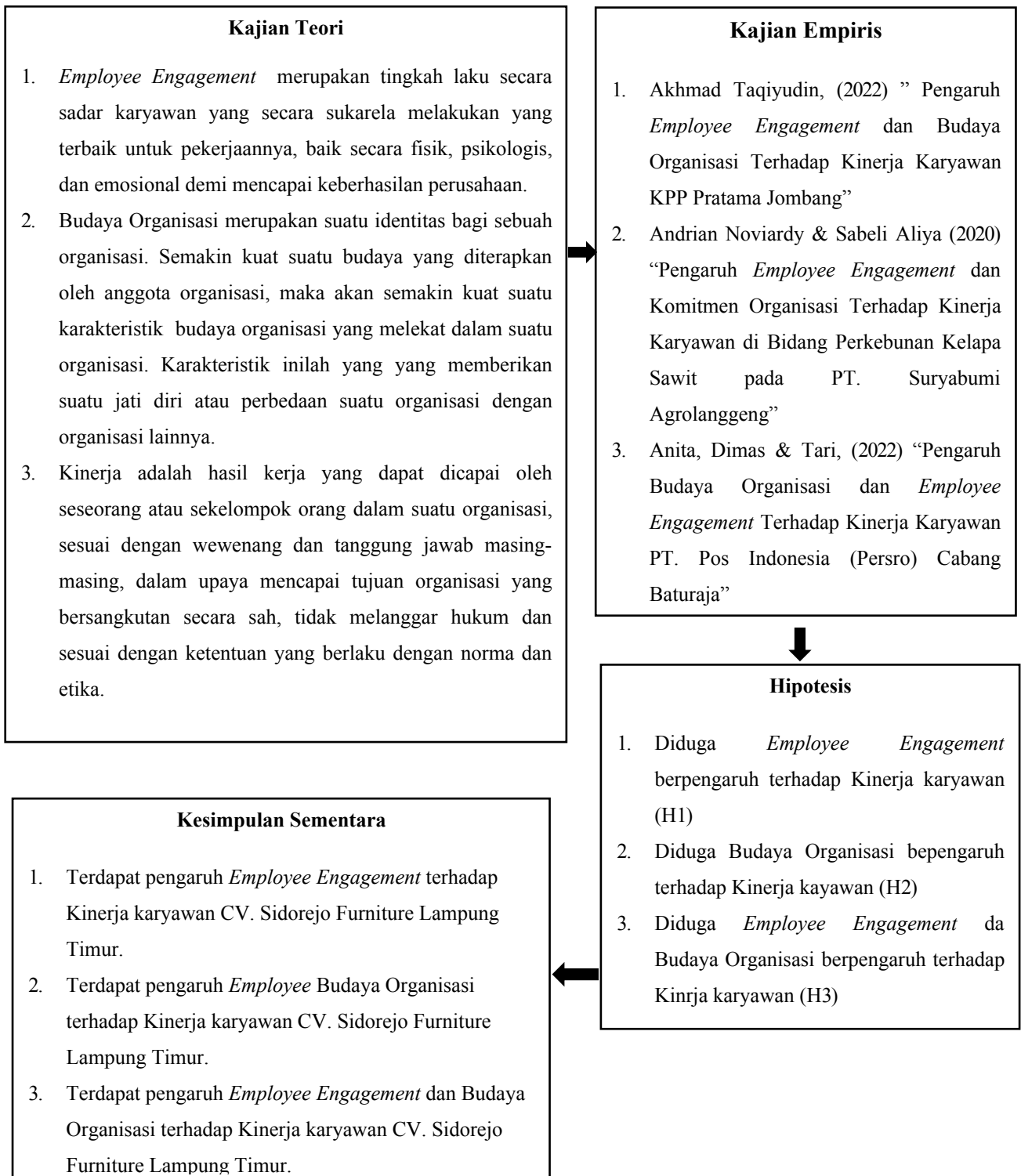
2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Judul & Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian | Kontribusi Penelitian |
|----|---------------------------------|--|---|---|--|
| 1 | Akhmad Taqiyudin, dkk | Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jombang (2022) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. | Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan di KPP Pratama Jombang | Sumber referensi peneliti yang sedang melakukan penelitian |
| 2 | Andrian Noviardy & Sabeli Aliya | Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit pada PT. Suryabumi Agrolanggeng (2020) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan | Perbedaan terletak pada variabel (X1) <i>Employee Engagement</i> dan objek yang terletak pada PT. Suryabumi Agrolanggeng | Sumber referensi peneliti yang sedang melakukan penelitian |
| 3 | Anita, Dimas, Tati | Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persro) Cabang Baturaja (2022) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Perbedaan terletak pada variabel (X1) Budaya Organisasi, (X2) <i>Employee Engagement</i> , dan objek | Sumber referensi peneliti yang sedang melakukan penelitian |
| 4 | Hadi W, Dewi L, Arif H | <i>The Effect Communicarion and Organizational Culture On Employee Performance At Paramadina University In Jakarta (2023)</i> | <i>The results showed that partially and significant influence between Communication and Organizational Culture on Employee Performance</i> | <i>The difference lies the variables (X1) Communication and objects located at Paramadina University In Jakarta</i> | Sumber referensi peneliti yang sedang melakukan penelitian |
| 5 | Bahrul Yaman, Neneg H, Lili S | <i>The Effect Of Organizational culture And Organizational Communication On Employees Performance (2022)</i> | <i>The results of this study in dicate that organizational culture and organizational communication have a partial and simultaneous</i> | <i>The difference lies the variables (X2) Organizational Communication and objects located at PT. Pos Indonesia Bogor</i> | Sumber referensi peneliti yang sedang melakukan penelitian |

