

**Pengaruh Sistem *Appreciation* dan *Recognition* Terhadap *Employee Engagement* Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Kantor Camat Langgudu Kabupaten Bima Provinsi
Nusa Tenggara Barat)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Manajemen**

Oleh:

ILHAM JAMIL

NPM: 22101081130



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem *appreciation* dan *recognition* terhadap *employee engagement* dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Data yang terkumpul sebanyak 63 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural berbasis varian, yaitu *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *appreciation* dan *recognition* berpengaruh positif langsung terhadap *employee engagement*. Sementara budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* dan tidak dapat memediasi hubungan antara *appreciation* dan *recognition* terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: sistem *appreciation*, *recognition*, *employee engagement*, budaya organisasi.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of appreciation and recognition systems on employee engagement, with organizational culture as a mediating variable. This research uses a quantitative method. Data collection was conducted using questionnaires and interviews. Data from 63 respondents were collected using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using a variance-based structural equation modeling, namely Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results of the study indicate that appreciation and recognition systems have a direct positive effect on employee engagement. Meanwhile, organizational culture does not affect employee engagement and cannot mediate the relationship between appreciation and recognition and employee engagement.

Keywords: appreciation system, recognition, employee engagement, culture.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Pergeseran paradigma ini tentunya menuntut kompetensi sumber daya manusia yang unggul di bidang teknologi informasi. Konsekuensinya, manusia dituntut pula memiliki kemampuan menganalisis suatu kasus atau berpikir logis. Fenomena yang terjadi di era revolusi industri 4.0 adalah kedudukan manusia yang akan digantikan oleh teknologi atau mesin apabila manusia tidak mampu menguasai teknologi tersebut.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era milenial menuntut setiap manusia untuk mampu mengoperasikan dan harus dibekali dengan keterampilan. Tuntutan ini harus dimiliki sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya mampu untuk bersaing dalam dunia kerja. Namun fenomena yang terjadi sekarang ini, lulusan perguruan tinggi tidak menjamin seseorang untuk memiliki pekerjaan yang lebih baik daripada lulusan menengah atas atau kejuruan. Hal ini terjadi apabila seseorang tidak memiliki kompetensi keahlian dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi serta logika berpikir.

Menurut Becker and Ulrich dalam Suparno (2005), kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, (keahlian) dan kemampuan ketrampilan ataupun kinerja. Kompetensi menjadi aspek penting untuk

seseorang memasuki dunia kerja, karena tanpa kompetensi yang mumpuni akan menjadi kendala dan menyebabkan kedudukan seseorang tergeser oleh orang lain yang memiliki kompetensi lebih. Zwell 2000: 56-68 (dalam Wibowo 2007:102) mengungkapkan bahwa dalam tolak ukur kompetensi seseorang mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi seperti, keyakinan berpikir, keterampilan, karakteristik kepribadian, pengalaman, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa lulusan pendidikan tinggi belum tentu memiliki kompetensi yang lebih baik dari lulusan menengah atas atau kejuruan akibatnya pendidikan tinggi akan kalah saing dengan lulusan pendidikan menengah atau kejuruan jika tidak dibekali dengan kompetensi lebih. Terjadinya pengurangan tenaga kerja baik karena mempertimbangkan dari sisi efisiensi dan efektivitas kinerja mulai digencarkan pada setiap lapangan pekerjaan. Pekerjaan teknis yang dahulu dikerjakan oleh tenaga manusia digantikan perlahan oleh tenaga mesin dan teknologi. Hal ini tidak hanya terjadi pada perusahaan besar tetapi juga terjadi pada perusahaan kecil, lembaga nonprofit atau yayasan yang cukup mengambil peran dalam penyedia lapangan pekerjaan. Apabila hal ini diabaikan, maka akan berimbas pada terbukanya gerbang pengangguran bagi para lulusan apabila tidak dibekali kesiapan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Fenomena pengangguran apabila tidak dicegah akan menjadi permasalahan ekonomi nasional.

Studi empiris dari pengaruh pengakuan karyawan terhadap keterlibatan karyawan dengan peran moderasi kepuasan gaji. Studi ini

menggunakan SEM dan menemukan bahwa pengakuan karyawan memiliki efek positif terhadap kepuasan gaji dan efek negatif langsung terhadap keterlibatan karyawan. Namun, kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan memoderasi hubungan pengakuan dengan keterlibatan sehingga pengaruh pengakuan terhadap keterlibatan lebih kuat jika kepuasan gaji tinggi. Studi lainnya dengan judul hubungan pengakuan dan apresiasi dengan performa kerja melalui keterlibatan kerja. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa praktik pengakuan memiliki korelasi positif signifikan dengan kinerja karyawan, baik melalui penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik. Pengakuan non-moneter juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Pengakuan terbukti meningkatkan komitmen karyawan dan secara langsung meningkatkan hasil kerja yang diukur melalui studi lapangan dan eksperimental.

Berdasarkan observasi terhadap dinamika organisasi di Kantor Camat Langgudu, ditemukan beberapa fakta objektif terkait tingkat keterlibatan pegawai dan budaya kerja Tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas instansi saat ini tergolong rendah. Hal ini teridentifikasi dari peran serta pegawai yang belum merata dalam proses pengambilan keputusan strategis. Meskipun rapat keanggotaan rutin diselenggarakan, mayoritas pegawai bersikap pasif dan cenderung mengandalkan arahan dari pimpinan saja (seperti Sekretaris Camat). Partisipasi dalam musyawarah sering kali terbatas pada kehadiran fisik tanpa kontribusi gagasan yang aktif. Terdapat kendala dalam distribusi informasi yang menyebabkan komunikasi antar-pegawai tidak berjalan efektif. Informasi penting tidak tersampaikan secara

menyeluruh, yang berdampak pada munculnya perasaan eksklusif di kalangan staf. Selain itu, tingkat ketaatan administratif terhadap standar organisasi masih rendah, sehingga memengaruhi profesionalisme dan budaya kerja secara umum. Ditemukan adanya kompetisi tidak sehat di lingkungan kerja, di mana sebagian pegawai merasa tersaingi satu sama lain. Kondisi ini diperburuk dengan kurangnya pengakuan (*recognition*) antar-rekan sejawat, yang menghambat terciptanya kolaborasi tim yang solid. Saat ini, Kantor Camat Langgudu belum menerapkan sistem apresiasi atau penghargaan yang terstruktur bagi pegawai. Ketiadaan bentuk pengakuan formal terhadap kinerja staf menjadi faktor signifikan yang menurunkan motivasi pegawai untuk terlibat lebih dalam dalam aktivitas operasional maupun pengembangan instansi.

Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan *employee engagement* adalah penerapan sistem *appreciation* dan *recognition* melalui budaya organisasi yang efektif. Sistem ini bertujuan untuk memberikan pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai, baik secara individu maupun tim. Melalui pemberian apresiasi, pegawai akan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun pentingnya sistem apresiasi dan *recognition* telah banyak diakui, namun implementasinya di berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah, masih seringkali belum optimal. Beberapa permasalahan yang sering ditemui seperti Kurangnya pemahaman mengenai konsep *appreciation* dan *recognition*. Banyak organisasi yang belum memahami secara mendalam konsep *appreciation* dan *recognition* yang efektif. Bentuk

apresiasi yang diberikan seringkali monoton dan kurang menarik bagi pegawai. Sistem apresiasi yang diterapkan belum selalu didasarkan pada hasil kinerja yang objektif. Pegawai tidak merasa dilibatkan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program apresiasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Sistem *Appreciation* dan *Recognition* Terhadap *Employee Engagement* Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Camat Langgudu Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara barat)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah sistem *appreciation* berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*?
2. Apakah sistem *recognition* berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*?
3. Apakah sistem *appreciation* berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi?
4. Apakah sistem *recognition* berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi?
5. Apakah sistem *appreciation* berpengaruh tidak langsung terhadap *employee engagement*?

6. Apakah sistem *recognition* berpengaruh tidak langsung terhadap *employee engagement*?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian skripsi ini sebagai berikut ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung sistem *appreciation* terhadap *employee engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung sistem *recognition* terhadap *employee engagement*.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung sistem *appreciation* terhadap budaya organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung sistem *recognition* terhadap budaya organisasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung sistem *appreciation* terhadap *employee engagement*.
6. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung sistem *recognition* terhadap *employee engagement*.
7. Untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

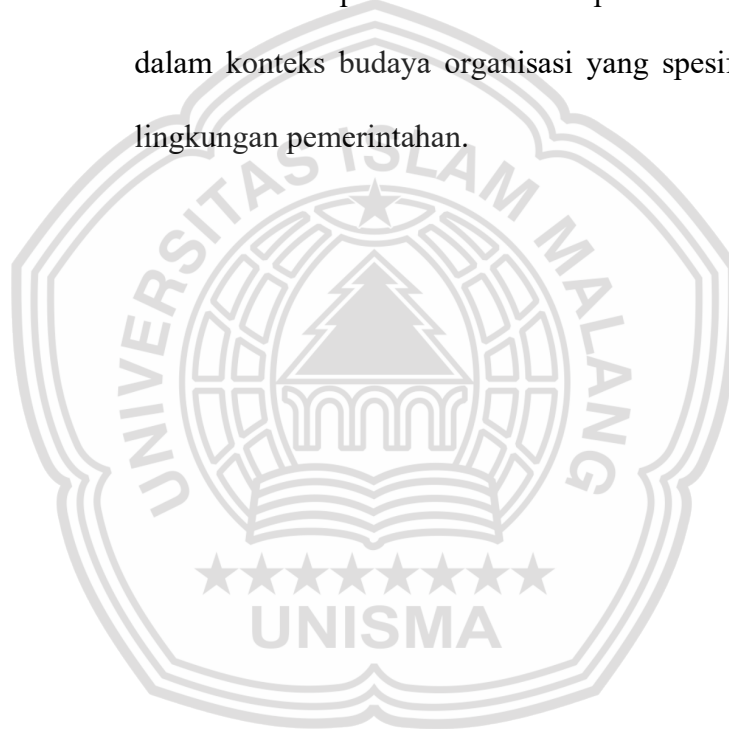
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang sangat berharga bagi organisasi dalam berbagai aspek. Secara langsung, penelitian ini membantu organisasi untuk memahami secara mendalam faktor-faktor spesifik dalam sistem penghargaan dan pengakuan yang paling efektif dalam meningkatkan keterlibatan pegawai.

Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

2. Manfaat Secara Praktis.

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Kantor Camat Langgudu untuk memperbaiki dan menyempurnakan sistem apresiasi dan recognition yang sudah ada, sehingga dapat meningkatkan employee engagement dan memberikan budaya organisasi yang baik di lingkungan organisasi.
- b. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan terkait dengan pengembangan sistem *appreciation* dan *recognition* melalui budaya organisasi di seluruh instansi pemerintah di daerah.

- c. Agar dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan implementasi sistem apresiasi dan recognition di sektor publik.
- d. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem apresiasi dan recognition dalam konteks budaya organisasi yang spesifik, seperti di lingkungan pemerintahan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Appreciation* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.
2. *Recognition* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.
3. *Appreciation* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.
4. *Recognition* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.
5. Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Engagement*.
6. *Appreciation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui Budaya Organisasi.
7. *Recognition* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui Budaya Organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan, antara lain:

1. Penguatan Peran Budaya Organisasi

Meskipun *appreciation* dan *recognition* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk tidak hanya memberikan budaya organisasi secara simbolik atau umum, tetapi perlu memastikan bahwa budaya organisasi tersebut berdampak secara personal dan emosional bagi pegawai. Budaya organisasi yang dirasakan bermakna akan lebih berpotensi meningkatkan keterlibatan.

2. Budaya Organisasi sebagai *Katalisator Engagement*

Temuan bahwa budaya organisasi tidak memediasi hubungan antara *appreciation* dan *employee engagement* menegaskan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan kolaboratif. Organisasi sebaiknya memperkuat budaya organisasi melalui nilai-nilai yang konsisten, kepemimpinan yang inklusif, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, karena budaya organisasi terbukti menjadi penghubung utama antara apresiasi dan keterlibatan kerja.

3. *Recognition* sebagai Instrumen Kuat Penggerak Pegawai

Recognition terbukti berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *employee engagement*, menunjukkan bahwa pengakuan adalah salah satu faktor paling kuat yang dapat digunakan manajemen untuk

mendorong karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan. Saran bagi organisasi adalah untuk membangun sistem *recognition* yang sistematis dan terintegrasi, seperti penghargaan rutin, apresiasi berbasis kinerja, dan pengakuan antar rekan kerja (*peer recognition*), agar dampaknya maksimal.

4. Tinjauan terhadap *Mediation: Full* dan *Partial*

Temuan bahwa *appreciation* dan *recognition* mengalami *partial mediation* karena budaya organisasi tidak dapat memediasi *appreciation* dan *recognition* memberikan pemahaman baru bagi organisasi bahwa tidak semua bentuk penghargaan memiliki jalur pengaruh yang sama terhadap *engagement*. Oleh karena itu, perlu ada klarifikasi dan pemisahan strategi dalam praktik organisasi. Budaya organisasi mungkin memerlukan pendekatan yang lebih berbasis budaya, sementara *appreciation* dan *recognition* dapat langsung dimanfaatkan untuk mendorong *engagement*.

5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara *appreciation* dan *engagement*, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, atau iklim psikologis.
- b. Perlu juga dilakukan penelitian kualitatif atau campuran guna menggali lebih dalam bagaimana karyawan benar-benar memaknai *appreciation* dan *recognition* dalam konteks budaya organisasi.
- c. Disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan lintas sektor, agar generalisasi hasil dapat diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Mandri, A., Komara, A. H., & David. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Putr) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Malang). *Jurnal Kom Tek Info Fakultas Ilmu Komputer*.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Nurlaini, Almasdi. 2020, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT XYZ, (*Jurnal Profita*).
- Razak Mashur, Suharnanto Bambang 2020, PENGARUH PENGAKUAN, KOMPENSASI DAN POLA KOMUNIKASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN PADA PT. EASTERN PEARLS FLOUR MILLS MAKASSAR, (*Jurnal Pascasarjana STIE Nobel Indonesia*)
- Ardiansyah Tedy, 2020, EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (SEBUAH STUDI LITERATUR), Vol. 12, No. 2, (*Jurnal Sosio E-Kons*).
- Safitri Samud Melisa, Johnly Pio Riane, Tatimu Ventje, 2021, Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Vol. 2, No.3, (*Jurnal Productivity*).
- Nazra Fazini Harum, Suparno, 2010, PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI STUDI PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) DI KOTA

BANDA ACEH, Vol. 4, No. 3, (*Jurnal Ilmiah mahasiswa Ekonomi Akuntansi*)

