

PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MNC Wahana Wisata

¹Achmad Jajang Rukanda dan ²Ahmad Faisal
Jajang@unsurya.ac.id dan achamdfaisal@unsurya.ac.id
Mahasiswa dan Dosen S2 Unsurya

Abstract

s research was conducted at PT.MNC Wahana Wisata, Jakarta. MNC group is a multinational company in Indonesia. This study population of employees of PT.MNC Wahana Wisata. Amounting to 70 people which is a saturated sample. The study aims to determine whether there is an effect between the factor or dimension of work engagement, organization culture, and job satisfaction on work performance.

Associative research method with conducted with a quantitative approach to research survey techniques, and descriptive research with causality variables. The result should that partially three exogenous variables are work engagement, organization culture, and job satisfaction, have a significant effect on the endogenous variable is work performance.

Suggestions submitted to the management company, should pay attention and increase the intensity of the factors of work engagement, organization culture, and job satisfaction to achieve high work performance to improve the company high work performance to create added value and make it even better.

Keywords: *work engagement, organization culture, job satisfaction, work performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia tidak bisa dipungkiri merupakan salah satu kunci sukses sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalani, mengembangkan bisnis, agar mampu bertahan dan tetap mempunyai daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan di era global saat ini. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, sehingga sumber daya manusia ini harus selalu dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin besar. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Perusahaan dikatakan berhasil jika kinerja karyawan perusahaan itu dikatakan baik dan berkualitas dan berhasil membangun, menciptakan *human capital* yang mumpuni bagi sumber daya manusia yang berada dalam organisasinya.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai yaitu untuk terus mendapatkan keuntungan dan nilai lebih (*value*) bagi perusahaan.

MNC Group dengan motto visi misi (*speed, quality, inovaton*) merupakan salah satu perusahaan multi nasional di Indonesia yang bergerak di sektor (Jasa Keuangan, Bank, Asuransi, Sistem Pembayaran, Pasar Modal, Penerbangan, Pengangkutan Barang, Batu Bara dan Miineral, Jasa Keungan, Properti, Telekomunikasi, Media TV (RCTI, MNC TV, Inews, GTV), Radio, Travel, *Online Commercial*, Media Digital, *Entertainment business*, dan bisnis media lainnya). Dengan sumber daya manusia atau jumlah karyawan *holding group* seluruh indonesia lebih dari ± 20.000 karyawan, yang mengisi diberbagai bidang disiplin ilmu dan keahlian serta jenjang pendidikan dan jabatan, maka dengan sendirinya

Seiring dengan keberhasilan tentu timbul berbagai masalah, dinamika, kompleksitas yang terkait dengan berbagai sumber daya, tata kelola, *management conflict*, operasional, kebijakan, perubahan perekonomian, persaingan usaha, perkembangan teknologi dan hal terkait lainnya.

PT.MNC Wahana Wisata merupakan salah satu unit bisnis MNC Group di bidang properti dibawah PT.MNC Lido City dan MNC Land. Tbk, yang telah mulai beroperasi sebagai anak perusahaan PT.MNC Land.Tbk. sejak Desember 2014 dengan jumlah karyawan 130 orang. Adapun MNC Land sendiri sebagai induk usaha property,memiliki 500 karyawan dengan berbagai tingkat kepegawaian dan keahlian.

PT. MNC Wahana Wisata saat ini sedang melakukan tahap awal persiapan menggarap proyek pembangunan dan pengelolaan kawasan wahana wisata (*theme park*), yang meliputi pertunjukan, wahana (*ride*), pertunjukkan pentas (*show and attraction*), penjualan *merchandise*, kuliner, jasa katering serta layanan pendukung lainnya dalam lingkungan taman hiburan. Selain fasilitas wahana wisata direncanakan juga proyek pembangunan untuk adanya *water park, world garden, movie land, resort, residensial* , lapangan golf dan dan fasilitas hotel. Kawasan wahana wisata yang akan dibangun ini rencananya merupakan wahana wisata bertaraf internasional yang saat ini sedang dalam proses perencanaan (*concept design*) dan persiapan lahan untuk pekerjaan konstruksi. Dan direncanakan untuk estimasi kebutuhan karyawan pada saat operasional nantinya pada tahun 2023 - 2025 direncanakan akan membutuhkan ± 3500 (tiga ribu lima ratus) karyawan untuk berbagai level dan keahlian yang sesuai untuk wahana wisata seluas ± 63 Ha tersebut di Lido Bogor. Masalah-masalah umum dan juga khusus terkait dengan aktifitas perusahaan, para karyawan dan manajemen dengan segala