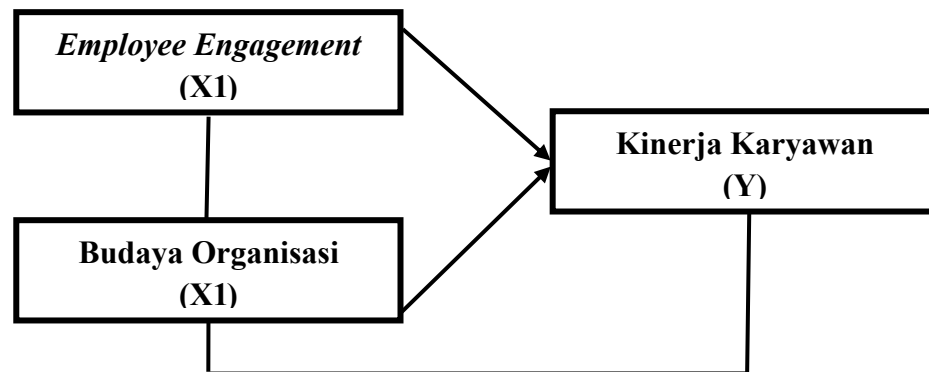
2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



2.9 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono:2018:159) Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

2.9.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement merupakan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, *Employee Engagement* juga sering disebut *Work Engagement*. Kata *Employee* artinya adalah karyawan, Sedangkan *Engagement* berarti keterikatan. Aspek *Engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya.

Engagement terjadi ketika seseorang sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Nienaber & Martins (2020) definisi dari *Employee Engagement* merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik

secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andrian Noviardy & Sabeli Aliya (2020) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

2.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya Budaya Organisasi merupakan suatu identitas bagi sebuah organisasi. Semakin kuat suatu budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat suatu karakteristik budaya organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Karakteristik inilah yang memberikan suatu jati diri atau perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Sarumaha et al 2018).

Wan Dedi, Zulaspan (2019) Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjaadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anita, Dimas, Tati (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos

Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

2.9.3 Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nienaber & Martins (2020) definisi dari *Employee Engagement* merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Wan Dedi, Zulaspan (2019) Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjaadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andrian Noviardy & Sabeli Aliya (2020) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng. Serta penelitian yang dilakukan oleh Anita, Dimas, Tati (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.