



EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Saeful Fachri^a, Suharno^b, Cecep Warman^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Manajemen, saefulfachri@gmail.com,
Universitas Banten, Serang, Banten

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Manajemen, suharnothole1974@gmail.com,
Universitas Banten, Serang, Banten

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Manajemen, cecepwarman@gmail.com,
Universitas Banten, Serang, Banten

* Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Employee Engagement and Organizational Culture on the Employee Performance of PT Marga Mandalasakti. The research employs an explanatory approach with a quantitative methodology. Data were collected through questionnaires, and the sampling technique used was a saturated sample, involving 41 employees as respondents. Data analysis was conducted using quantitative analytical methods. The results of the descriptive analysis indicate that the levels of Employee Engagement and Organizational Culture fall into the "very good" category. The hypothesis testing results reveal that Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, Organizational Culture exhibits a positive and significant influence on performance. Simultaneously, both variables—Employee Engagement and Organizational Culture—positively and significantly affect the employee performance at PT Marga Mandalasakti.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Mandalasakti. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 41 orang karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Employee Engagement dan Budaya Organisasi berada dalam kategori sangat baik. Hasil uji hipotesis mengungkapkan bahwa Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut—Employee Engagement dan Budaya Organisasi—berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap keterlibatan karyawan dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi yang menitikberatkan pada pengembangan dan pemanfaatan manusia sebagai aset utama. Di antara berbagai elemen yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan, peran karyawan menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Untuk memahami kondisi sumber daya yang dimiliki perusahaan, salah satu pendekatan yang

dapat digunakan adalah melalui analisis terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan pencapaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya [1].

Keberhasilan perusahaan dapat diwujudkan melalui terbentuknya *employee engagement* dan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu bersikap cermat dalam menilai dan merespons kinerja setiap individu agar dapat memperoleh hasil usaha yang optimal tanpa terkecuali termasuk yang diperlukan oleh PT Marga Mandalasakti (Perseroan). PT Marga Mandalasakti merupakan badan usaha jalan tol yang didirikan pada tahun 1989 dan mulai mengoperasikan Jalan Tol Tangerang-Merak secara penuh pada tahun 1996. Jalan tol ini merupakan bagian dari jaringan utama koridor barat Pulau Jawa dan menghubungkan wilayah Jakarta, Tangerang, Serang, Cilegon, hingga ke Pelabuhan Merak [2].

Salah satu indikator dalam mengevaluasi kinerja karyawan di PT Marga Mandalasakti (Perseroan) adalah tingkat kehadiran atau kedisiplinan terhadap absensi. Kehadiran memegang peranan penting, karena ketidakteraturan dalam absensi dapat mencerminkan rendahnya kinerja. Oleh karena itu, disiplin dalam kehadiran menjadi salah satu faktor utama untuk memastikan kualitas kinerja karyawan yang kompeten.

Dalam penelitian ini akan dijelaskan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Keterlibatan ini berperan penting dalam membentuk perilaku positif di tempat kerja sekaligus mengurangi kecenderungan munculnya kinerja yang rendah, seperti ketidakhadiran tanpa alasan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

Selain *employee engagement* yang turut memengaruhi rendahnya kinerja, budaya organisasi juga memainkan peran penting terhadap performa kerja karyawan. Menurut Fahmi, budaya merupakan hasil cipta karya manusia yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Budaya yang diterapkan secara konsisten dalam jangka waktu panjang akan membentuk pola perilaku dalam suatu kelompok sosial, misalnya budaya kerja keras, yang dampaknya dapat berlangsung lama dan tetap terlihat hingga seseorang memasuki usia lanjut.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Berikut adalah tujuan penelitian ini dilakukan diantaranya: (1) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan), (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan), (3) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan).

