

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini penulis akan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Karyawan Nissan Datsun Bantul. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 46 Karyawan Nissan Datsun Bantul. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas analisis deskriptif statistik, analisis asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Nissan Datsun Bantul

Nissan Datsun merupakan salah satu perusahaan terbesar di dunia yang bergerak pada bidang industri otomotif. Nissan sendiri awalnya didirikan pada tahun 1931 yang dibuat oleh DAT Automobile Manufacturing. DAT merupakan singkatan dari huruf depan keluarga pendiri pabrik ini yaitu Kenjiro Den (D), Rokuro Ayoma (A), dan Meitaro Takeuchi (D). Saat ini setelah hampir 90 tahun sejak awal perusahaan ini didirikan, Nissan Datsun kini telah menjadi salah satu perusahaan raksasa dunia dalam bidang industri otomotif.

Hingga menjelang akhir tahun 2012 selain di Jepang Nissan sendiri telah tercatat memiliki unit produksi di lima benua, dipasarkan di 160 negara, dan khusus di Asia Tenggara produk Nissan telah dijual di 15 negara. Hal tersebut menunjukkan bagaimana Nissan terus berkembang dan melebarkan dominasinya ditengah persaingan industri otomotif yang ketat.

Dalam menjalankan usahanya Nissan Datsun secara konsisten memegang nilai-nilai yang menjadi pedoman perusahaan. Nilai-nilai tersebut sering dikenal sebagai "*profit and harmony*" yang didalamnya mencakup nilai dasar yang menjadi pedoman dalam proses melakukan kegiatan usaha, nilai tersebut adalah:

1. *Integrity*

Melakukan tindakan yang baik dan benar secara konsisten sehingga dapat diandalkan dan dipercaya. Tindakan tersebut dilandasi oleh pemahaman tentang kondisi yang dihadapi, tujuan serta kepentingan perusahaan.

2. *Team Work*

Menjalankan interaksi dalam berbagai kegiatan yang saling terkait didalam perusahaan dengan sikap saling membantu demi terselesaikannya tugas dan pencapaian tujuan perusahaan.

3. *Continuous Learning & Improvement*

Menemukan dan mengambil inisiatif yang bersifat praktis dan mudah diterapkan untuk menyelesaikan masalah dan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kegiatan usaha.

4. *Business Harmony*

Melakukan kegiatan usaha yang berorientasi pada harmony ketika melayani kepentingan *stake holder*.

5. *Responsible*

Melakukan berbagai tindakan dengan memahami dan sadar sejak awal secara mandiri tentang tujuan, proses, batasan, larangan, hal-hal yang diperbolehkan dan bertanggung jawab secara pribadi atas proses dan hasil yang diharapkan serta bersedia menerima konsekuensi atas kegagalan yang terjadi.

Nissan Datsun pertama kali masuk di Indonesia pada tahun 1969 melalui agen tunggalnya yaitu PT. Indokaya yang didirikan oleh Affan bersaudara. Lokasi pertama pabrik Nissan adalah di Jakarta dan Surabaya. Pada saat itu kapasitas produksi adalah 750 unit/bulan dan dipasarkan untuk daerah Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Medan, Balikpapan, Ujung Pandang, dan Manado. Sementara itu untuk jenis kendaraan yang dipasarkan saat itu adalah pick up, jeep, dan juga sedan. Hingga akhir tahun 2014 di Indonesia sendiri, Indomobil Nissan telah memiliki 105 dealer Nissan yang tersebar di Sumatra, Jawa, Bali, Kalimantan dengan jumlah karyawan sebanyak 5924 karyawan.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada dealer Nissan Datsun Bantul yang terletak di Jl. Ringroad Barat, Taman Tirta, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Dealer ini merupakan dealer ke 108 diseluruh Indonesia yang dibangun pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Salah satu yang menjadi latar belakang didirikannya dealer ini adalah karena semakin bertambahnya pelanggan dari produk Nissan sehingga manajemen Nissan merasa perlu melakukan pembangunan dealer baru yang diharapkan mampu meningkatkan layanan dan juga menambah opsi bagi pelanggan yang ingin melakukan service, pembelian produk ataupun layanan jasa lainnya.

2. Visi dan Misi Nissan Datsun

Sebagai salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dalam bidang otomotif Nissan memiliki Visi “ Menjadi Perusahaan Terhandal dan Terpercaya di Dalam Negeri”. Misi yang dimiliki oleh Nissan adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme bagi kepuasan pelanggan.
- b. Memberikan kontribusi dan berupaya sepenuhnya bagi pengembangan usaha Indomobil.
- c. Memberikan komitmen dan nilai terbaik bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan memperhatikan kepentingan masyarakat.

2. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4. 1 Hasil pengumpulan data

| | |
|------------------|--------------|
| Jumlah Responden | 50 responden |
|------------------|--------------|

| | |
|-----------------------------|--------------|
| Kuesioner yang dibagikan | 50 kuesioner |
| Kuesioner yang kembali | 46 kuesioner |
| Kusioner yang tidak kembali | 4 kuesioner |
| Response rate | 91,30% |

Sumber : data primer diolah 2018

Dari jumlah responden sebanyak 50 karyawan pada Nissan Datsun Bantul kuesioner yang dibagikan sejumlah 50 kuesioner, hal ini dikarenakan paada penelitian ini, peneliti menggunakan populasi atau keseluruhan dari karyawan Nissan Datsun Bantul. Kemudian untuk kuisoner yang kembali adalah sebanyak 46 kuesioner atau bisa dikatakan response rate adalah sebesar 91,30%. Terdapat 4 kuesioner yang tidak kembali, dari penjelasan yang dijelaskan oleh pihak Nissan bahwa beberapa karyawan tersebut sedang menjalankan tugas diluar kantor sehingga memang sulit untuk ditemui dan tidak memungkinkan untuk mengisi kuesioner tersebut.

3. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian yang dilakukan adalah seluruh karyawan dealer Nissan Datsun Bantul yang berjumlah 50 karyawan. Kuesioner yang disebarakan secara langsung sebanyak 50 kuesioner dan pada akhirnya kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 46.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus dalam pengumpulan sampel sehingga karyawan yang digunakan untuk diambil datanya adalah keseluruhan dari karyawan Nissan Datsun Bantul.

a. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik berdasar jenis kelamin

| Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-----------------|------------------|-------------------|
| Laki-Laki | 37 | 80.4 |
| Perempuan | 9 | 19.6 |
| Total | 46 | 100.0 |

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Nissan Datsun Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 37 responden (80,4%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasar usia

| Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-----------------|------------------|-------------------|
| < 25 tahun | 20 | 43.5% |
| 25 - 30 tahun | 19 | 41.3% |
| 31 - 35 tahun | 6 | 13.0% |
| > 35 tahun | 1 | 2.2% |
| Total | 46 | 100.0% |

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia Responden Karyawan Nissan Datsun Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori < 25 tahun yaitu sebanyak 20 responden (43,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik berdasar lama kerja

| Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|-----------------|------------------|-------------------|
| < 3 tahun | 20 | 43.5 |

| | | |
|-----------|----|-------|
| > 3 tahun | 26 | 56.5 |
| Total | 46 | 100.0 |

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja Karyawan Nissan Datsun Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori > 3tahun yaitu sebanyak 26 responden (56,5%).

B. Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiapbutir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yangingin diselidiki.Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai sig. < 0,05 (Rahmawati dkk, 2015).