permasalahannya sudah pasti terjadi sebagai dinamika, proses manajemen, perkembangan perusahaan, teknologi, perubahan kebijakan, perubahan strategi bisnis, daya saing, kondisi perubahan yang terjadi baik internal maupun eksternal dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan di semua lini unit bisnis dalam *group/ holding*.

Selain pencapaian tujuan perusahaan yang sudah banyak tercapai tentunya perusahaan juga tidak terlepas dari segala masalah, hambatan, kegagalan, persaingan dan hal lain yang menjadi kendala dalam proses mencapai target-target dan tujuan yang sudah di rencanakan atau ditetapkan sehingga hasilnya tidak sesuai dengan perencanaan.

Dalam hal ini manajemen perusahaan terus berusaha dalam rangka terciptanya kinerja karyawan yang tinggi (*high job performance*) dengan berbagai program untuk pengembangan dalam hal faktor-faktor terkait pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatasi berbagai dinamika perkembangan bisnis perusahaan yang terjadi, juga aspek-aspek perilaku organisasi (*organization behavior*) dengan segala permasalahannya baik internal maupun eksternal. Dan salah satunya adalah cukup banyaknya jumlah karyawan yang keluar (*labour turn over*), dikarenakan mengundurkan diri dan hal lainnya, dari awal tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 dari jumlah 130 karyawan menjadi 70 karyawan.

Kondisi di atas tentu tidak diharapkan oleh semua pihak yang terkait mengingat suatu proyek harus melalui tahapan perencanaan yang kompleks, persiapan, pelaksanaan, penyelesaian dan evaluasi yang saling terkait satu sama lain. Jika salah satu tahap bermasalah maka akan sangat mempengaruhi tahapan pelaksanaan kerja berikutnya.

Proyek wahana wisata ini selain memerlukan waktu pembangunan yang relatif cukup lama $\pm 3 - 5$ tahun, dan tentu saja memerlukan biaya yang relatif sangat besar serta melibatkan banyak pihak baik para konsultan, pemerintah pusat dan daerah, para kontraktor, penyuplai, distributor juga karyawan yang terlibat dalam penyelesaiannya. Semuanya memerlukan kualitas dan kuantitas kinerja menyeluruh dengan tujuan bersama untuk penyelesaian proyek yang sedang dikerjakan tersebut.

Selain kendala sumber daya manusia diatas, proses pencapaian progres proyek tidak sesuai dengan jadwal pelaksanaan proyek sehingga target penyelesaiannya menjadi tertunda. Proyek wahana wisata (*theme park*) baru ini awalnya direncanakan akan selesai dan dibuka pada awal tahun 2022, tetapi dikarenakan berbagai kendala, dinamika perubahan, keputusan kebijakan yang ada dan hal lainnya dalam

manajemen perusahaan maka kemudian perencanaan pembukaan (*soft opening*) direncanakan penjadwalan ulang kembali sekitar tahun 2024 - 2025.

Rumusan Masalah

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja di PT.MNC Wahana Wisata ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja di PT. MNC Wahana Wisata ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja di PT.MNC Wahana Wisata ?
4. Apakah keterikatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan di PT.MNC Wahana Wisata ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan di PT.MNC Wahana Wisata ?

Kinerja

Robert L. Mathis & Jackson(2017), menyatakan kinerja adalah hasil kegiatan karyawan yang termotivasi melakukan tugas pekerjaan untuk menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan terhadap standar indikator kinerja yang tercantum pada deskripsi pekerjaan, sehingga tercapai peningkatan kinerja. Dan kinerja adalah merupakan suatu pengukuran hasil pekerjaan seorang karyawan yang telah dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan

Colquitt. Lepine dan Wesson (2015), mengungkapkan bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio (2016) bahwasanya, kinerja (*job performance*). adalah hasil kerja karyawan yang maksimal dan diarahkan oleh organisasi untuk memastikan proses memaksimalkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan kinerja individu, tim, dan organisasi.

Menurut Mc.Shane dan Von Glinow (2015), kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan keterampilan usaha, tanggung jawab, dan sesuai kondisi kerja yang dibutuhkan.

Wirawan (2017), menyatakan kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah

keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari uraian kinerja diatas dapat disintesis bahwa Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh individu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

dalam waktu tertentu dengan adanya unsur Indikator-indikator : 1). Kualitas dari Hasil, 2). Kuantitas dari Hasil, 3). Ketepatan Waktu 4). Pencapaian Tujuan dan 5). Kemampuan Bekerjasama.

Keterikatan Kerja

Menurut Seppala (2009) menyatakan keterikatan kerja karyawan memiliki beberapa istilah dalam penggunaannya, yaitu *job engagement*, *employee engagement*, dan *work engagement*. *Job engagement* adalah rasa antusias pada diri seseorang dan ia terlibat dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* diartikan sebagai sejauh mana seseorang berkomitmen untuk sebuah perusahaan dan ia tahu bahwa betapa besar dampak dari komitmen selama masa kerja, sedangkan *work engagement* adalah kondisi pikiran karyawan yang dipenuhi dengan hal-hal yang positif ketika bekerja.

Schaufeli & Bakker (2010), keterikatan kerja diartikan sebagai motivasi dan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan pendapat Xanthopoulou, Bakker and Demerouti (2012), menyatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) ditentukan oleh faktor individual dan lingkungan.

Marciano (2010) menyatakan, keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan seorang karyawan yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Selaras hal diatas menurut Luthans & Peterson (2002) menyatakan, keterikatan kerja (*work engagement*) adalah individu karyawan yang melaksanakan peran kerjanya, untuk bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan secara emosional positif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesisakan bahwasanya Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah perilaku positif antusiasme karyawan dalam bekerja dengan mengerahkan potensi energinya yang selaras dengan prioritas, strategi dan tujuan, yang ditandai dengan indikator-indikator : 1). (*Vigor*), Semangat/ Kekuatan, 2). (*Dedication*), Dedikasi/ Antusias tinggi dan 3). (*Absorption*), Konsentrasi / Tekun.

Budaya Organisasi

Colquitt, Le Pine & Wesson (2015), mengungkapkan budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial yang dipercaya bersama di dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku dari seluruh karyawannya.

Mathis dan Jackson (2017) menyatakan, budaya organisasi adalah sebuah kompetensi inti yang mampu membangun iklim sebuah organisasi yang stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan tersebut

Menurut R. Knicki dan Mel Fugate (2018), Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang menjadi pedoman suatu organisasi atau perusahaan. Asumsi tersebut dimaknai dan diterima oleh seluruh tim dari anggotanya untuk dijadikan acuan pedoman bersama dalam berpikir, memandang persoalan, bersosialisasi dengan lingkungannya yang sangat beraneka ragam.

Menurut Robert dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas dapat disintesisakan bahwasanya budaya organisasi adalah adalah pola perilaku dari karyawan dan nilai-nilai atau norma yang berlaku dan dianut bersama oleh para anggota karyawan dalam perusahaan yang berfungsi mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, ditandai dengan adanya indikator-indikator 1). Solidaritas, 2). Keramahmataman 3). Kreatifitas, 4). Keagresifan dan 5). Stabilitas/ Kemantapan.

Kepuasan Kerja

Colquitt, LePine dan Wesson (2015), kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian pekerjaan seseorang akan pengalaman kerjanya, atau penggunaan wewenang dan pengaruh untuk mengarahkan kegiatan pengikut untuk pencapaian tujuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2017), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji/ upah, pengakuan, hubungan supervisor dengan karyawan dan kesempatan untuk maju.

Kreitner dan Knicki (2014) berpendapat, kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014), Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Mangkunegara (2017) berpendapat, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokongnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi lainnya yang di pengaruhi faktor-faktor seperti gaji, hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungannya dan aturan-aturan.

Dan dari uraian, pengertian, dimensi dan rasionalisasi diatas maka kepuasan kerja dapat disintesisikan sebagai berikut :

Kepuasan Kerja adalah adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, melalui indikator 1). Pekerjaan itu Sendiri 2). Gaji/ Upah, 3). Kesempatan Promosi, 4). Pengawasan/ Supervisi dan 5). Rekan Kerja.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh langsung positif Keterikatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3), karyawan PT.MNC Wahana Wisata.
2. Diduga terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_3), karyawan PT.MNC Wahana Wisata.
3. Diduga terdapat pengaruh langsung positif Keterikatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), karyawan PT.MNC Wahana Wisata
4. Diduga terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT.MNC Wahana Wisata
5. Diduga Terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT.MNC Wahana Wisata.

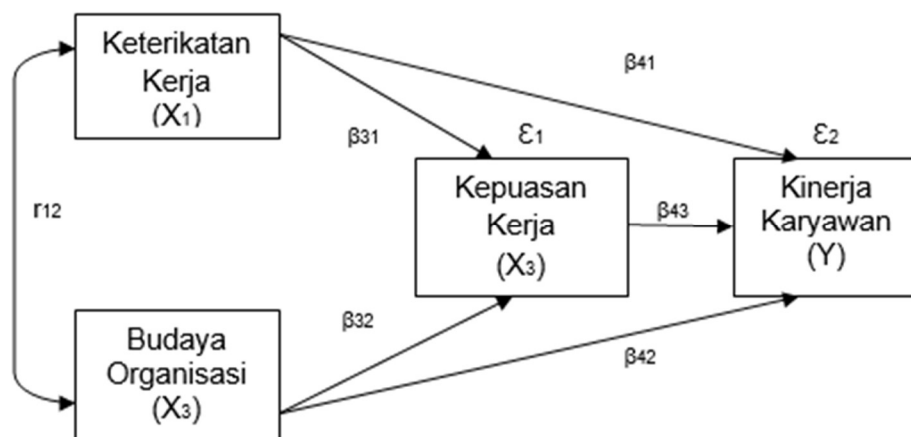
METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey (*survey research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variabel*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan jenis penelitian deskriptif dengan hubungan kausalitas atau sebab akibat yang menjelaskan suatu pengaruh antara variabel bebas atau eksogen (*exogenous variable*) terhadap variabel terikat atau endogen (*endogenous variable*). Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan di PT.MNC Wahana Wisata Jakarta, suatu proyek yang saat ini dalam proses perencanaan dan tahap awal persiapan untuk membangun suatu kawasan wahana wisata (*theme park*) berskala internasional di Lido Bogor. Adapun sebagai obyek penelitiannya adalah Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. MNC Wahana Wisata sebanyak 70 responden dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun konstelasi penelitian ini atau model struktur korelasi antar variabel dapat dijelaskan dalam konstelasi hubungan dari empat variabel penelitian berikut ini :



Gambar Konstelasi Hubungan Variabel

Keterangan :

Y	:	Kinerja Karyawan
X ₁	:	Keterikatan Kerja
X ₂	:	Budaya Organisasi
X ₃	:	Kepuasan Kerja
ij	:	Koefisien Jalur
ε _j	:	Variabel Residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel Hasil uji normalitas variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	KETERIKATAN KERJA	BUDAYA ORGANISASI	KEPUASAN KERJA
N		55	55	55	55
Normal	Mean	74.15	81.93	85.04	84.84
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	20.065	21.054	19.821	20.267
Most Extreme	Absolute	.257	.195	.146	.178
Differences	Positive	.257	.133	.146	.178
	Negative	-.170	-.195	-.127	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.908	1.444	1.081	1.318
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111	.131	.193	.062

a. Test distribution is Normal.

a. Calculated from data.

Berdasarkan pada hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel adalah normal.

Uji Homogenitas

Tabel Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai signifikansi Lavene hitung	Nilai sig. Lavene	Keterangan
Y X ₁	0.051	0,05	Homogen
Y X ₂	0.218	0,05	Homogen
YX ₃	0.912	0,05	Homogen
X ₃ X ₁	0.093	0,05	Homogen
X ₃ X ₂	0.211	0,05	Homogen

Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut homogen.

Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linearitas

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	A	Sig.	α	
Y atas X ₁	0,000	0,05	0,627	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₂	0,000	0,05	0,165	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₃	0,000	0,05	0,229	0,05	Signifikan dan Linear
X ₃ atas X ₁	0,000	0,05	0,258	0,05	Signifikan dan Linear
X ₃ atas X ₂	0,000	0,05	0,265	0,05	Signifikan dan Linear

Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut signifikan dan linier.

Tabel Koefisien sub struktur 1

Coefficients ^{a,b}					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 KETERIKATAN KERJA	.645	.146	.625	4.421	.000
BUDAYA ORGANISASI	.340	.141	.340	2.405	.020

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Linear Regression through the Origin

Tabel sub struktur 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.255	.065	.029	19.969

Predictors: (Constant), KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Coefficients ^{a,b}						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	KETERIKATAN KERJA	.657	.134	.637	4.455	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.701	.109	.797	6.451	.000
	KEPUASAN KERJA	.642	.143	.622	4.418	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Linear Regression through the Origin

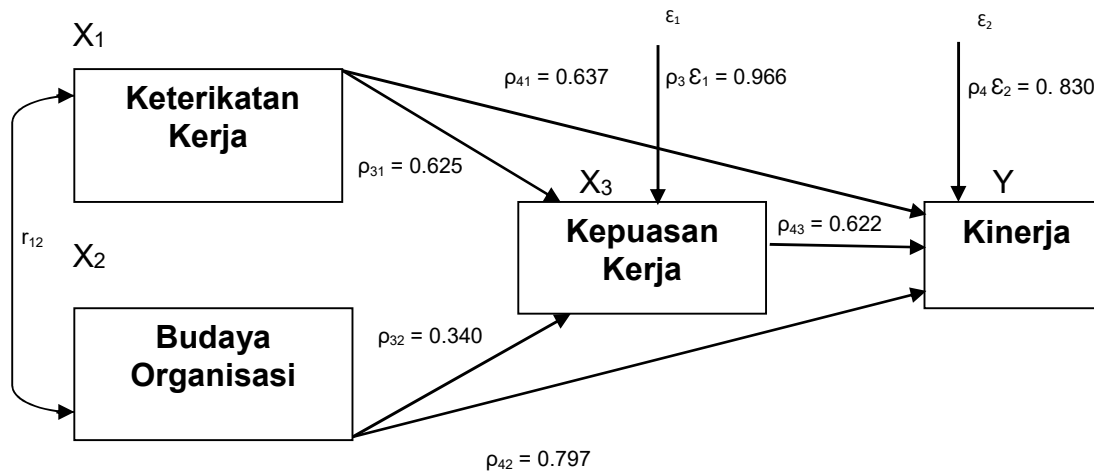
Tabel sub struktur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558	.311	.285	8.863

Predictors: (Constant), KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

Model struktural antar variabel dan hasil perhitungan analisis



Gambar Model Hubungan Struktural Antar Variabel
Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis

1. Keterikatan Kerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, dan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah maka cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang rendah pula. Besarnya kontribusi variabel keterikatan kerja secara langsung positif terhadap kepuasan kerja sangat signifikan. Sehingga untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan maka harus diupayakan peningkatan sikap perilaku karyawan untuk selalu memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja akan mendorong kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan dan melaksanakan operasional pekerjaan sehari-hari dengan penuh rasa tanggung jawab dan rasa bangga yang dimilikinya.

Dalam hal ini manajemen perusahaan dapat memotivasi dan berupaya menciptakan agar karyawan mempunyai keterikatan kerja yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila tingkat budaya organisasi perusahaan

tinggi, maka cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan yang tinggi pula.. Besarnya kontribusi secara langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja cukup signifikan, oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka harus diupayakan dengan meningkatkan faktor budaya organisasi yang tinggi pula. Suatu budaya organisasi yang tinggi dalam perusahaan cenderung akan mendorong menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan perusahaan dengan kondisi tingkat budaya organisasi yang rendah. Bahwasanya tidak mudah bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi yang tinggi, melainkan juga harus didukung penuh oleh komitmen dan usaha-usaha yang berkesinambungan dengan dukungan keputusan kebijakan perusahaan untuk menciptakan secara terus-menerus.

