

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT SIMOJOYO PUTRA *ENGINEERING* CIKARANG TIMUR)**

Arista Salsabila

aristasalsabila1499@gmail.com

Nenden Nur Annisa, S.E., M.M.

nendennurannisa@umpwr.ac.id

Mahendra Galih Prasaja, S.E., M.M.

Mahendra.galih@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang utama dalam organisasi, karena sumber daya manusia tersebut berperan sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk memainkan peran krusial tersebut dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan maupun organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya *employee engagement*, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Simojoyo Putra Engineering di Cikarang Timur yang berjumlah 92 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga diambil sampel keseluruhan karyawan yakni 92 karyawan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket luesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Employee engagement*, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi (Mutafi, 2020). Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, yang pada hakikatnya sumber daya manusia itu berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir serta perencana guna mencapai sebuah tujuan organisasi (Salsabilah *et al.*, 2022). Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kegiatan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, karena untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, sehingga hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya

secara cepat (Salsabilah *et al.*, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memainkan peran krusial dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023).

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri, sehingga perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi bagi organisasi atau perusahaan tidaklah mudah, karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi (Sucahyowati & Hendrawan, 2020).

Menurut Nowack dalam Febriansyah & Ginting (2020:4) *employee engagement* merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Manfaat dari *employee engagement* adalah dapat menciptakan kesuksesan bagi organisasi ataupun perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan hingga profitabilitas (Rachmah *et al.*, 2018). Menurut Febriansyah & Ginting (2020:3) *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan karena karyawan adalah penggerak perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik, demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi pada hasil kinerjanya, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja Kasmir (2016:192). Jacob dan Solomon dalam Sule & Donni (2018:174) menemukan bahwa kinerja dan kepuasan berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus. Menurut hasil penelitian Islam *et al.*, & Nguyen dalam Berhanu (2023) menyatakan juga bahwa meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan pasti akan mempengaruhi kinerja mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Kasmir, 2016:191). Menurut Robbins & Judge (2019:355) budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Suatu organisasi dengan budaya perusahaan yang kuat, dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan, karena mereka merasa dihargai dan dengan demikian mendapat keterlibatan yang lebih baik dalam tugas-tugas baru serta dalam pengambilan keputusan (Cherian *et al.*, 2021).

Berdasarkan wawancara dengan *staff Human Resource Development* (HRD) PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang yaitu Ibu Nur Hidayati, bahwa terdapat indikasi kinerja karyawan yang rendah, terlihat dari karyawan yang kurang mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu. Kemudian, hubungan antar karyawan yang dinilai terjalin kurang baik, sehingga menimbulkan kurangnya kerjasama antara sesama karyawan. Kinerja yang menurun juga ditandai dengan kurangnya keterikatan karyawan dalam pekerjaannya.

Hal ini terlihat dari karyawan yang nampak kurang antusias dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terkesan tidak ingin terlibat terlalu dalam dengan pekerjaannya. Terkait kepuasan kerja karyawan juga dinilai masih rendah. Ditandai dengan sebagian besar upah karyawan masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Bekasi yaitu sebesar Rp 5.137.575 (Kompas, 2024). Selain itu kepuasan kerja yang rendah juga ditandai dengan atasan yang dinilai kurang mengapresiasi pada karyawan apabila karyawan mampu mencapai hasil yang baik. Sedangkan dalam budaya organisasi, terlihat perilaku karyawan yang tidak sportif. Mereka saling bersaing dalam menyelesaikan tugas guna mencapai hasil kerja. Kondisi seperti ini bisa menimbulkan dampak negatif pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee engagement*, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur).”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Pengertian lain menurut Sultan, Irum, Ahmed, dan Mehmood dalam Sendawula *et al* (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mencapai tugas yang ditentukan dan diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan yaitu ketepatan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan.

b. Employee Engagement

Menurut Agustini (2019:140) *employee engagement* merupakan aspek afeksi dan kognitif serta aspek fisik dari karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut secara sukarela memberikan hasil atau prestasi kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Schaufeli *et al.*, dalam Kartono (2017:19) *employee engagement* sebagai suatu penghayatan positif dan menyenangkan tentang pekerjaan dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorption*). Pengertian lain menurut (Robbins & Judge, 2019:48) *employee engagement* adalah keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

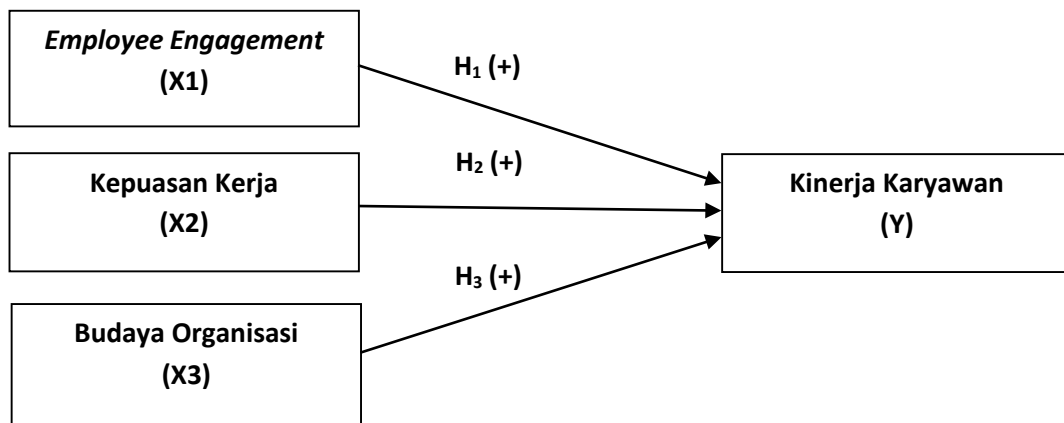
c. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam Widyanti (2019:131) kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Pengertian lain, menurut Handoko dalam Agustini (2019:65) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

d. Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2019:355) budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sebagai suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Pada hakikatnya budaya merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Luthans dalam Sule & Donni (2018:333) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi di mana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Pengertian lain menurut Kasmir (2019:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma untuk mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

2. KERANGKA PIKIR



Keterangan :

→ = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nowack dalam Febriansyah dan Ginting (2020:4) *employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Shaw dalam Febriansyah dan Ginting (2020:4) menganggap bahwa *employee engagement* sebagai upaya karyawan untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginarti *et al.*, (2022), Rukanda & Faisal (2023), dan Sendawula *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Jadi, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Wibowo (2019:141) pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perasaan yang positif mampu mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Oktavianti, 2020), (Yudawan *et al.*, 2022) dan (Suryati *et al.*, 2022) Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:191-192) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, yang mana kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triantara *et al.*, 2022) , (Dewi *et al.*, 2022) dan (Utami & Febrianti, 2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016:208-210) terdapat enam kriteria mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

b. Employee engagement

Menurut Agustini (2019:140) *employee engagement* merupakan aspek afeksi dan kognitif serta aspek fisik dari karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut secara sukarela memberikan hasil atau prestasi kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator menurut Schaufeli & Baker dalam Agustini (2019:146) yaitu sebagai berikut:

- a. *Vigor*. Keadaan yang penuh level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan seperti:
 - 1) Memiliki energi yang tinggi
 - 2) Memiliki ketangguhan mental
 - 3) Memberikan usaha terbaik
 - 4) Bertahan menghadapi kesulitan
- b. *Dedication*. Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan, penuh perhatian, dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan seperti:
 - 1) Rasa antusias tinggi
 - 2) Memberikan inspirasi
 - 3) Merasa lega
 - 4) Menyukai tantangan
- c. *Absorption/keterikatan*
 - 1) Berkonsentrasi penuh
 - 2) Senang dilibatkan dalam pekerjaan
 - 3) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

c. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Afandi (2018:82) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan kerja

d. Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2019:355) mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2019:355) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi dari hasil
- d. Orientasi pada orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian yang digunakan. Menurut Ghazali (2018:51) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2019:180) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari *employee engagement* (X_1), kepuasan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria pengujian dimana suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen, menunjukkan bahwa semua indikator variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data menunjukkan semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan antar responden.

F. PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier

Item Pernyataan	<i>Standardized coefficient Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
<i>Employee engagement</i> (X ₁)	0,758	0,000	Positif
Kepuasan Kerja (X ₂)	-0,188	0,019	Negatif
Budaya Organisasi (X ₃)	0,228	0,013	Positif

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

1. Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients employee engagement* sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis dapat diterima. Artinya, semakin seorang karyawan PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur tersebut terikat (*employee engagement*) terhadap perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang memiliki semangat tinggi, dedikasi, dan perhatian penuh terhadap pekerjaan maka dapat meningkatkan performa kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Nowack dalam Febriansyah dan Ginting (2020:4) yang menyebutkan bahwa *employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Shaw dalam Febriansyah dan Ginting (2020:5) juga menganggap bahwa *employee engagement* sebagai upaya seseorang untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahmirza & Prawitowati (2022), Ginarti *et al.*, (2022), Rukanda & Faisal (2023), serta Sendawula *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 8, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,188 (bernilai negatif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 ($< 0,05$), sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ dalam penelitian ini ditolak, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT Simojoyo Putra *Engineering* di Cikarang.

Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Simojoyo Putra *Engineering* di Cikarang, maka dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge dalam Waskita Adiyasa & Windayanti (2019) hal ini merupakan hal yang wajar, mengingat bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan. Meskipun secara empiris banyak yang berhasil membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaan.

Dalam penelitian ini, karyawan menganggap upah yang diberikan oleh perusahaan dianggap kurang memuaskan mereka, namun ternyata meskipun upah yang mereka terima dianggap kurang memuaskan, mereka menegaskan bahwa asalkan upah tersebut mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, kekecewaan terhadap upah tersebut tidak menjadi hambatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, upah dianggap bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga hal yang menarik dari temuan ini ialah bahwa kepuasan kerja yang rendah terhadap upah, tidak secara langsung menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan mungkin tetap termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik meskipun kepuasan mereka terhadap upah tidak optimal.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Oktavianti, 2020), (Yudawan *et al.*, 2022) dan (Suryati *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian dari (Waskita Adiyasa & Windayanti, 2019), (Lebang & Paulina, 2017), (Yuliana & Khotim, 2023), dan (Supartina & Ridwan, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 8, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,228 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($< 0,05$), sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ dalam penelitian ini diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Simojoyo Putra *Engineering* di Cikarang.

Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang, maka dapat dilihat bahwa terdapat kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan PT Simojoyo, sehingga mampu memberikan kedisiplinan terhadap karyawan dalam bekerja untuk memberikan keberanian kepada karyawan dalam berinovasi dan mengambil risiko, perhatian terhadap detail dalam bekerja, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim dan rekan yang baik serta stabilitas dalam bekerja. Budaya organisasi yang jelas akan berpengaruh terhadap perilaku individu yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2019:191-192) bahwa kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi, demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Triantara *et al.*, (2022), Dewi *et al.*, (2022), AlShehhi *et al.*, (2021) serta (Utami & Febrianti, 2022) dengan bukti empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Simojoyo Putra *Engineering* Cikarang Timur.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media Yogyakarta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.
- Berhanu, K. Z. (2023). Mediating role of job satisfaction on the relation between staff development and performance. *Cogent Education*, 10(1).
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28.
- Dewi, R. S., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Pt. Berau Agro Tech Wonosobo). *Volatilitas*, 4(1).
- Febriansyah, hary, & Ginting, henndy. (2020). *Tujuh Dimensi Employee engagement* (Edisi Pertama). Prenada.
- Ginarti, S., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo). *Volatilitas*, 4(6).
- Ghozali, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Badan Penerbit UNDIP.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan ke-1). PT Rajagrafindo Persada.
- Kompas.com (2024, 12 Januari). Gaji UMR Cikarang Bekasi Terbaru 2024, <https://money.kompas.com/read/2024/01/12/145442426/gaji-umr-cikarang-bekasi-terbaru-pada-2024#:~:text=Muhammad%20Idris&text=KOMPAS.com%20%2D%20Pit%20Gubernur%20Jawa,ditetapkan%20sebesar%20Rp%205.137.575>
- Lebang, D. G., & Paulina. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3(3), 137–150.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rukanda, A. J., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mnc Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1).
- Salsabilah, F., Setiawan, M. F., & Whardani, S. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Lingkungan External, Keputusan-Keputusan Organisasional, Persediaan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 141–149.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, *employee engagement* and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi Kedua). Alfabeta.
- Sule, E., & Donni, P. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)* (Anna, Ed.; Cetakan Pertama). PT Refika Aditama.
- Supartina, S., & Ridwan, M. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamedia Intifarmindo Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(6), 2549–2557.
- Suryati, S., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng). *Volatilitas*, 4(2).
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552.
- Triantara, O. Z., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). *Volatilitas*, 4(2).

- Utami, E. M., & Febrianti, N. B. (2022). Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah*, 1(2), 61–120.
- Waskita Adiyasa, N. I., & Windayanti. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Yudawan, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Magelang Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah). *Volatilitas*, 4(4).
- Yuliana, E., & Khotim, F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7(1), 58–66.