

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon**

**Ratu Erlina Gentari<sup>1</sup>, Martinus Tukiran<sup>2\*</sup>, Annisaa Soeyono<sup>3</sup>, Roosganda Elizabeth<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Prog Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unsera, Serang, Indonesia

<sup>2\*,4</sup>Program Doktoral, Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Agribisnis, Sekolah Vokasi, IPB University, Bogor Indonesia

Email: <sup>1</sup>erlinagentari@gmail.com, <sup>2</sup>martinus.tukiran@unpak.ac.id,

<sup>3</sup>soe.annisaa@gmail.com, <sup>4</sup>roosimanru@yahoo.com

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the organizational culture, job satisfaction and employee engagement on employee performance at UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas Perhubungan Kota Cilegon). The method used is a quantitative method. The sample selection technique used a saturation sampling method where all members of the population were sampled, amounting to 56 respondents. The statistical methods used are normality test, multicollinearity test, hetesscedasticity test, correlation coefficient test, R2 test (coefficient of determination), multi linier regression analysis. The results of the t-test in this study indicate that organizational culture has not significant on employee performance, the results of the t-test in this study indicate job satisfaction has a significant effect of employee performance, the results of the t-test in this study indicate that employee engagement has a significant on employee performance. The results of the F-test show that the level of all variables is high. It can be concluded that the organizational culture, job satisfaction and employee engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at UPTD pengelolaan prasarana perhubungan.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Engagement, Employee Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan (Dinas Perhubungan Cilegon). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 56 responden. Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteskedastisitas, uji koefisien korelasi, uji R2 (koefisien determinasi), analisis regresi linier berganda. Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-F menunjukkan bahwa level semua variabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Suatu lembaga atau institusi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap lembaga dalam mencapai keberhasilannya bergantung pada tuntutan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Satu-satunya alasan tujuan lembaga yang dinyatakan dapat tercapai adalah karena kerja sama orang-orang yang hadir di masing-masing lembaga. Institusi tertentu belum tentu mencerminkan komponen yang terkandung di dalamnya, seperti struktur organisasi atau populasi manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dari organisasi mana pun dan memiliki dampak keuangan yang cukup besar karena kemajuan teknologi yang berkelanjutan dan dampaknya terhadap permintaan sumber daya manusia sebagai sumber daya operasional. Tanpa tenaga manusia, organisasi tidak akan mampu menghasilkan hasil yang sesuai dengan tren saat ini. Tanpa pekerja manusia, pekerja lain yang dipekerjakan oleh organisasi tidak akan dapat memulai pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan anggota staf yang berkualitas dan berpengalaman untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Merencanakan dan melanjutkan pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang sangat penting, terutama untuk masa depan organisasi. Dalam situasi ini, manajemen ditugaskan untuk mengembangkan metode baru untuk meningkatkan produktivitas karyawan sambil memaksimalkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin bagi organisasi.

Kinerja suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawannya, sehingga perusahaan selalu mendapat tekanan untuk tumbuh dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dilaporkan atau hasil kerja seorang pegawai. Akibatnya, kinerja seorang karyawan dapat diturunkan dari prestasi mereka yang terkait dengan pekerjaan, pribadi, atau organisasi selama periode waktu tertentu. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan tingkat produktivitas organisasi yang tinggi, sehingga pimpinan instansi harus selalu memperhatikan peningkatan kinerja sebagai akibat dari kepemimpinan instansi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan bagaimana organisasi menciptakan budaya organisasi yang ada.



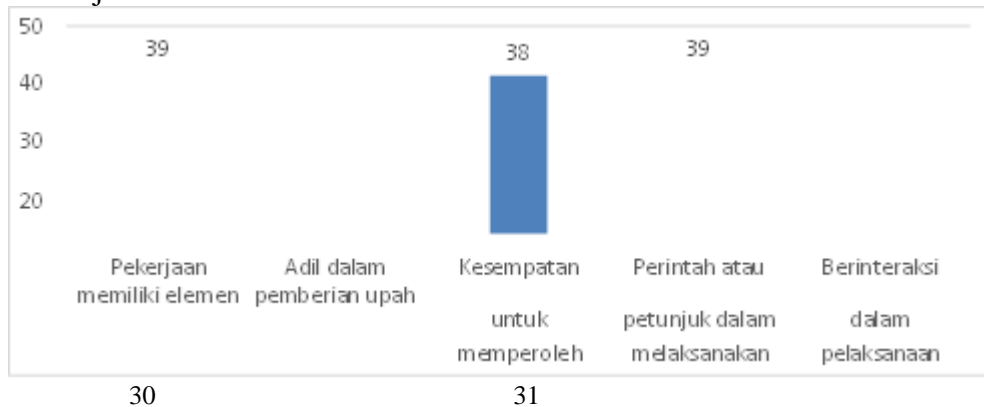
Gambar 1.1 Budaya organisasi (X1)

Keterangan:  $n=10$  pegawai, skala 1 sd 5, skor ( $5 \times 10 = 50$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ) sehingga standar skor  $(50 : 2) + 10 = 35$  Zikmud et.al., 2021

*Sumber data: hasil observasi awal 2021*

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan ( Dinas perhubungan kota cilegon) saat ini pada kondisi rendah karena masih ada nya nilai yang dibawah rata-rata. Terutama pada

indikator Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan dan saya di tuntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.



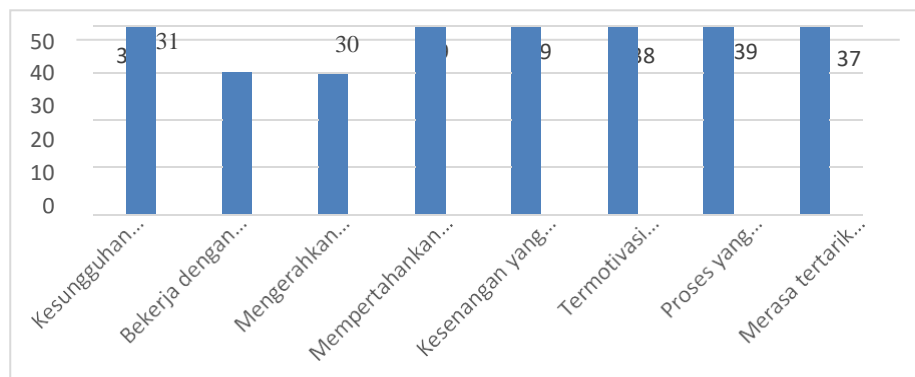
Gambar 1.2

Kepuasan kerja (X2)

Keterangan: n=10 pegawai, skala 1 sd 5, skor ( $5 \times 10 = 50$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ) sehingga standar skor ( $(50 : 2) + 10 = 35$ ) Zikmud et.al.,2021

Sumber data: hasil observasi awal 2021

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan ( dinas perhubungan kota cilegon)saat ini pada kondisi rendah karena masih ada nya nilai yang dibawah rata-rata. Terutama pada indikator instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku dan rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi.



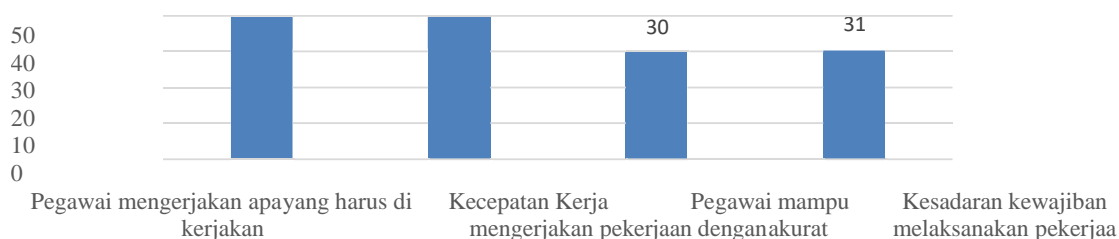
Gambar 1.3

Employee Engagement (X3)

Keterangan: n=10 pegawai, skala 1 sd 5, skor ( $5 \times 10 = 50$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ) sehingga standar skor ( $(50 : 2) + 10 = 35$ ) Zikmud et.al.,2021

Sumber data: hasil observasi awal 2021

Berdasarkan gambar 1.3 bahwa dapat disimpulkan *Employee Engagement* pada pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan saat ini pada kondisi rendah dibawah skor rata-rata 35. Terutama pada pernyataan saya berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya setiap penyelesaian pekerjaan yang di berikan dan saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Yang artinya masih kurangnya kesadaran dalam diri pegawai dimana dalam melaksanakan tugas pegawai cenderung tidak totalitas sehingga munculnya permasalahan dalam pernyataan tersebut.



Gambar 1.4 Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan:  $n=10$  pegawai, skala 1 sd 5, skor ( $5 \times 10 = 50$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ) sehingga standar skor ( $(50 : 2) + 10 = 35$ ) Zikmud et.al.,2021

*Sumber data: hasil observasi awal 2021*

Berdasarkan pada gambar 1.4 bahwa Kinerja pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan ( Dinas perhubungan kota cilegon) saat ini pada kondisi rendah di angka 30. Terlihat dari pernyataan pada indikator pelaksanaan tugas adalah saya telah bekerja dengan teliti sehingga tidak ada kesalahan dalam mengerjakan tugas yang di berikan dan pernyataan saya sadar akan kewajiban yangtelah ditetapkan oleh instans

#### Perumusan masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan?

#### Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan?

## 2. KAJIAN TEORI

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berfikir, dan merasa masalah tersebut. Creemers dan Reynolds (dalam soetopo,2010:122) menyatakan bahwa “*organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members*”.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaanyamelalui penilaian

salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan sikap positif karyawan disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja, Schaufeli & Bakker (dalam Indrianti 2012:20) menyatakan bahwa keterikatan karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JD-R (*job demand-resources*) dan model psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor, dan rekan kerja. Sedangkan model psikologis meliputi kepercayaan diri, rasa optimis, harapan mengenai masa depan, serta resiliensi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mahsun (2013:25) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitiannya yaitu *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sunarmi dan Wahyuni, 2006:52). Jenis dan Sumber Data Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan Data Primer dan data Sekunder, Metode Pengumpulan Data menggunakan Penelitian kepustakaan (*Library research*). Dalam penelitian ini pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber-sumber yang ada, yaitu jurnal, internet, dan buku untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan, Penelitian Lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dimaksudkan untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan cara Wawancara dan Kuesioner, teknik sampling yang digunakan teknik sampling jenuh yaitu Populasi 56 pegawai dan Sampel 56 pegawai, Uji Instrumen Penelitian nya yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Analisis data yaitu regresi linier berganda, Uji Hipotesis yaitu Uji T dan Uji F.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>), diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas perhubungan kota cilegon). Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$   $0,568 < 2,006$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,573 > \alpha (0,05)$ , H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas Perhubungan kota cilegon). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firman Nurhalim (2015) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dalam menjalankan aktifitas kinerja pegawai instansi harus mampu memberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh pegawai.

## 2. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>2</sub>), diketahui bahwa terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas perhubungan kota cilegon). Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,504 > 2,006$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05), H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas perhubungan kota cilegon). Demikian halnya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 3. *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>3</sub>), diketahui bahwa terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas perhubungan kota cilegon). Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,445 > 2,006$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < \alpha$  (0,05), H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian bahwa *Employee Engagement* kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas perhubungan kota cilegon). Demikian halnya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 4. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28,459 > 2,19$ ) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y) pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas perhubungan kota cilegon). Demikian halnya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan (Dinas Perhubungan kota Cilegon), penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja . Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $0,568 < 2,006$  dan nilai signifikansi sebesar 0,573
2. Terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan Cilegon. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,504 > 2,006$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000
3. Terdapat pengaruh antara variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja pegawai pada UPTD pengelolaan prasarana perhubungan Cilegon. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,445 > 2,006$  dan nilai signifikansi sebesar 0,018

4. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai UPTD pengelolaan prasarana perhubungan Cilegon. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28.459 > 2,19$ ) Yang dapat diartikan jika Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* tinggi, maka Kinerja juga akan tinggi, begitu pun sebaliknya jika jika Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* rendah maka kinerja pula akan rendah.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Joushan et al. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ( Persero ) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Mangkunegara, A.P. 2006 *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda Nurhaida, dan Susilastri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmu*, 13(6), 163–170.
- Pada, P. dkk (2021). *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 1, NO. 2, April 2021 PENGARUH*. 1(2), 150–157.
- Prayudha.H.W, (2018) Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia. Universitas Islam Indonesia
- Rezeki, S. R. dkk. (2021). Pengaruh *Employee engagement* dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(1), 10.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Alemba Empat.
- Shindie, dkk. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Bekasi
- Sopyan, K., & Eeng, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan*

R&D. bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Tejpal, P. (2015) Enhancing the Job Satisfaction Level through Dimensions of Employee Engagement: An Empirical Study on Private Sector Bank Managers. *Drishtikon: A Management Journal*, VOL :7

Universitas Jember. 2012. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.