3. Keterikatan Kerja(X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, yaitu keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka cenderung akan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi pula, sebaliknya manajemen perusahaan yang rendah dalam aspek kinerja karyawannya maka cenderung akan berdampak pada tingkat kinerja yang rendah pula. Besarnya kontribusi variabel keterikatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan cukup signifikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan maka harus diupayakan untuk meningkatkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi pula., keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam berkontribusi peningkatan pelaksanaan kinerja karyawan. Perusahaan dapat terus memotivasi dan mengembangkan tingkat keterikatan kerja agar faktor kinerja karyawan dalam perusahaan dapat naik pada tingkat yang lebih tinggi dan terjaga dengan baik..

4. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima kebenarannya, bahwasanya budaya organisasi yang tinggi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan mempunyai kondisi budaya organisasi yang tinggi, maka dalam melaksanakan tugas karyawan sehari-hari tersebut dapat menunjang dan memotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya perusahaan dengan budaya organisasi yang

rendah maka untuk meraih kualitas kinerja tinggi cenderung akan lebih sulit dicapai.. Besarnya kontribusi variabel budaya organisasi secara langsung terhadap variabel kinerja sangat signifikan.. Sehingga diperlukan usaha untuk peningkatan budaya organisasi dengan sungguh-sungguh, penuh komitmen dan terus-menerus agar faktor budaya organisasi perusahaan dapat naik ke tingkat yang lebih tinggi agar kinerja karyawan berkualitas dapat tercapai.

5. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, yaitu kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka cenderung akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, sebaliknya bagi individu karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang atau rendah maka akan cenderung mengalami kinerja yang menurun pula. Besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja cukup signifikan.. Oleh karena itu untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan maka harus diupayakan untuk meningkatkan usaha-usaha yang sesuai dan terukur bagi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

KESIMPULAN

1. Keterikatan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Keterikatan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiyaningtyas, R. C., & Faisal, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kausal di Layanan Social Media TelkomCare Telkom Indonesia Jakarta). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 9(2)

- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012). How do engaged employees stay engaged. *Ciencia & Trabajo*, 14(1), 15-21
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th edition). New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dirwan. A (2019), *STATISTIKA, Aplikasi Praktis untuk Penelitian*, Rajawali Pers, Depok
- Faisal, A., & Istiyah, I. (2018). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 8(2)
- Faisal, A., & Lestari, K. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(1)
- Hasibuan, Melayu S.p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Kinicki, Angelo, dan Mel Fugate (2018). *Organizational Behavior A Practical, Problem Solving Approach*. New York: McGraw Hills Company
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. 9th ed. Boston: McGraw Hill Education
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. 2016, *Human Resource Management*, ed.14, Harlow: Pearson Education
- Novia, M., & Faisal, A. (2021). The Influence of Organizational Culture, Communication and Work Satisfaction on Organizational Commitments: A Case Study of Lecturers at Yayasan Pendidikan Borobudur. *International Journal of Business, Economics and Management*, 8(4), 307-317
- Putranti, I. A. N., & Faisal, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL BINTARA DINAS KESEHATAN TNI ANGKATAN LAUT DAN UNSUR PELAKSANA TEKNIK (UPT) WILAYAH JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 10(2)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 17th). New Jersey: Pearson Education

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness studies*, 10(4), 459-481
- Steven L Mc Shane dan Marry Ann Von-Glinow.(2015). *Organizational Behavior Managing People Emerging Knowledge Global Reality*, 7th Edition. New York: McGraw Hill
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Yogyakarta
- Supriyanto, J., & Faisal, A. (2020). PENGARUH TIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Studi Kausal di PT. Indah Cup Sukses Makmur. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 10(1)
- Wirawan, (2017), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta