

# PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. S A.

Muhamad Imam Ghozali<sup>1</sup>, Muhamad Ekhsan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email Korespondensi: [muhamadimamghozali99@gmail.com](mailto:muhamadimamghozali99@gmail.com)

---

## Artikel History:

Artikel masuk: 28/06/2023

Artikel revisi: 17/07/2023

Artikel diterima: 19/07/2023

---

## Keywords:

Budaya Organisasi

Kepuasan Kerja

Employee Engagement

---

---

## ABSTRAK

Upaya untuk mencapai kepuasan kerja dan budaya serta keterlibatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi, dimana hal ini merupakan faktor pembentuk organisasi di dalam perusahaan, jika tidak sejalan dengan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, maka akan memberikan dampak yang buruk dan begitu pula sebaliknya, hal ini menunjukkan kurangnya penghargaan dari atasan di perusahaan terhadap karyawan, hal ini menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun. Namun, penelitian untuk mewujudkan kepuasan tersebut sangat dipengaruhi oleh perilaku atasannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh employee engagement. Objek Penelitian di PT. S A, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan SmartPLS sebagai analisis. Jumlah sampel yang diperoleh dengan teknik pengambilan secara random menggunakan rumus slovin berjumlah 74 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan google form dalam pengisian survei online. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap engagement. Employee engagement mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja pada karyawan.

---

## ABSTRACT

*Efforts to achieve job satisfaction and culture and work involvement are very important for individuals and organizations, where this is an organizational forming factor within the company, if it is not in line with making a good contribution to the company, it will have a bad impact and so vice versa, this shows a lack of appreciation from superiors in the company for employees, this causes job satisfaction to decrease. However, research to achieve satisfaction is heavily influenced by the behavior of his superiors. And it has been proven that bosses who are honest and dare to show influencing behavior towards their current employees are able to increase employee satisfaction. The aim of this research is to find out whether there is an influence of organizational culture on job satisfaction which is mediated by employee engagement. Research Object at PT. SA, This research was conducted using quantitative methods with SmartPLS as analysis. The number of samples obtained by random sampling technique using the slovin formula amounted to 74 respondents. Data collection was carried out using the Google form in filling out online surveys. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction. Organizational culture has a positive and significant influence on engagement. Employee engagement is able to have a positive and significant influence on job satisfaction. job satisfaction on employees.*

---



Di era globalisasi saat ini, banyak sekali persaingan yang terjadi, terutama di industri Indonesia. Persaingan ini terjadi karena kebutuhan manusia yang semakin berkembang dan kesiapan yang dituntut oleh organisasi untuk dapat terus meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan faktor kunci dalam berjalannya kegiatan dalam organisasi dan penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang optimal merupakan kunci yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Salah satu keberhasilan suatu organisasi adalah mendapatkan karyawan yang kompeten dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi tersebut. Hal ini berarti sumber daya manusia harus merencanakan dengan baik untuk melakukan pengembangan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan rencana. Sebelum pengembangan dilakukan, harus dilakukan analisis untuk mengetahui berbagai jenis dan metode pengembangan yang diinginkan untuk karyawan. Penentuan metode yang baik akan membantu mempermudah dalam pelaksanaannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat terjadi keseimbangan antara kebutuhan atau kepentingan karyawan, harapan kemampuan organisasi perusahaan, dan kebutuhan sumber daya manusia yang unggul demi keberhasilan perusahaan (Mappamiring, 2020).

Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai keberhasilan organisasi sekaligus membangun komitmen untuk mewujudkan visi, memenangkan pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. budaya mendorong karyawan untuk memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan lebih produktif. Tujuan organisasi dapat tercapai jika memiliki karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dan berkompeten sehingga dapat unggul dalam persaingan (Rohman et al., 2021). Budaya organisasi adalah tradisi, prinsip, nilai, dan cara kerja yang menentukan dan mempengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, yang bertujuan untuk membentuk model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara para karyawan. Budaya organisasi yang tidak terorganisir mempengaruhi cara karyawan berpikir dan bereaksi di tempat kerja (Ompusunggu, 2020).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat subjektif, hasil kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima oleh karyawan dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan ditelaah sebagai hal yang pantas atau menjadi haknya (Hu et al., 2019). Kepuasan kerja juga merupakan proses pencapaian tingkat motivasi karyawan, menjadi lebih produktif dalam bekerja, dan bentuk kerja karyawan yang didorong oleh pemenuhan kebutuhannya. Kebutuhan pekerja yang dapat terpenuhi secara memadai merupakan rangsangan yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan nyaman dan optimal.

Employee engagement merupakan faktor utama yang berperan dalam produktivitas kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Keterikatan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan elemen penting sebagai penggerak bisnis yang paling efektif untuk mendukung kesuksesan perusahaan. Dengan adanya keterikatan antara karyawan dengan perusahaan, maka akan tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan sehingga akan memberikan usaha yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang terlibat dalam proses kerja akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya dan mendorong tercapainya keunggulan kompetitif serta produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan menurun (Febriansyah & Henndy Ginting, 2020).

Berdasarkan data survei yang dikutip dari Kompas.com, kurangnya apresiasi 30% pekerja Indonesia yang akan mencari pekerjaan di tempat lain, terakumulasi dari 20% karyawan yang berencana pindah tempat kerja, dan 13% karyawan yang mencari pekerjaan baru, sedangkan, hanya ada 28% karyawan Indonesia yang bertahan di suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, dari data studi ini menunjukkan bahwa 85% karyawan menganggap sebuah penghargaan dan pujian dari atasan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan dari karyawan adalah hal yang sangat penting. Namun, hasil dari praktek tersebut, hanya 36% atasan yang melakukannya. Diadakan di 14 negara termasuk Indonesia, penelitian ini melibatkan sekitar 3.300 pekerja dengan rentang usia 22-61 tahun, mulai dari level karyawan hingga direktur. Di Indonesia sendiri mencakup 205 pekerja dari perusahaan kecil hingga menengah dengan tujuan

untuk mengetahui bagaimana cara memimpin yang efektif. Studi riset ini juga menjelaskan bahwa hanya ada 17% pengakuan karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, dan penelitian untuk mewujudkan kepuasan tersebut sangat dipengaruhi oleh perilaku atasannya. Dan terbukti, atasan yang jujur dan berani menunjukkan perilaku yang mempengaruhi kepada karyawannya kini mampu meningkatkan kepuasan karyawan lebih dari dua kali lipat menjadi 36%, ujarnya. Dengan pengecualian atasan yang mengakui kesalahannya menjadi faktor yang sangat penting karena penting bagi kepuasan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa 78% karyawan mengharapkan kondisi ini, sayangnya hanya 37% atasan yang secara konsisten melakukannya. Artinya ada kesenjangan sebesar 41% antara harapan dan kenyataan atau setara dengan selisih terbesar kedua setelah faktor kasih sayang yang tulus sebesar 48%.

Dapat dikatakan bahwa mewujudkan keinginan dan aspirasi anggota organisasi sehingga menjadi sumber motivasi yang kuat untuk menciptakan kepuasan kerja bagi anggota organisasi atau karyawan. Dalam penelitiannya, Dipayana menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja atau karyawan. Oleh karena itu, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Irgyiansyah yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang ditunjukkan melalui beberapa indikator seperti: perilaku dan tindakan pemimpin dalam organisasi, mengedepankan visi dan misi organisasi, dalam suatu proses pembelajaran karyawan dan mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang inovatif, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dari kedua penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa masih ada perbedaan pendapat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Irgyiansyah et al., 2020).

Kepuasan kerja juga dapat dibentuk melalui budaya organisasi yang merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Budaya organisasi menggabungkan nilai-nilai organisasi, norma perilaku, kebijakan dan prosedur, (Agnesya, 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah employee engagement. Employee engagement merupakan suatu

kondisi dimana seorang karyawan telah terikat baik secara fisik maupun psikis, baik secara mental maupun emosional dengan pekerjaan yang dimilikinya sehingga terbentuk suatu perasaan untuk memberikan kontribusi yang lebih, dan mengerahkan tenaga dengan sepenuh hati dalam membantu mewujudkan tujuan. Dengan adanya keterikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka seorang karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi dan kinerja yang baik. Sebaliknya, dengan loyalitas karyawan yang rendah, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan (Kosim et al.,2023).

Dengan adanya keterikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka seorang karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi dan kinerja yang baik. Sebaliknya, dengan loyalitas karyawan yang rendah maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian (Atthohiri & Wijayati, 2021) menyatakan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Andriani et al.,2022).

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Esensi kehidupan organisasi bisa ditemukan dalam budaya yang dimiliki organisasi bersangkutan. Dalam hal ini kata “budaya” sendiri tidak mengacu dalam hal-hal misalnya suku, etnis atau latar belakang budaya seseorang, tetapi berdasarkan Pacanowsky & Trujillo pada buku Teori Komunikasi Organisasi (Mamlu’ah, 2017), budaya merupakan cara atmosfir emosi & psikologis yang meliputi moral, sikap, tingkat produktivitas karyawan atau anggota organisasi bersangkutan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Pangestu, (2022) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan

seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan. Sedangkan menurut penjelasan dari (Afandi, 2018) Bahwa kepuasan kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya dalam pekerjaan mereka.

### **Employee Engagement**

*Employee engagement* dalam suatu perusahaan menjadi elemen penting sebagai keterikatan antara karyawan dengan perusahaan maka akan menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan sehingga mereka akan memberikan upaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang terlibat dalam proses kerja akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya dan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dan produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat karyawan keluar akan menurun (Febriansyah & Henndy Ginting, 2020).

## **HIPOTESIS**

### **Hubungan antara budaya organisasi terhadap employee engagement**

Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Ketidaksesuaian harapan yang berdampak pada budaya organisasi dan employee engagement sejalan penelitian ini (Rais & Parmin, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap employee engagement pada pegawai non-PNS Dinas pertanian dan pangan kabupaten Kebumen. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang penting adalah keterlibatan karyawan employee engagement. Employee engagement dapat terpengaruh oleh salah satu faktor yaitu budaya organisasi, dan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap employee engagement

### **Hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

Budaya organisasi ialah tradisi, prinsip, nilai, dan cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan guna membentuk model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan. (Ritawati, 2013) Menjelaskan bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil dari penelitian empiris tersebut Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal yang sama dalam penelitian (Xaverius, 2016) Membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan antara employee engagement terhadap kepuasan kerja**

Employee engagement mempengaruhi aspek emosi para karyawan sehingga berdampak terhadap perubahan sikap dan perilaku kerja karyawan. Beberapa diantaranya meningkatkan kualitas kerja karyawan, kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran serta menurunkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Park & Gursoy dalam Widjaja (2014) berpendapat bahwa ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya Kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong karyawan lebih jauh lagi serta akan mendorong kepuasan. (Suhery et al., 2020) Membuktikan bahwa Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selan itu (Arianti et al., 2020) Membuktikan bahwa employee berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Employee Engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi employee Engagement**

Adanya employee engagement keterikatan karyawan akan menunjukkan semangat, dedikasi, dan daya serap terhadap pencapaian dan tujuan organisasi yang dimana akan menjadikan acuan dalam misi yang sudah ada di dalam pekerjaan itu sendiri. (Purnamasari et al., 2021) Membuktikan bahwa Hasil Penelitian ini

menunjukkan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang dimediasi melalui employee engagement berpengaruh positif, Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

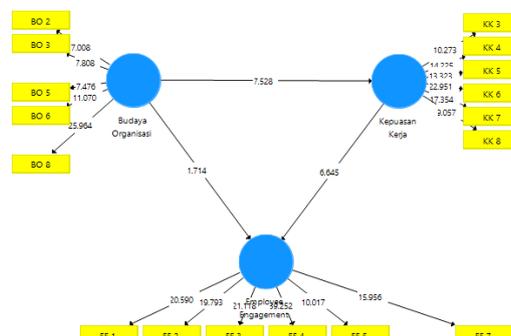
H4 : budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi employee Engagement berpengaruh signifikan

## METODE

Ini adalah studi kuantitatif. Penelitian ini akan mengungkapkan apakah ada hubungan atau tidak antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan. Skala Likert digunakan untuk melakukan penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner spreadsheet yang berisi pernyataan-pernyataan dalam bentuk google form yang disusun berdasarkan masing-masing variabel dengan menggunakan *probability sampling*, dimana semua sampel memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi kuesioner tanpa dibatasi oleh persyaratan tertentu. Kuesioner disebar ke seluruh tempat kerja, dengan populasi penelitian ini adalah 300 karyawan PT. S A. Sampel penelitian adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Tbk. yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan margin of error 10% dan total responden yang diperoleh ditargetkan sebanyak 74 responden dan pengolahan data dilakukan dengan SmartPLS 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penguji Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1. Hasil Uji Inner Model

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer

Uji ini adalah pengujian terhadap model struktural dengan melihat skor *R-square* yang merupakan hasil uji model *goodness of fit model*, hubungan antara konstruk dengan nilai signifikan dari model yang digunakan dalam suatu penelitian ini.

### Uji Nilai *R-Square*

**Tabel 1. Nilai *R-Square***

	R Square	Adjusted R Square
Employee Engagement	0.645	0.635
Kepuasan Kerja	0.512	0.505

**Sumber :** Output smartPLS 3.0 data primer

Berdasarkan pada tabel 1, menunjukkan bahwa *R-square* yang dihasilkan untuk variabel Employee Engagement dengan angka 0,645 atau sebesar 64,5% dan variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0,512 atau sebesar 51,2% mengidentifikasi bahwa kontribusi dalam penelitian kuat.

### Path Coefficient

**Table 2. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Average (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Organizational Culture -> Employee Engagement	0.179	0.175	0.105	1.714	0.087
Organizational Culture -> Job Satisfaction	0.716	0.722	0.095	7.528	0.000
Job Satisfaction -> Employee Engagement	0.665	0.674	0.097	6.645	0.000

**Sumber :** Output smartPLS 3.0 data primer

### Specific Indirect Effect

**Table 3. Specific Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Average (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values

Organizational Culture - > Job Satisfaction -> Employee Engagement	0.476	0.488	0.102	4.665	0.000
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Menurut Penelitian, budaya organisasi di dalam perusahaan dipengaruhi Employee Engagement. Apabila Employee Engagement yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah employee engagement, maka akan menjadi dampak buruk budaya organisasi. Hal ini sehubungan di dalam perusahaan dengan adanya budaya organisasi dan keterikatan karyawan atau Employee engagement secara positif ialah bagian dari engaged akan tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Abbas, 2017) Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dalam keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peningkatan budaya organisasi pada pt sumber alfaria triyaja, tbk. dapat meningkatkan employee engagement namun dampaknya tidak signifikan. Namun demikian, manajemen tetap melakukan peningkatan budaya organisasi terhadap karyawannya melalui evaluasi dari hasil yang sudah ada. Dengan demikian, karyawan akan merasa engaged atau memiliki keterikatan terhadap organisasi.

### Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Varabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi variabel budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sumaila & Rossanty, 2022) Menunjukkan bahwa, ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh (Pallawagau, 2021) Membuktikan bahwa, budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputra & Adnyani, 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, apabila karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan tempat bekerja baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja.

**Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement***

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawan & Widjaja, 2018) membuktikan bahwa dalam penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan employee engagement. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa semakin tinggi employee engagement yang di rasakan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu menciptakan employee engagement agar tercipta kepuasan kerja yang kemudian berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Suhery et al., 2020).

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh *Employee Engagement***

Hasil uji mediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang dimediasi employee engagement ini berpengaruh positif. Artinya, hubungan positif antara kepuasan kerja dan budaya organisasi ini mampu dimediasikan oleh employee engagement. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Purnamasari et al., 2021) Membuktikan bahwa employee engagement mampu memediasi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan hasil yang positif signifikan. Karyawan harus mampu menginterpretasikan dan berkontribusi pada pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan dengan mencurahkan seluruh energi fisik, kognitif, dan emosional mereka. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini akan berjalan seiring dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Adanya employee engagement menunjukkan semangat, dedikasi, dan daya serap terhadap pencapaian dan tujuan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias terhadap pekerjaan, mampu bekerja sama dengan orang lain, berbicara positif tentang organisasi, dan melakukan melebihi harapan organisasi. dengan penyesuaian perilaku karyawan maupun atasan dalam perusahaan Karyawan akan merasa puas di pekerjaannya dan berupaya bekerja dengan baik maka dari itu dalam Budaya kerja yang baik di sebuah organisasi harus menjalin hubungan yang harmonis.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap employee engagement. Hal ini merupakan dampak yang kurang baik antara budaya organisasi terhadap employee engagement. Karyawan harus dapat memaknai dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan mencurahkan seluruh energi fisik, kognitif, dan emosionalnya dengan baik serta berperilaku yang tepat ketika mereka memahami pentingnya dan dampak dari tugas-tugas organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi organisasi sebagai budaya dengan pengelolaan yang optimal, maka engagement karyawan dalam bekerja akan harmonis. Dengan demikian, karyawan akan terlibat penuh dan antusias dengan pekerjaannya. Karyawan yang engaged peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka bersedia menginvestasikan hasil kerja terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, Kekuatan budaya organisasi berdampak pada kepuasan kerja Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, artinya semakin tinggi keterikatan karyawan dengan perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerjanya, yang berasal dari hubungan yang terbentuk antara karyawan dengan rekan kerja, akan membuat mereka tetap terlibat, konsisten, termotivasi, antusias, dan beretos kerja dengan baik, yang kesemuanya itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui employee engagement, budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi berdampak pada kepuasan kerja. Budaya ini menggabungkan organisasi dengan employee engagement yang dicirikan menjadi kombinasi yang sangat positif untuk memaksimalkan pengembangan, peningkatan operasi, dan sumber daya tenaga kerja dalam kehidupan karyawan dan meningkatkan kinerjanya di lingkungan perusahaan serta membuat hubungan yang harmonis antar karyawan

dalam perusahaan. organisasi menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan, komunikasi, dan saling menghargai antar karyawan, sehingga akan terciptanya motivasi dan penyerapan kegairahan dalam bekerja. Jika hal ini terpenuhi, maka karyawan akan memiliki keterikatan dengan organisasi. Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Jika persepsi karyawan terhadap budaya organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa untuk menghindari perpecahan dalam rasa keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan PT. S A, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya harus menyeimbangkan budaya yang ada di perusahaan, serta menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan atau atasannya agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih erat dan lancar sehingga misi yang ada di perusahaan tercapai, PT. S A, juga perlu memperhatikan jenjang karir yang dapat dicapai oleh karyawan dan memastikan bahwa karyawan memahami hal tersebut. PT. S A, perlu menerapkan strategi retensi karyawan, agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan di dalam perusahaan PT. S A, juga perlu memperhatikan kualitas pengawasan terhadap karyawan yang berada di bawahnya. Karyawan yang disupervisi dengan baik oleh atasannya cenderung dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Bagi Peneliti Selanjutnya Saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyusunan penelitian selanjutnya adalah menggunakan bahasa yang lebih mudah dipahami dalam menyusun indikator dan dalam membuat pertanyaan untuk kuesioner, sehingga meminimalisir terjadinya kerancuan yang dapat mempengaruhi hasil kuesioner pada saat responden mengisi kuesioner. Kemudian jika karyawan yang bekerja pada objek penelitian terbagi menjadi karyawan bagian produksi dan karyawan bagian kantor, maka sebaiknya dibedakan antara keduanya. Karena lingkungan kerja karyawan di bagian produksi dan bagian kantor sangat berbeda. Dan terakhir, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi

mengenai ilmu manajemen dan dengan variabel independen yang lebih bervariasi atau dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan spesifik.

## BIBLIOGRAPHY

- Abbas, M. (2017). The effect of organizational culture and leadership style towards employee engagement and their impact towards employee loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR)* ISSN, 2249, 892.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 100–107.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31–48.
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Mamlu'ah, A. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Pesantren dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 28–40.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of organizational culture, and work motivation on employee performance through employee job satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)*, 1(1), 11–21.
- Pangestu, D. C. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Abankirenk Creative Jakarta)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Purnamasari, E., Arum, S., Muis, A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 183–196.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutiye, S., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239–4248.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 28–37.
- Widjaja, J. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Financial Performance Melalui Employee Engagement dan Competitive Advantage Sebagai Intervening Variable Pada Perusahaan Retail Publik di Surabaya. *Business Accounting Review*, 2(2), 99–110.
- Wijanarko, S., & Hasan, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 32-42.
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).