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dapat dijadikan pengetahuan dan rujukan akademik serta pembanding dalam pelaksanaan penelitian mengenai *employee engagement*, budaya organisasi dan kinerja karyawan, sekaligus berfungsi sebagai landasan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Employee Engagement*

Employee engagement diartikan sebagai kondisi mental yang positif dan menyenangkan terkait dengan pekerjaan, yang tercermin melalui antusiasme, dedikasi, serta keterlibatan secara penuh. Istilah ini tidak hanya mencerminkan sikap seperti komitmen terhadap organisasi, tetapi juga menunjukkan sejauh mana seorang karyawan benar-benar terlibat dan menyatu dengan pekerjaannya [4].

Menurut [5] *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan *employee engagement* yaitu tindakan atau perilaku perindividu karyawan dimana siap berkomitmen secara fisik, kognitif maupun emosional

2.2. Budaya Organisasi

Menurut [6] budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan dan asumsi dasar yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian berkembang dan diwariskan untuk menyelesaikan tantangan terkait penyesuaian eksternal dan integrasi internal.

Sementara itu, [7] menjelaskan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, cara pandang, dan standar perilaku yang telah diterima dan ditampilkan dalam pola pikir maupun aktivitas, sehingga membentuk identitas khas sebuah perusahaan.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai dan kepercayaan bersama yang mengarahkan cara kerja, berinteraksi, dan membentuk norma-norma perilaku di lingkungan kerja perusahaan.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegaras, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Menurut [8] Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan buah hasil dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas yang mereka kerjakan sesuai kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan tersebut tempat bekerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik [9]. Penelitian dilakukan pada Januari sampai dengan Maret 2025 yang berlokasi di PT Marga Mandalasakti (Perseroan) yang beralamat di PT Marga Mandalasakti Kantor Gerbang Tol Ciujung Keragilan, Serang-Banten 42184 dengan objek penelitian yaitu karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan).

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (Field Research) dengan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dimana data penelitian harus memenuhi ketentuan analisa data penelitian mulai dari Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, hingga terakhir uji hipotesis (Uji T dan Uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

A. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel penelitian ini terdiri atas Variabel *employee engagement* (X1) dengan tiga indikator penentu, yaitu *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi) dan *Absorption* (keasyikan) [10]. Variabel budaya organisasi (X2) dengan empat indikator, yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian, Orientasi Hasil dan Orientasi Orang [11]; dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki empat indikator, yaitu *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan), *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Dependability* (Kemandirian) dan *Intiative* (Inisiatif) [12]. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner yang disebarkan secara tidak langsung kepada 41 responden, yaitu karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan). Masing-masing variabel terdiri atas enam pertanyaan untuk variabel *employee engagement*, delapan pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, dan delapan pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan. Deskripsi data untuk variabel *employee engagement* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel	Rata-rata	Kriteria
<i>Employee engagement</i>	87,9%	Sangat Baik

Budaya organisasi	85,8%	Sangat Baik
Kinerja karyawan	86,4%	Sangat Baik

Sumber: Data diolah sendiri (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu *Employee engagement*, Budaya organisasi, dan Kinerja karyawan, memperoleh penilaian yang sangat baik berdasarkan tanggapan para responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa ketiga variabel tersebut telah sesuai dengan persepsi dan harapan mereka.

B. Hasil Pengujian Kualitas Data

1) Analisis Validitas

a) Variabel *Employee engagement*

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

No. Butir Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.562	0.3081	Valid
X1.2	0.695	0.3081	Valid
X1.3	0.877	0.3081	Valid
X1.4	0.847	0.3081	Valid
X1.5	0.552	0.3081	Valid
X1.6	0.562	0.3081	Valid

Sumber: Data diolah sendiri (2025)

Berdasarkan data tabel.2 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan memiliki hasil perhitungan yang valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan variabel *Employee Engagement*.

b) Variabel Budaya organisasi

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No. Butir Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.603	0.3081	Valid
X2.2	0.679	0.3081	Valid
X2.3	0.527	0.3081	Valid
X2.4	0.408	0.3081	Valid
X2.5	0.452	0.3081	Valid
X2.6	0.498	0.3081	Valid
X2.7	0.458	0.3081	Valid
X2.8	0.493	0.3081	Valid