Setelah kuesioner telah dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*> 0,6 (Rahmawati dkk., 2015). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagaiberikut:

Tabel 4. 5 Uji Validitas

| Variabel | Butir | Sig. | Keterangan | Koef Alpha Cronbach | Keterangan |
|-------------------|-------|-------|------------|---------------------|------------|
| Kepuasan Kerja | 1 | 0.000 | Valid | 0.791 | Reliabel |
| | 2 | 0.010 | Valid | | |
| | 3 | 0.000 | Valid | | |
| | 4 | 0.000 | Valid | | |
| | 5 | 0.000 | Valid | | |
| | 6 | 0.000 | Valid | | |
| | 7 | 0.000 | Valid | | |
| | 8 | 0.006 | Valid | | |
| | 9 | 0.000 | Valid | | |
| | 10 | 0.000 | Valid | | |
| Budaya Organisasi | 1 | 0.000 | Valid | 0.778 | Reliabel |
| | 2 | 0.000 | Valid | | |
| | 3 | 0.000 | Valid | | |
| | 4 | 0.000 | Valid | | |
| | 5 | 0.000 | Valid | | |
| | 6 | 0.000 | Valid | | |
| | 7 | 0.000 | Valid | | |
| | 8 | 0.000 | Valid | | |
| | 9 | 0.001 | Valid | | |

| | | | | | |
|---------------------|----|-------|-------------|-------|----------|
| Employee Engagement | 1 | 0.000 | Valid | 0.815 | Reliabel |
| | 2 | 0.000 | Valid | | |
| | 3 | 0.003 | Valid | | |
| | 4 | 0.001 | Valid | | |
| | 5 | 0.000 | Valid | | |
| | 6 | 0.000 | Valid | | |
| | 7 | 0.015 | Valid | | |
| | 8 | 0.001 | Valid | | |
| | 9 | 0.000 | Valid | | |
| | 10 | 0.001 | Valid | | |
| | 11 | 0.000 | Valid | | |
| | 12 | 0.000 | Valid | | |
| | 13 | 0.000 | Valid | | |
| | 14 | 0.124 | Tidak Valid | | |
| | 15 | 0.000 | Valid | | |
| | 16 | 0.000 | Valid | | |
| | 17 | 0.026 | Valid | | |

Sumber : data primer diolah 2018

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti telah disajikan di atas diketahui semua butir pertanyaan pada variable Xi dan X2 memiliki nilai sig. $< 0,05$, maka semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan pada variable Y pada butir 14 memiliki nilai sig. $0.124 (> 0,05)$, sehingga dinyatakan tidak valid dan butir tersebut gugur. Sehingga butir tersebut tidak ikut pada uji selanjutnya.

Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dengan menguji butir yang dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|--------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 46 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.91439400 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .107 |
| | Positive | .107 |
| | Negative | -.075 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .726 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .668 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber : data primer 2018

Dari table 4.3 terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *asymp.sig* sebesar $0,668 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk lebih lanjut.

2. Uji Multikolonearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|---------------------------------|
| Kepuasan Kerja | .879 | 1.137 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Budaya Organisasi | .879 | 1.137 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : data primer diolah 2018

Hasil nilai VIF yang diperoleh dalam tabel menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan nilai tolerance berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser, yaitu dengan cara meregres variabel dependen

dengan nilai absolute dari residual. Jika hasil pengujian diperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak heteroskedastisitas:

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | sig | Batas | Keterangan |
|-------------------|-------|-------|-------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.373 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Budaya Organisasi | 0.207 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

D. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *employee engagement* digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Beta | t hitung | Sig t | Keterangan |
|-------------------|-------|----------|-------|------------|
| Kepuasan Kerja | . | 2.187 | .034 | Signifikan |
| Budaya Organisasi | .303 | 2.428 | .019 | Signifikan |
| F hitung | .336 | | | |
| Sig F | 0.001 | | | |
| R square | 0.242 | | | |

Sumber : data primer diolah 2018

$$Y = 0.303X_1 + 0.336 X_2 + e$$

a. $b_1 = 0.303$

Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 0.303 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

b. $b_2 = 0.336$

Artinya jika variabel budaya orgaisasi meningkat sebesar satu satuan maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 0.336 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,169 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan mampu memprediksi perubahan *employee engagement*.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,187 koefisien regresi (beta) 0,303 dengan probabilitas (p) = 0,034. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja dari Karyawan Nissan Datsun Bantul secara otomatis akan mampu meningkatkan *employee engagement*.

b. Budaya Organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,428 koefisien regresi (beta) 0,336 dengan probabilitas (p) = 0,019. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi dari Karyawan Nissan Datsun Bantul secara otomatis akan mampu meningkatkan *employee engagement*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap *employee engagement* ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,242. Artinya, 24,2% *employee engagement* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang diteliti.

E. Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,187 dengan probabilitas 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Semakin baik kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan *employee engagement* dan sebaliknya, jika kepuasan karyawan menurun akan menyebabkan *employee engagement* menurun.

Dengan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa karyawan Nissan Datsun Bantul memiliki rasa kepuasan kerja sehingga ketika melakukan tugas karyawan merasa sangat nyaman dengan kondisi yang tercipta. Hal tersebut juga akan berdampak pada rasa *engage* yang tercipta dari karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai data yang dikeluarkan oleh Nissan Datsun pada tahun 2015 dimana index kepuasan karyawan Nissan pada skala nasional adalah pada angka 8 sedangkan skala yang digunakan adalah 1-10, atau bisa dikatakan sangat tinggi.

Kondisi tersebut juga tercermin dari latar belakang mengapa Nissan menambah *showroom* yang ke 108 di Bantul. Hal tersebut dikarenakan produk Nissan, Khususnya di daerah Yogyakarta sendiri telah mengalami peningkatan yang cukup tinggi. sehingga manajemen Nissan memandang perlu adanya Showroom baru sehingga pelanggan memiliki banyak alternatif dan juga lebih mempermudah pelanggan saat akan melakukan

pembelian produk, servis atau berbagai layanan lain yang tentunya membuat pelanggan lebih nyaman dan mudah.

Kepuasan karyawan didapatkan dari perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang karyawan dapatkan dari hasil pekerjaannya. Jika harapan karyawan telah terwujud maka rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan akan meningkat. Jika semua sudah terpenuhi dan karyawan merasa puas, maka akan muncul arti/makna, sehingga karyawan dan perusahaan pada akhirnya akan memiliki tujuan yang sama, dan sama-sama memiliki arti/makna satu sama lain (Penna, 2007 dalam Rachmawati, 2010). Hal ini akan berdampak pada timbulnya ikatan emosional pada diri karyawan, rasa memiliki bagian perusahaan serta rasa ingin tetap bertahan dalam perusahaan yang berupa terciptanya keterikatan karyawan kepada perusahaan.

Seorang karyawan yang merasa bahwa dirinya terikat secara positif terhadap perusahaan akan selalu menjaga sikapnya dalam bekerja dan senantiasa aktif dalam bekerja. Karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja. bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. Dengan adanya hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan keterikatan karyawan, maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari

perusahaan apabila kepuasan kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lienardo dan Setiawan (2017), Kari (2013), Abraham (2013), Yusuf, dkk (2013), dan Pangestu (2014). yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Karyawan Nissan Datsun Bantul. Kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan keterikatan emosional positif pada karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dengan hasil penelitian tersebut diharapkan bahwa pihak manajemen Nissan Datsun Bantul dapat mengambil keputusan-keputusan terutama dalam hal pengelolaan bidang SDM yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. keputusan-keputusan tersebut seperti halnya bagaimana sarana dan prasarana yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas, lingkungan kerja yang mendukung, dan bagaimana balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan dikatakan adil terhadap beban kerja yang diperoleh karyawan. dengan demikian akan semakin menambah kenyamanan karyawan saat melaksanakan tugasnya dan berdampak pada produktifitas karyawan yang meningkat, hal tersebut juga akan berdampak pada meningkatnya rasa *engage* yang tinggi pada perusahaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap employee engagement. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,428 dengan probabilitas 0,019 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan *employee engagement*, budaya organisasi yang kurang baik maka akan menyebabkan employee engagement menurun.

Budaya organisasi tercipta pada lingkungan kerja karyawan telah baik. Karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karena adanya hubungan sesama rekan kerja yang telah terjalin. Dengan kondisi tersebut karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan akan senantiasa giat bekerja guna mendapatkan hasil yang baik. Nilai-nilai dalam perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi. Budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi akan menyebabkan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh anggota organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya Nissan Dasun konsisten dalam menerapkan nilai-nilai yang telah disepakati sebagai pedoman perusahaan. Salah satu pedoman yang sangat menonjol adalah bagaimana manajemen Nissan sangat terbuka terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan berkaitan dengan penugasan dan tanggung jawab kerja untuk secepatnya diselesaikan sehingga tidak berlarut-larut. Hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman dan merasa bahwa manajemen memperhatikan secara serius apa yang dihadapi oleh karyawan.

Penerapan budaya tersebut tentunya juga sangat penting bagi hubungan atasan dan bawahan. Dengan adanya pola komunikasi yang berjalan lancar akan semakin mudah untuk menyampaikan tujuan-tujuan yang akan dicapai baik itu tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang hal tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman saat berhubungan dengan atasan dan tidak terkesan kaku.

Team work juga menjadi fokus utama Nissan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Nissan menyadari betul bagaimana *team work* sangatlah penting terlebih lagi di era persaingan industri yang sangat kompetitif dimana keputusan yang cepat dan tepat sangatlah wajar terjadi dan harus dilakukan. Dengan *team work* yang baik tentunya akan sangat berdampak baik bagi penyelesaian suatu permasalahan dan beban penyelesaian masalah tersebut menjadi lebih ringan.

Karyawan merasa bahwa budaya organisasi pada perusahaan telah terjalin dengan baik. Hubungan baik antar karyawan membuat suasana kerja menjadi nyaman. Penyelesaian permasalahan yang muncul dapat dilakukan dengan sistem kekeluargaan, sehingga tidak menjadikan masalah yang berarti. Dengan demikian karyawan menjadi mempunyai ikatan emosional antar sesama karyawan. Hal ini akan mendorong peningkatan keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Akbar (2013), Giovani & Hendrika (2013), Anggraena (2015), Nurjanah dkk (2016), Yusuf dkk (2013). yang menyatakan bahwa budaya organisasi

berpengaruh signifikan pada *employee engagement*. Budaya organisasi yang baik menjadikan karyawan nyaman pada situasi kerja yang berlangsung dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* maka diharapkan manajemen Nissan Datsun dapat membuat kebijakan yang semakin menambah ataupun semakin menanamkan budaya tersebut sehingga benar-benar menjadi keyakinan yang diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari pada lingkungan kerja. Kebijakan tersebut bisa dalam bentuk pelatihan atau kegiatan yang berifat periodik. Perhatian terhadap saran karyawan juga sangat penting, pihak manajemen dapat melakukan *open forum* ataupun memberikan kotak saran sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peningkatan budaya organisasi pada karyawan Nissan Datsun Bantul.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal tersebut terbukti dengan nilai F hitung sebesar 8,169 dengan probabilitas 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan bersifat dinamik. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing

individu. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sikap positif para karyawan dalam merespon terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Kreitner dan Knicki, 2005). Jika karyawan merasa telah mendapatkan kepuasan dari perusahaan tempatnya bekerja, akan menimbulkan perasaan bahwa karyawan telah terikat dan menjadi bagian dari perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat meningkatkan kepuasan karena menciptakan suatu suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja. Karena budaya organisasi yang kuat dapat meredam konflik yang terjadi antar anggota organisasi yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda (Robbins dan Coutler, 2010). Budaya organisasi akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada karyawan, dan dukungan teman kerja, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi *employee engagement*.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. Hal ini dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para karyawan, maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktifitas yang buruk yang

kesemuanya berimbas pada rendahnya kepuasan konsumen, margin operasional serta margin keuntungan bersih.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nisa Widya Pangestu (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan.