

# ARTIKEL SUSINDA UMI\_182010200375.docx *by*

---

**Submission date:** 26-Aug-2022 11:08AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1887262967

**File name:** ARTIKEL SUSINDA UMI\_182010200375.docx (112.98K)

**Word count:** 4003

**Character count:** 25929



## Pengaruh Employee Engagemnt, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Susinda Umi Khasanah <sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M.,CHCM <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Progam Studi Manajemen, Fakutas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [susindaumi.k@gmail.com](mailto:susindaumi.k@gmail.com)<sup>1)</sup>, [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)<sup>2)</sup>

**Abstract.** Human resources will always be needed in every production process either to produce goods or in the field of services, this needs to be considered for companies to always involve employees in the company's development process. the shape and purpose of the organization, various visions are designed to realize human interests which in realizing its mission also involve human resources in it. The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement, organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Sekar Katokichi Sidoarjo. This research is a type of quantitative research that uses data processing in the form of numbers. Using a sample of 141 employees at PT Sekar Katokichi Sidoarjo, with the distribution of questionnaires which were then tested through various measuring instruments using the help of the IBM SPSS program. The results of this study indicate that there is a direct influence of employee engagement on organizational culture on employee performance. Indirect influence of employee engagement, organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

**Keywords –** *employee engagement, organizational culture, employe performance, job satisfaction.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia akan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi baik untuk memproduksi barang ataupun dalam bidang jasa, hal ini perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk selalu melibatkan karyawan dalam proses perkembangan perusahaan. bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk merealisasikan kepentingan manusia dimana dalam merealisasikan misinya juga melibatkan sumber daya manusia didalamnya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employe engagement, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Sekar Katokichi Sidoarjo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pengolahan data dalam bentuk angka. Menggunakan sampel sebanyak 141 karyawan di PT Sekar Katokichi Sidoarjo, dengan penyebaran kuisisioner yang selanjutnya diuji melalui berbagai instrumen ukur dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung employe engagement budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara tidak langsung employe engagement, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci –** *employee engagement, budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana hal ini sangat dibutuhkan agar tujuan dalam sebuah organisasi atau bisnis dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan melalui proses perencanaan dan perkembangan yang dilakukan perusahaan. Secara global sumber daya manusia menjadi faktor pendukung yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia akan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi baik untuk memproduksi barang ataupun dalam bidang jasa, hal ini perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk selalu melibatkan karyawan dalam proses perkembangan perusahaan. bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk merealisasikan kepentingan manusia dimana dalam merealisasikan misinya juga melibatkan sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dijaga. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam bekerja menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Didalam kinerja karyawan terdapat hubungan langsung dengan proses produksi barang atau penyedia jasa. Untuk itu diperlukan beberapa upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan/ mengembangkan kinerja karyawan diperlukan dengan melibatkan peran karyawan (*employe engagement*) atau keterlibatan karyawan dalam berbagai proses perkembangan perusahaan. keterlibatan karyawan merupakan peranan penting karena pada dasarnya sifat hubungan antara organisasi atau perusahaan dengan karyawan dapat meningkatkan mutu dan kinerja karyawan. Selain dari faktor keterlibatan karyawan (*employe engagement*) adapula faktor lain dalam meningkatkan mutu dan kinerja karyawan. yakni budaya organisasi dimana apabila budaya organisasi dalam suatu perusahaan menunjukkan suatu kebiasaan baik dan memiliki prinsip dasar, perilaku, pola pemikiran dari cara penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Selain dari faktor keterlibatan karyawan dan budaya organisasi adapula faktor lain yaitu tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan sebuah ekspresi atas harapan seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya terhadap perusahaan dan upah yang diberikan atas apa yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pada dasarnya seseorang akan melakukan aktivitas dan akan berharap bahwa apa yang telah dilakukannya akan membawanya dalam kehidupan yang lebih baik.

Research gap penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh C. S. Z. Haedar, G. M. Sendow, R. Kawet (2021)[1] menunjukkan bahwa *employe engagement* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019)[2] menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Berbeda dengan penelitian yang saya lakukan populasi pada penelitian saya sebanyak 456 karyawan dengan sampel berjumlah 141 karyawan. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena gap riset yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**



**B. Hipotesis**

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Employee Engagement berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H6 : Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H7 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN****3.1 Pengujian Kualitas Data****A. Uji Validitas**

Tabel 1 Uji Validitas

VARIABEL	VARIABEL	<i>CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION</i>	<i>CONSTRUCT</i>	KETERANGAN
<b>EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)</b>	X1.1	0,437	0,165	Valid
	X1.2	0,512	0,165	Valid
	X1.3	0,567	0,165	Valid
	X1.4	0,640	0,165	Valid
	X1.5	0,485	0,165	Valid
	X1.6	0,516	0,165	Valid
	X1.7	0,551	0,165	Valid
	X1.8	0,508	0,165	Valid
	X1.9	0,514	0,165	Valid
	X1.10	0,518	0,165	Valid
<b>BUDAYA ORGANISASI (X2)</b>	X2.1	0,700	0,165	Valid
	X2.2	0,500	0,165	Valid
	X2.3	0,635	0,165	Valid
	X2.4	0,534	0,165	Valid
	X2.5	0,473	0,165	Valid
	X2.6	0,475	0,165	Valid
	X2.7	0,435	0,165	Valid
	X2.8	0,428	0,165	Valid
	X2.9	0,517	0,165	Valid
	X2.10	0,700	0,165	Valid
	X2.11	0,500	0,165	Valid
	X2.12	0,635	0,165	Valid
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	Y.1	0,413	0,165	Valid
	Y.2	0,506	0,165	Valid
	Y.3	0,557	0,165	Valid
	Y.4	0,612	0,165	Valid
	Y.5	0,504	0,165	Valid
	Y.6	0,478	0,165	Valid
	Y.7	0,517	0,165	Valid
	Y.8	0,478	0,165	Valid
	Y.9	0,495	0,165	Valid
	Y.10	0,527	0,165	Valid
	Y.11	0,509	0,165	Valid

KEPUASAN (Z)	KERJA	1	12	0,282	0,165	Valid
		Z.1		0,428	0,165	Valid
		Z.2		0,641	0,165	Valid
		Z.3		0,692	0,165	Valid
		Z.4		0,686	0,165	Valid
		Z.5		0,723	0,165	Valid
		Z.6		0,413	0,165	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,165 sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner dari indikator variabel. Kuisioner dapat dikatakan terbukti atau reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEM	ALPHA	KETERANGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,706	10	0,60	Reliabel
BUDAYA ORGANISASI	0,782	12	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,714	12	0,60	Reliabel
KEPUASAN KERJA	0,650	6	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel diatas dapat di simpulkan pada tabel *Reliability Statistic* diperoleh hasil *Cronbach Alpha* >0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuisioner dengan variabel *Employee Engagement* (X1) dengan *cronbach's Alpha* 0,706, variabel Budaya Organisasi (X2) dengan *Cronbach Alpha* 0,782, variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan *Cronbach's Alpha* 0,714, variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan *Cronbach's Alpha* 0,650 dinyatakan Reliabel dan layak untuk digunakan alat ukur.

### 3.2 Uji Hipotesis

#### A. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2018). Bila  $R^2$  makin mendekati 1 atau 100% berarti

semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.658	1.136

a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya R Square adalah sebesar 0,663 atau 66,3%. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Employee Engagement (X1) Budaya Organisasi (X2) sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### B. Uji Statistik T (t-test)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka ada alasan kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0) begitupun sebaliknya. Serta bias juga menggunakan uji signifikan. Dengan cara, yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 alpha, itu artinya ada alasan untuk menerima hipotesis satu (H1) serta menolak hipotesis nol (H0), begitu juga sebaliknya.

Tabel 4 Uji Statistik T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.562	.608		.924	.357
	X1 TOTAL	.757	.025	.681	29.828	.000
	X2 TOTAL	.270	.015	.286	18.544	.000
	Z TOTAL	.181	.031	.112	5.873	.000

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel coefficients (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis pertama, kedua dan ketiga :

1. Hipotesis pertama : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, bahwa Variabel *Employee Engagement* (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,757 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan, yaitu semakin baik *Employee Engagement* yang dilakukan oleh

perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika *Employee Engagement* yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

2. Hipotesis kedua : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, bahwa Variabel Budaya Organisasi (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,270 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, yaitu semakin baik Budaya Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun sebaliknya jika Budaya Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.
3. Hipotesis ketiga : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) memberikan pengaruh positif sebesar 0,181 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, yaitu semakin baik Kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkat Kinerja Karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan tidak baik maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

Tabel 5 Uji Statistik T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.959	1.659		1.783	.077
	X1 TOTAL	.611	.047	.888	13.038	.000
	X2 TOTAL	-.066	.040	-.113	-1.654	.100

a. Dependent Variable: Z TOTAL

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel coefficients (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis keempat dan kelima sebagai berikut :

4. Hipotesis keempat : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bahwa Variabel *Employee Engagement* (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,611 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja, yaitu semakin baik *Employee Engagement* yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, begitupun sebaliknya jika *Employee Engagement* yang dilakukan perusahaan tidak baik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan menurun.
5. Hipotesis kelima : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bahwa Variabel Budaya Organisasi (X2) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,066 dengan nilai signifikansi  $0,100 > 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis kelima ditolak yang berarti ada pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang tidak searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang baik atau tidak maka tidak berdampak pada Kepuasan Kerja.

### C. Uji Intervening

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (*sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui intervening (Z) adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *sobel test* menurut Karl. L. Wuensch dalam Maharani (2016;62) seperti dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

6. Hipotesis keenam : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

$$Sab = \sqrt{(0,983)^2(0,031)^2 + (0,757)^2(0,025)^2 + (0,031)^2(0,025)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,000928 + 0,000358 + 0,00062}$$

$$Sab = \sqrt{6,0158}$$

$$Sab = 2,453$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus :

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,757 \cdot 0,983 / 2,453$$

$$= 0,304$$

Nilai t tabel sebesar 1,977

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $0,304 < 1,977$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat adanya pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis keenam ditolak.

7. Hipotesis ketujuh : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

$$Sab = \sqrt{(0,983)^2(0,031)^2 + (0,066)^2(0,40)^2 + (0,031)^2(0,40)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,000928 + 0,00069696 + 0,00015376}$$

$$Sab = \sqrt{0,00178}$$

$$Sab = 0,0421$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening dengan rumus :

$$t = ab / Sab$$

$$t = -0,066 \cdot 0,983 / 0,0421$$

$$= -1,542$$

Nilai t tabel sebesar 1,977

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $-1,542 < 1,977$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau adanya pengaruh negatif signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis ketujuh ditolak.

### D. Uji Statistik F (f-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara keseluruhan atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Statistik F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1356.043	3	452.014	2665.330	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.234	137	.170		
	Total	1379.277	140			

a. Dependent Variable: Y TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z TOTAL, X2 TOTAL, X1 TOTAL

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa <sup>1</sup> F hitung sebesar 2665,330 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Employee Engagement (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.2 Pembahasan

#### 1. H1 = Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut (Cendani dan Tjahjaningsih, 2016: 153) mengatakan bahwa keterikatan kerja merupakan hal yang sangat penting, karena keterikatan karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Aldy Renaldy (2021) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hegggi Wirawan Prayudha (2018) yang juga menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator yaitu adanya tingkat kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan, adanya totalitas dalam memberikan kontribusi menyelesaikan pekerjaan, adanya rasa bangga dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa *employee engagement* yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu mempermudah menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

#### 2. H2 = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut Robbins (2016: 355) adalah suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Aldy Renaldy (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil

penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Heggi Wirawan Prayudha (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab setuju pada setiap indikator yaitu adanya pekerjaan yang dapat dilakukan secara individu dan kelompok, adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya kerja sama dengan tim, adanya ketepatan waktu untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan, pemimpin selalu memberikan arahan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengawasi pencapaian hasil kinerja. Hal ini sangat penting karena dapat membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian tujuan perusahaan, disamping itu akan meningkatkan kekompakan agar bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan adanya budaya organisasi, karyawan dapat bekerja lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3. H3 = Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut Farooqui dan Nagendra (2014) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara organisasi orang dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator adanya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, adanya fasilitas yang nyaman, adanya insentif tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan adanya penunjang lain yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Sehingga dapat menumbuhkan rasa semangat karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dari perusahaan dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

4. H4 = Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut Schaufeli dan Baker (2002) dalam variabel *employee engagement* terdapat tiga variabel utama yakni semangat, dedikasi, dan penyerapan. Yang artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lutfi Rachman dan Aryo Dewanto (2016) yang dalam hubungan *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan. Selain itu hasil penelitian ini juga di dukung oleh Onky Dwi Setiawan, Deborah Christine Widjaja (2018) menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator yaitu adanya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, adanya kondisi tempat bekerja sangat nyaman, adanya insentif tambahan atas prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa *employee engagement* yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan dan memperoleh kepuasan kerja.

5. H5 = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh negatif pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut (Robbins, 2006) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Artinya setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mampu mempengaruhi pola pikir dan perilaku anggota organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Hidayat, Teddy Chandra dan Harry P. Panjaitan (2018) yang menyimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga di dukung penelitian oleh Junianty Dahlia Sianipar (2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Sekar Katokichi belum efektif untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan karyawan namun masih mempengaruhi kinerja karyawan.

6. H6 = Pengaruh *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapatkan hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini di dukung oleh Heggi Wirawan Prayudha (2018) yang menyimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan adanya fenomena di PT Sekar Katokichi bahwa *employee engagement* yang dilakukan perusahaan belum efektif dalam memberikan kepuasan kerja namun masih mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

7. H7 = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapatkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini di dukung oleh Junianty Dahlia Sianipar (2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan adanya fenomena di PT Sekar Katokichi bahwa budaya organisasi yang dilakukan perusahaan belum efektif dalam memberikan kepuasan kerja namun masih dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

1. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian oleh Aldy Renaldy.[4]
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian oleh Aldy Renaldy.[4]
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian oleh Christbelloni S.Z. Haedar, Greis M. Sendow dan Raymond Kawet.[1]

4. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung penelitian oleh Heggi Wirawan Prayudha.[5]
5. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung penelitian oleh Rahmad Hidayat, Teddy Chandra dan Harry P. Panjaitan.[6]
6. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini di dukung penelitian oleh Heggi Wirawan Prayudha.[5]
7. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Hal ini di dukung penelitian oleh Junianty Dahlia Sianipar.[7]

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan PT Sekar Katokichi Sidoarjo yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

### REFERENSI

- [1] C. S.Z.Haedar, G. M. Sendow, and R. Kawet, "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO," *EMBA*, vol. 9, pp. 7–15, 2021.
- [2] W. D. Wahyudi and Z. Tupti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. Magister Manaj. homepage*, vol. 2, no. 1, pp. 31–44, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3363.
- [3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [4] A. Renaldy, "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI LINE MAINTENANCE PT. BATAM AERO TEKNIK JAKARTA," *Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 1, pp. 103–111, 2021.
- [5] H. W. Prayudha, "Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia," *Manajemen*, pp. 1–31, 2018.
- [6] R. Hidayat, T. Chandra, and H. P. Panjaitan, "Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir," *Kurs*, vol. 3, no. 2, pp. 142–155, 2018.
- [7] "3574-289-7096-1-10-20210625 (1).pdf."

# ARTIKEL SUSINDA UMI\_182010200375.docx

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	13%
2	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.umsida.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On