Sumber: Data diolah sendiri (2025)

Berdasarkan Tabel 3 data di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan memiliki hasil perhitungan yang valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan variabel Budaya Organisasi.

c) Variabel Kinerja karyawan

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.574	0.3081	Valid
Y.2	0.630	0.3081	Valid
Y.3	0.462	0.3081	Valid
Y.4	0.446	0.3081	Valid
Y.5	0.520	0.3081	Valid
Y.6	0.647	0.3081	Valid

Y.7	0.428	0.3081	Valid
X.8	0.515	0.3081	Valid

Sumber:Data diolah sendiri (2025)

Berdasarkan Tabel 4 data di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan memiliki hasil perhitungan yang valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

2) Analisis Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.754	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.653	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.634	Reliabel

Sumber:Data diolah sendiri (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel dan layak untuk dimanfaatkan dalam penelitian ini.

C. Pengujian Asumsi Klasik Model Regresi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal [13]. Penentuan apakah data berdistribusi normal dilakukan dengan melihat nilai *asympt.sig* (2-tailed). Jika nilainya lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Pada persamaan model regresi berganda, nilai *asympt.sig* (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai tersebut melebihi angka 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam kedua persamaan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF yang kurang dari 10 (tidak melebihi 10,00). Pada persamaan pertama, variabel *work engagement* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,981 dan VIF sebesar 1,019 sementara variabel budaya organisasi juga menunjukkan *tolerance* 0,981 dan VIF sebesar 1,019. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh nilai *tolerance* dan VIF berada dalam batas wajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi (*Sig*), di mana nilai yang melebihi 0,05 mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil persamaan, seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.255	5.114		7.676	.000
Total.X1	.259	.104	.364	2.505	.017
Total.X2	.319	.137	.338	2.323	.026

Sumber:Data diolah sendiri (2025)

Berdasarkan tabel 6 hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputer SPSS, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 39.255 + 0.259X_1 + 0.319X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 39.255; artinya jika variabel X1 dan X2 nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 39.255.

- b. Koefisien regresi Variabel *Employee Engagement* (X1) sebesar 0.259; artinya jika *Employee Engagement* (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.259. Koefisien bernilai positif antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan, maka semakin meningkat *Employee Engagement* maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.
- c. Koefisien regresi Variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 2,323; artinya jika Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 2,323. Koefisien bernilai positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

E. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 7
Analisis Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461a	.213	.171	2.427

Sumber: Data diolah sendiri (2025)

Hasil perhitungan program komputer SPSS yang tertera pada tabel 7 di atas, nilai koefisiensi determinasi (R^2 *Square*) antara *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.213 atau 21.30%, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dikontribusi dan dipengaruhi oleh variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi sebesar 21,30% sedangkan sisanya 78,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diujikan.

F. Uji Hipotesis

1) Uji T

Pengambilan keputusan terhadap hipotesis didasarkan pada hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, khususnya mengacu pada nilai signifikansi yang tercantum dalam Tabel 6. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, metode lainnya digunakan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, di mana nilai t-tabel diketahui sebesar 2,02439.

Untuk variabel *Employee Engagement*, nilai t-hitung tercatat sebesar 2,505 dengan Sig. 0,017 yang menunjukkan signifikansi secara statistik. Karena t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2,505) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan). Dengan demikian, hipotesis pertama *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1) dinyatakan diterima.

Sedangkan untuk variabel budaya organisasi diperoleh t-hitung sebesar 2.323 dan Sig. sebesar 0,026. Hasil ini juga menunjukkan signifikansi secara statistik karena nilai t-hitung lebih dari t-tabel dan nilai signifikansinya di bawah 0,05. Maka, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) yang menyatakan adanya pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan) dinyatakan diterima.

2) Uji F

Tabel 8
Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.560	2	30.280	5.140	.011 ^b
Residual	223.80	38	5.892		
Total	284.439	40			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber: Data diolah sendiri (2025)

Mengacu pada Tabel 8, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 5,140 lebih tinggi dibandingkan Ftabel yang bernilai 3,24. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,011 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol

(Ho) ditolak. Artinya, variabel *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2. Pembahasan

A. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,259 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai thitung sebesar 2.505 lebih besar dari 2.02439 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,017 lebih kecil 0,05. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap *Employee Engagement* maka Kinerja Karya wan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh yang penelitian terdahulu dari [14], [15], Wicaksono & Rahmawati (2020), dan [16] yang menyatakan *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hanya saja harus di perhatian konsentrasi dan keseriusan karyawan. *Employee Engagement* yang baik agar dapat memenuhi harapan dan Kinerja Karyawan.

B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.319 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 2.323 lebih besar dari 2.02439 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Budaya Organisasi secara individu terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan, artinya setiap ada peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17], [18] dan [19] yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hanya saja harus di perhatikan pengambilan resikonya. Budaya Organisasi yang baik agar dapat memenuhi harapan dan Kinerja Karyawan.

C. Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana Fhitung = 5.140 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,24 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,011 lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [20], [21], dan [22] bahwa *Employee Engagement* Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk memastikan Kinerja Karyawan dalam konteks perusahaan, baik *Employee Engagement* maupun Budaya Organisasi perlu diperhatikan secara serius.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada PT Marga Mandalasakti (Perseroan) berada dalam kategori sangat baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif namun tetap

signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Mandalasakti (Perseroan)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] margamandala.co.id, “Sejarah Perusahaan,” 2025. <https://margamandala.co.id/sejarah>
- [3] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan aplikasi*. Jakarta: Alfabeta, 2016.
- [4] Schaufeli, W. B. and A. B. Bakker, *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 2010.
- [5] K. E. Kruse, *Employee Engagement 2.0: How to Motivate Your Team for High Performance (A Real-World Guide for Busy Managers)*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2012.
- [6] W. Waluyo and I. Ismirah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Pppptk) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta,” *Sekretari*, vol. 3, no. 1, p. 23, 2017, doi: 10.32493/skr.v3i1.632.
- [7] J. Azzaki, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat,” *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2020, [Online]. Available: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54972>
- [8] S. Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan:Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- [9] D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, 19th ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [10] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro, 2013.
- [11] S. P. Robbins and M. Coulter, *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo, 2016.
- [12] D. J. Priansa, *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [13] Ghozali Imam, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan),” *Semarang, Universitas Diponegoro*. p. 490, 2018.
- [14] H. L. Utoyo, R. E. Fanggidae, Y. F. Riwo, and P. Ni Nursiani, “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KANAAN JAYA,” *Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial*, pp. 793–803, 2012.
- [15] B. D. Wicaksono and S. Rahmawati, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor,” *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 2, pp. 133–146, 2020, doi: 10.29244/jmo.v10i2.30132.
- [16] Y. Badrianto and A. Maryadi, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening .,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 498–505, 2023.
- [17] A. Rijanto and M. Mukaram, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures),” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 4, no. 2, p. 35, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v4i2.1185.
- [18] R. N. Balau, T. M. Tumbel, and J. A. F. Kalangi, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung,” *Productivity*, vol. 2, no. 3, pp. 240–244, 2021.
- [19] Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, and Mochammad Isa Anshori, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan,” *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 2, no. 3, pp. 43–55, 2024, doi: 10.61132/lokawati.v2i3.861.
- [20] Astriana Devi, “Analisa Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cu Khatulistiwa Bakti Di Pontianak,” *J. Bisma*, vol. 6(6), no. 6, pp. 1238–1249, 2021.
- [21] R. Hidayat and S. Efendi, “Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Sekretariat Utama Badan Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) RI,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 9506–9521, 2024.
- [22] G. A. D. Putri, “Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi,” vol. 3, 2025.