



# Pengaruh Budaya Kerja dan *Teamwork* terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Alfamart Kecamatan Parung, Bogor

Ai Yuliasuti<sup>1\*</sup>, Adrian Adha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> STIM Budi Bakti, Bogor, Indonesia

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i3.4071>

\*Correspondence: Ai Yuliasuti

Email: [aiyuliaa23@gmail.com](mailto:aiyuliaa23@gmail.com)

Received: 07-05-2026

Accepted: 19-06-2026

Published: 28-07-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of work culture and teamwork on employee engagement at Alfamart in Parung District, Bogor. The problem in this study is suboptimal employee engagement, which can affect service quality and operational performance. The proposed approach centers on examining work culture and teamwork as key internal determinants that contribute to enhancing employee engagement. This research adopts a quantitative design, employing both descriptive and associative analytical frameworks. Primary data were gathered through structured questionnaires distributed to 65 respondents, selected through purposive sampling. The analysis was conducted using SPSS, applying a multiple linear regression technique. The findings indicate that both work culture and teamwork exert a statistically significant and positive influence on employee engagement, both individually and in combination. Furthermore, the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.658 suggests that 65.8% of the variation in employee engagement is accounted for by these two variables. Thus, improving work culture and teamwork quality can be an effective strategy in increasing employee engagement and the quality of company service.

**Keywords:** Work Culture, Teamwork, Employee Engagement

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* terhadap *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu belum optimalnya keterlibatan karyawan yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja operasional. Solusi yang ditawarkan adalah dengan mengidentifikasi peran budaya kerja maupun kerja sama tim sebagai faktor internal yang dapat meningkatkan *employee engagement*. Dalam kajian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif maupun asosiatif. Sebanyak 65 responden ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang didapat selanjutnya dianalisis dengan regresi linear berganda melalui bantuan SPSS. Temuan ini mengungkapkan bahwasanya budaya kerja maupun *teamwork* memiliki pengaruhnya yang positif ataupun signifikan pada *employee engagement*, baik dengan parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi 0,658 menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 65,8% variasi *employee engagement*. Dengan demikian, peningkatan budaya kerja dan kualitas *teamwork* mampu menjadi strategi yang efektif dalam menambah tingkatan keterlibatan karyawan serta kualitas pelayanan perusahaan.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, *Teamwork*, *Employee Engagement*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat diposisikan sebagai elemen strategis yang memiliki kontribusi krusial dalam keberlangsungan suatu organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil. Hal ini disebabkan karena manusia berperan sebagai penggerak utama yang tidak hanya menjalankan, tetapi juga menentukan arah kebijakan organisasi. Selain itu,

kualitas sumber daya manusia turut menjadi faktor penentu dalam menjaga eksistensi serta mendorong adaptasi dan pengembangan organisasi di tengah dinamika perubahan sosial dan perkembangan zaman ([Riyadi1 et al., 2025a](#)). Sumber daya manusia sebagai satu dari sekian elemen kunci dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi untuk menghadapi persaingan global yang semakin meningkat ([Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024](#)) khususnya pada sektor ritel modern seperti Alfamart. Seiring dengan akselerasi modernisasi di berbagai sektor, organisasi dituntut untuk didukung oleh sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki tingkat keterikatan yang kuat terhadap institusi tempat mereka bernaung. Individu yang menunjukkan keterlibatan emosional dan psikologis yang tinggi (*employee engagement*) cenderung memperlihatkan komitmen kerja yang lebih solid. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi sekaligus memperkuat posisi daya saingnya dalam menghadapi dinamika kompetisi global yang semakin ketat ([Saimar & Mas, 2023](#)). Akan tetapi, tingkat keterikatan kerja (*employee engagement*) tidak terdistribusi secara merata pada setiap individu dalam organisasi. Variasi tersebut dipengaruhi oleh sejumlah determinan yang berperan signifikan dalam membentuk komitmen karyawan, di antaranya tingkat motivasi, kepuasan terhadap pekerjaan, karakteristik budaya organisasi, serta faktor-faktor pendukung lainnya ([Colquitt et al., 2009](#)).

Dalam industri ritel modern seperti Alfamart, kualitas pelayanan tidak dapat hanya diukur oleh kelengkapan produk atau sistem operasional, namun juga dapat diukur dari keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan yang mempunyai rasa keterlibatan yang tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, serta performa yang konsisten dalam melayani pelanggan ([Wahyono, 2022](#)). Dengan demikian, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menjadikan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja organisasi ([Riyadi1 et al., 2025](#)), [Yulivan, 2021](#)). Sehingga, perusahaan harus bisa membangun lingkungan kerjanya yang mampu meningkatkan keterikatan para karyawan nya terhadap pekerjaan nya. Menurut Schaufeli (2012), karyawan dengan tingkatan *employee engagement* yang tinggi mempunyai inisiatif yang besar dalam menyelesaikan tugas serta motivasi untuk terus belajar dari pekerjaan yang dilakukan ([Riyadi1 et al., 2025b](#)).

Keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) diartikan sebagai rasa ikatan kerja yang dirasakan karyawannya secara penuh melibatkan diri pada suatu pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan nya pada saat jam kerja ([Storey et al., 2008](#)). Keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) menurut Khan (1990) serta Schaufeli dan Bakker (2004) merupakan kondisi positif yang menghadirkan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan penuh (*absorption*) saat bekerja ([Humairoh & Wardoyo, 2017](#)). Selanjutnya, May (2004) mengembangkan model tersebut dengan menambahkan kondisi psikologis berupa kebermaknaan pekerjaan (*meaningfulness*), rasa aman (*safety*), serta ketersediaan fisik dan emosional (*availability*) yang terbukti berhubungan positif dengan *engagement* ([Adi & Fithriana, 2021](#)). Kondisi ini tercermin melalui energi, semangat, antusiasme, dan keterlibatan penuh dalam bekerja, sehingga mampu mendorong karyawan memberikan kinerja serta pelayanan yang optimal. Berbagai

penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti budaya kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal (Yulivan, 2021) Riyadi1 et al., 2025b).

Salah satu determinan yang berkontribusi signifikan terhadap tingkat *employee engagement* adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dimaknai sebagai pola kebiasaan yang terbentuk melalui praktik berulang di lingkungan organisasi, yang kemudian berkembang menjadi seperangkat nilai, persepsi, perilaku, serta keyakinan kolektif yang diinternalisasi dan dipegang oleh setiap karyawan (J., 2014). Dedison dalam Prahara dan Hidayat (2019) mengatakan bahwasanya perusahaan dengan budaya kerja yang kuat cenderung mempunyai tingkatan *employee engagement* yang tinggi, maupun sebaliknya (Akbar & Budiani, 2021). Schein (2010) mendefinisikan “budaya kerja sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam menghadapi permasalahan adaptasi *eksternal* serta integritas *internal*.” Budaya kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tanggung jawab, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, serta sistem kerja (Herni et al., 2025).

Budaya organisasi dipandang memiliki keterkaitan signifikan dengan tingkat keterikatan karyawan, mengingat lingkungan kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman dan kondusif akan mendorong individu untuk lebih terlibat secara emosional maupun profesional dalam aktivitas pekerjaannya (Pong Bija, 2020). Budaya kerja merupakan konstruksi konseptual yang memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan efektivitas serta mutu kinerja dalam suatu organisasi (Nurmala, 2024). Dengan demikian, eksistensi budaya kerja memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan mutu kinerja sekaligus produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pada konteks Alfamart, nilai-nilai budaya kerja terefleksikan melalui penerapan disiplin yang konsisten, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), manajemen waktu yang efektif, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta dedikasi dalam mempertahankan kualitas layanan. Budaya kerja yang terinternalisasi secara kuat tidak hanya menjadi pedoman dalam bertindak, tetapi juga mampu menciptakan keseragaman dalam proses operasional serta mengakselerasi kinerja individu maupun kolektif karyawan.

Selain budaya kerja, *teamwork* juga memiliki peranan krusial dalam mendukung kelancaran operasional. Branham dan Hirschfeld menyatakan kerja sama tim merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan *employee engagement*. *Teamwork* merupakan sekelompok individu yang memiliki kemampuan, pengalaman, serta latar belakang yang berbeda untuk mampu bekerja sama agar tercapainya tujuan yang sama (Wahyono, 2022). Sopiah (2008) menjelaskan bahwasanya kerja sama tim mampu menghasilkan kinerja yang lebih besar dibandingkan kontribusi individu secara terpisah karena adanya sinergi *positif* (Dira1 et al., 2020). *Teamwork* adalah kolaborasi antara sekelompok individu yang berkontribusi guna mencapai tujuan yang sama (Latifah & Nasution, 2023). Sibarani (2018) mengidentifikasi indikator *teamwork* meliputi kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan (Herni et al., 2025).

Dalam konteks Alfamart, *teamwork* tercermin melalui komunikasi yang efektif, koordinasi antar shift, serta dukungan antar karyawan, mengingat operasional toko sangat bergantung pada sinergi antara kasir, pramuniaga, dan kepala toko. *Teamwork* (kerjasama

tim) adalah aspek penting yang perlu dibangun antara karyawan pada suatu organisasi. Tim yang efektif mampu membangun kepercayaan, komunikasi terbuka, dan dukungan interpersonal, sehingga memperkuat keterikatan karyawan ([Taylor, 2014](#))([Sharma et al., 2012](#)). Kondisi tersebut berangkat dari adanya kesamaan orientasi yang hendak diwujudkan oleh seluruh pihak yang terlibat. Apabila sinergi tidak terbangun secara optimal, maka berpotensi memunculkan ketidakseimbangan dalam distribusi maupun pelaksanaan tanggung jawab ([Gultom et al., 2026](#)). Penelitian oleh Tyani et. Al (2022) menghasilkan bahwasanya *teamwork* berdampak positif serta signifikan pada *employee engagement*. Adapun indikator *teamwork* antara lain kerjasama, komunikasi, dan saling membantu ([Octa & Nuvriasari, 2024](#)).

Pertumbuhan sektor ritel di Indonesia menunjukkan tren yang positif. Pada tahun 2024, pertumbuhan ritel mencapai 21% dan menduduki posisi kedua di Asia Pasifik setelah China. Selain itu, omset perusahaan ritel di Indonesia tumbuh sebesar 15%-20% di tahun 2019 atau diangka Rp115-120 triliun ([Priyanto & Ramadhan, 2025](#)). Salah satu perusahaan ritel yang berkembang pesat adalah Alfamart karena kemudahan akses gerai yang dimiliki, kualitas pelayanan, strategi penjualan, serta kekuatan merek yang mudah dikenali ([Priyanto & Ramadhan, 2025](#)). Jaringan ritel minimarket ini telah mempunyai tingkatan pengenalan yang sangat tinggi di kalangan masyarakat luas. Alfamart adalah brand yang dikelola oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang berada dalam lingkup kelompok usaha PT HM Sampoerna Tbk, dengan fokus utama pada sektor perdagangan ritel berbasis minimarket ([Latifah & Nasution, 2023](#)). Di Kecamatan Parung, Bogor sendiri, terdapat sekitar 40 gerai Alfamart dengan karakteristik operasional yang beragam. Hal ini tentu menuntut perusahaan ritel untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan melalui optimalisasi sumber daya manusia. Namun demikian, penelitian sebelumnya mengenai *employee engagement* masih didominasi pada sektor perkantoran dan manufaktur ([Macey & Schneider, 2008](#))([Saks, 2006](#)). Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh budaya kerja dan *teamwork* dalam konteks ritel minimarket masih terbatas, terutama pada lingkungan kerja dengan sistem shift, tekanan operasional yang tinggi, serta interaksi langsung dengan pelanggan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas *employee engagement* dalam berbagai sektor industri serta mengkaji pengaruh faktor-faktor *eksternal* terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji faktor *internal* seperti budaya kerja dan *teamwork* dalam meningkatkan *employee engagement* pada sektor ritel minimarket masih terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menguji variabel budaya kerja dan *teamwork* secara terpisah, sehingga belum banyak penelitian yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut dalam satu model untuk menganalisis pengaruhnya terhadap *employee engagement* ([Akbar & Budiani, 2021](#))([Dira1 et al., 2020](#)). Hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat dikaji lebih lanjut, yakni masih terbatasnya studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh budaya kerja dan *teamwork* secara simultan terhadap *employee engagement* dalam konteks ritel minimarket khususnya Alfamart dengan karakteristik operasional ritel seperti sistem kerja shift, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan langsung kepada pelanggan menjadikan

konteks ini berbeda dibandingkan dengan perusahaan berbasis kantor. Sebagian penelitian terdahulu juga lebih banyak menggunakan pendekatan konseptual atau studi literatur, sehingga masih diperlukan penelitian empiris berbasis data lapangan untuk memperkuat temuan sebelumnya. Maka, dibutuhkan penelitian yang lebih spesifik mengenai hubungannya di antara budaya kerja, *teamwork*, maupun *employee engagement* dalam konteks ritel minimarket.

Keunikan penelitian ini yaitu menggabungkan dua variabel internal utama yakni budaya kerja dan *teamwork* dalam satu model penelitian yang fokus pada sektor ritel minimarket (Alfamart) yang mempunyai karakteristik operasional yang berbeda dari sektor lain. Kajian ini juga menggunakan data empiris langsung dari karyawan operasional seperti kasir, pramuniaga, dan kepala toko serta menggunakan konteks lokal spesifik di Kecamatan Parung, Bogor, sehingga besar harapan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

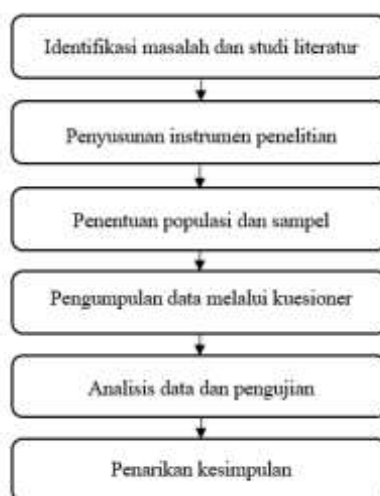
Sebagaimana permasalahan tersebut, kajian ini bermaksud guna menganalisis pengaruh budaya kerja dan *teamwork* sebagai faktor internal terhadap *employee engagement* karyawan Alfamart. Dengan menguasai faktor tersebut, perusahaan dapat dengan mudah merancang pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang efektif guna menghasilkan kualitas pelayanan dan kinerja operasional. Sehingga, penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat menganalisis apakah ada pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor. Hasil temuan ini diharapkan akan mampu membantu memberikan masukan dan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia serta mampu mengembangkan efisiensi operasional dan kualitas layanan melalui penguatan budaya kerja dan kerja sama tim.

## Methodologi

### Jenis Penelitian

Kajian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih guna mengukur variabel budaya kerja, *teamwork*, dan *employee engagement* dalam bentuk angka serta menguji hubungan antar variabel secara empiris (Waruwu et al., 2025). Pendekatan asosiatif diadopsi guna mengetahui pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* terhadap *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor. Merujuk pada pandangan Sugiono (2018), pendekatan kuantitatif adalah strategi penelitian yang diterapkan guna mengkaji populasi maupun sampel tertentu melalui penggunaan instrumen terstruktur dalam proses pengumpulan data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik kuantitatif atau statistik, yang diarahkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Waruwu et al., 2025).

Agar pelaksanaan penelitian berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tahapan penelitian disusun secara sistematis maupun terarah. Adapun tahapan penelitian yang dilakukan sebagaimana gambar berikut.



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi dapat dimaknai sebagai suatu cakupan atau himpunan yang meliputi objek maupun subjek penelitian yang memiliki atribut, ciri, atau karakter tertentu yang telah ditentukan secara sistematis oleh peneliti. Keseluruhan elemen tersebut kemudian dijadikan dasar untuk proses analisis guna memperoleh generalisasi atau kesimpulan ilmiah (Gultom et al., 2026). Dalam kajian ini yang menjadi populasi yakni keseluruhan karyawan yang bekerja pada 40 gerai Alfamart di Kecamatan Parung dengan jumlah sekitar 400 karyawan. Dengan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden.

### Teknik Sampling

Teknik yang dipergunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, sebagai pemilihan sampel yang sejalan dengan kriteria yang sudah ditentukan guna mencapai tujuan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Adapun kriteria responden meliputi karyawan yang sudah bekerja > 1 tahun, bekerja pada posisi operasional (kasir, pramuniaga, dan kepala toko), serta bersedia mengisi kuesioner penelitian.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menerapkan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,”. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data terstruktur yang sesuai untuk menganalisis regresi (Likert based quantitative assesment) (Leiter, n.d.). Instrumen disusun sebagaimana indikator dari variabel budaya kerja, *teamwork*, maupun *employee engagement*. Adapun indikator variabel meliputi:

**Tabel 1.** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Tanggung jawab, disiplin, orientasi hasil, inovasi, kepatuhan SOP	Likert
<i>Teamwork</i> (X2)	Kerja sama, kepercayaan, komunikasi, kekompakan, koordinasi	
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Vigor, dedication, absorption, meaningfulness, safety, availability</i>	Likert

### Uji Instrumen

Sebelum analisis dilaksanakan, instrumen terlebih dahulu melalui uji validitas dan realibilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, mengikuti pedoman pengujian instrumen yang umum dalam penelitian kuantitatif (Payerle et al., 2015), dengan digunakannya korelasi Pearson serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha guna memastikan kelayakan instrumen.

### Teknik Analisis Data

Data yang didapat selanjutnya dianalisa dengan menerapkan regresi linear berganda dengan *software* SPSS guna menguji pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement*. Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui uji t guna melihat pengaruhnya dari setiap independen secara parsial pada dependen, serta uji F agar diketahui pengaruhnya dengan secara simultan. Sementara itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan agar mengetahui seberapa besar kontribusi budaya kerja maupun *teamwork* dalam menjelaskan *employee engagement*.

### Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisikan perolehan analisa yang telah dijalankan serta pembahasan yang menghubungkan hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu. Analisis dilakukan menggunakan SPSS untuk pengujian pengaruhnya dari budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor.

#### a. Uji Reliabilitas

Untuk menilai konsistensi instrumen penelitian, dilaksanakan uji reliabilitas. Pengujian ini mengadopsi pendekatan *Cronbach's Alpha* (CA). Instrumen dianggap memenuhi kriteria reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Waruwu et al., 2025)

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,879	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X2)	0,936	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,924	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variable mempunyai *Cronbach's Alpha* >0,6 yang artinya instrumen yang dipilih dan dipergunakan telah sesuai dengan kriteria reliabilitas, sehingga layak dipergunakan dalam proses analisa lebih lanjut.

b. Uji Korelasi

Untuk mengetahui keterkaitannya di antara independen maupun dependen, digunakan uji korelasi. Metode yang diterapkan ini yaitu korelasi Pearson.

**Tabel 3.** Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja (X1) – <i>Employee Engagement</i> (Y)	0,790	0,000	Kuat dan signifikan
<i>Teamwork</i> (X2) – <i>Employee Engagement</i> (Y)	0,782	0,000	Kuat dan signifikan

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwasanya:

1. Budaya kerja mempunyai hubungannya yang kuat maupun positif pada *employee engagement*.
2. *Teamwork* juga mempunyai hubungannya yang kuat dan positif pada *employee engagement*.

Nilai korelasi dari kedua variabel menunjukkan hubungannya yang kuat. Lalu, nilai sig. 0,000 (<0,05) menunjukkan jika hubungannya tersebut signifikan secara statistik. Hal ini memberi arti bahwasanya peningkatan budaya kerja dan *teamwork* akan diikuti oleh peningkatan *employee engagement*.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dipergunakan agar dapat mengidentifikasi pengaruhnya dari independen pada dependen secara simultan.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,058	5,764		,531	,598
	X1 (Budaya kerja)	,539	,190	,447	2,841	,006
	X2 ( <i>Teamwork</i> )	,384	,156	,389	2,469	,016
a. Dependent Variable: Y ( <i>Employee Engagement</i> )						

Berdasarkan tabel hasil berikut, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,058 + 0,539X_1 + 0,384X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut yaitu:

1. Koefisien variabel budaya kerja ( $X_1$ ) 0,539 menjelaskan jika kenaikan satu satuan pada  $X_1$  dapat menambah tingkatan *employee engagement* (Y) 0,539 dan

menunjukkan bahwasanya budaya kerja mempunyai pengaruhnya yang positif pada *employee engagement*.

2. Koefisien variabel *teamwork* ( $X_2$ ) 0,384 memberikan indikasi jika kenaikan satu satuan pada  $X_2$  akan menambah tingkatan *employee engagement* ( $Y$ ) 0,384 dan menunjukkan bahwasanya *teamwork* juga memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*.
3. Nilai constant menunjukkan nilai dasar *employee engagement* tanpa pengaruh variabel independen.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dalam pengujian t, penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan sebagaimana hasil perbandingan antara nilai t hit. Maupun t tab. serta Tingkat sig. Ketika sig. < 0,05 atau t hit. > t tab, maka  $H_0$  tidak diterima serta  $H_a$  dinyatakan berlaku (Waruwu et al., 2025). Kondisi ini menjelaskan bahwasanya independent secara individu mempunyai pengaruhnya pada dependen.

**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,058	5,764		,531	,598
	X1 (Budaya kerja)	,539	,190	,447	2,841	,006
	X2 ( <i>Teamwork</i> )	,384	,156	,389	2,469	,016
a. Dependent Variabel: Y ( <i>Employee Engagement</i> )						

Berdasarkan tabel berikut, hasil yang didapatkan:

- i. Nilai signifikasi budaya kerja ( $X_1$ ) yaitu  $0,006 < 0,05$ . Sehingga, variabel ini secara parsial memberikan dampak signifikan pada *employee engagement*.
  - ii. Variabel *teamwork* ( $X_2$ ) mempunyai perolehan sig.  $0,016 < 0,05$ . Dengan demikian, variabel ini secara parsial memberikan pengaruhnya dengan signifikan pada *employee engagement*.
2. Uji f (Simultan)

Penilaian pada pengaruh independen secara simultan pada dependen dilakukan melalui uji F. Apabila perolehan sig. < 0,05 ataupun F hit. > F tab, maka tidak diterimanya  $H_0$  maupun  $H_a$  dinyatakan diterima (Waruwu et al., 2025).

**Tabel 5.** Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2472,823	2	1236,411	58,578	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1287,537	61	21,107		
	Total	3760,359	63			
a. Dependent Variable: <i>Employee engagement</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , Budaya kerja						

Perolehan sig. 0,000 < 0,05 serta F hit. 58,578 > F tab. 3,14 pada tabel tersebut memperlihatkan jika diterimanya H<sub>a</sub>, sehingga diartikan bahwasanya seluruh independen secara simultan mempunyai pengaruhnya yang signifikan pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor.

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Guna mengidentifikasi besarnya kemampuan independen(X) dalam memberikan penjelasan perubahan pada dependen (Y), digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai R Square yang kecil memberikan indikasi kontribusi variabel X pada Y masih terbatas, sedangkan nilai yang semakin besar memperlihatkan jika peranan variabel X semakin kuat dalam memberikan pengaruhnya atas variasi pada Y (Waruwu et al., 2025).

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,811 <sup>a</sup>	,658	,646	4,594	,658	58,578

Sesuai tabel berikut, koefisien determinasi (R Square) menyentuh 0,658 atau setara dengan 65,8%. Ini menunjukkan jika faktor budaya kerja dan teamwork menyumbang hingga 65,8% terhadap *employee engagement* karyawan. Adapun 34,2% bagian yang tersisa dipengaruhinya dari berbagai aspek lain yang tidak masuk kedalam kerangka model kajian ini.

Perolehan temuan mengungkapkan jika budaya kerja memiliki pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada *employee engagement*. Hal tersebut mengindikasikan jika budaya kerja yang ditetapkan dalam organisasi berjalan baik, maka akan semakin baik juga tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang dimaksud mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kepatuhan terhadap SOP, serta orientasi terhadap hasil kerja. Dalam konteks operasional Alfamart, budaya kerja memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas kerja yang dilakukan bersifat rutin, cepat, dan membutuhkan ketelitian yang tinggi. Karyawan yang mempunyai budaya kerja yang baik akan lebih mampu

melaksanakan tugasnya secara lebih efektif, seperti melayani pelanggan dengan ramah, menjaga kerapian toko, serta memastikan ketersediaan produk. Kondisi ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini membuktikan teori budayakerja yang kuat dapat membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif dan dapat meningkatkan *employee engagement*. Budaya kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Selain itu, *teamwork* juga terbukti mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada *employee engagement*. Ini menunjukkan bahwasanya kerja sama tim yang baik mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja. *Teamwork* dalam penelitian ini meliputi komunikasi, kepercayaan, serta kekompakan antar rekan kerja. Dalam lingkungan kerja Alfamart, *teamwork* menjadi faktor yang sangat penting karena operasional toko bergantung pada koordinasi antar karyawan. Dalam lingkungan kerja Alfamart, *teamwork* menjadi faktor yang sangat penting karena operasional toko bergantung pada koordinasi antar karyawan. Sistem kerja yang menggunakan pembagian shift menuntut adanya komunikasi yang efektif untuk menghindari kesalahan dalam operasional. Selain itu, kepercayaan antar karyawan juga diperlukan agar setiap individu dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa harus diawasi secara terus menerus. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan sinergi positif dalam organisasi. Karyawan yang bekerja dalam tim yang baik cenderung akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi serta merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Hal ini karena mereka merasa menjadi bagian dari tim dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

Secara simultan, budaya kerja ataupun *teamwork* mempunyai dampak yang signifikan pada *employee engagement*. Hal ini menunjukkan jika kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Budaya kerja memberikan nilai dan pedoman dalam bekerja, sedangkan *teamwork* memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Hasil temuan juga mengungkapkan bahwasanya kontribusi budaya kerja maupun *teamwork* pada *employee engagement* cukup besar, yaitu sebesar 65,8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua faktor tersebut sebagai faktor utama yang memberikan pengaruhnya pada keterlibatan karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* sebesar 34,2%, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat budaya kerja melalui penerapan nilai-nilai kerja yang jelas serta meningkatkan *teamwork* melalui pelatihan dan komunikasi yang efektif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga mampu berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## Kesimpulan

Dari perolehan kajian ini, dapat menyimpulkan bahwa budaya kerja serta *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *employee engagement* karyawan Alfamart di Kecamatan Parung, Bogor baik secara parsial maupun secara simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya penerapan budaya kerja yang kuat seperti kedisiplinan,

tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap SOP, serta kerja sama tim yang efektif melalui komunikasi, kepercayaan, dan koordinasi yang baik, mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,658 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi employee engagement, sehingga memiliki implikasi penting bagi perusahaan untuk lebih fokus pada penguatan budaya kerja dan pengembangan teamwork sebagai strategi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan budaya kerja, memperkuat internalisasi nilai organisasi, serta meningkatkan program pengembangan tim seperti team building dan komunikasi lintas shift. Sementara itu, untuk studi kedepannya disarankan agar menambah variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor atau wilayah yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif serta generalisasi yang lebih luas.

### Daftar Pustaka

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2021). Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik). In CV. IRDH (*Reseach & Punlishing*).
- Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i6.41429>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. -
- Dira1, A. A., Kusniawati1, A., Muhidin1, A., & Galuh, 1Fakutas Ekonomi Universitas. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 15.
- Gultom, E. Y., Marbun, S. N. B., & Purba, J. H. (2026). Pengaruh Employee Engagement , Team Work dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT . *Aerofood ACS Kualanam*. 5(1), 10384–10397.
- Herni, Y., Karlina, D., & Hernawati, S. P. (2025). the Impact of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance At Cv Maju Karsa Bersama. *International Journal Multidisciplinary Science*, 4(1), 119–129. <https://doi.org/10.56127/ijml.v4i1.1934>
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *Ultima Management*, 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.594>
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Latifah, I., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk). *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 285–295.

- Leiter, B. (n.d.). *Bakker, Arnold B., and Michael P. Leiter. Work engagement: A handbook of essential theory and research. Psychology press, 2010.*
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3–30.
- Nurmala, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Pencapaian Target Penjualan Psm (Produk Spesial Mingguan)-Studi Kasus: Alfamart Franchise Cabang Cibogo. *Jurnal Pijar, 2*(4), 416–421.
- Octa, O. N. H., & Nuvriasari, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Teamwork, dan Work-Life Balance terhadap Employee Engagement di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(2), 69–78.
- Payerle, G., Team, R. C., Payerle, G., D, S., Dolnicar, S., Chapple, A., Pastuszak, A. W., & Wang, R. (2015). Scholar (3). In *Annals of Tourism Research* (Vol. 3, Issue 4, p. 45). <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25926610><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4492060><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738315000444>
- Pong Bija, A. (2020). Influence of Leadership Style, Work Culture, and Job Satisfaction on Employee Engagement. *KnE Social Sciences, 2020*, 376–388. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7895>
- Priyanto, R., & Ramadhan, Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *Jurnal Lentera Bisnis, 14*(2), 1522–1563. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1509>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *No Title 濟無No Title No Title No Title* (Vol. 2).
- Riyadi1, S., Munip2, A., Junaidi3, A., Buaja4, T., Shaddiq5, S., Nining, & Andriani6. (2025a). *No Title 濟無No Title No Title No Title*. 6(0), 167–186.
- Riyadi1, S., Munip2, A., Junaidi3, A., Buaja4, T., Shaddiq5, S., Nining, & Andriani6. (2025b). *No Title 濟無No Title No Title No Title* (Vol. 6, Issue 0).
- Saimar, M., & Mas, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Penghasilan terhadap Employee Engagement pada PT Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal The Manusagre, 2*(1), 323–335. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3562>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sharma, R., Kansal, M., & Paliwal, P. (2012). Effective and efficient team work: makes things happen more than anything else in organizations. *International Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research, 1*(8), 154–171.
- Storey, J., Ulrich, D., Welbourne, T. M., & Wright, P. M. (2008). Employee engagement. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management, 299–315*. <https://doi.org/10.4324/9780203889015-29>
- Taylor, M. A. S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Limited.
- Wahyono, T. (2022). Pengaruh Job Enrichment, Reward Dan Teamwork Terhadap

- 
- Employee Engagement Pada Pt Nusantara Berlian Motor. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yulivan, I. (2021). Pengaruh Entepreneurial Leadership dan Budaya Kerja terhadap Employee Engagement Dengan Budaya Kerja dan Organizational Trust sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai di Kementerian Agama RI. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 953–962. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.16473>