

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI PADA NISSAN DATSUN BANTUL YOGYAKARTA)**

FEBRIYAN RIZKI KURNIAWAN & RINI JUNI ASTUTI
(Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jl. Lingkar
Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, D.I. Yogyakarta, 55183 Telp +274 387656,
Indonesia.*Corresponding Author, E-mail address :
kurniawanfebriyan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational culture on employee engagement at Nissan Datsun Bantul. The information gained from this research is useful for the company in order to increase the level of employee engage to the company as well as how the application of organizational culture and job powers so that employee engage level is increasing. The subjects used in this research are all employees of Nissan Datsun Bantul.

The sampling technique used in this research was census method, where the respondents were all members of the population. Data collection using questioner and obtained 46 respondents. data analysis using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) as an analytical tool in this study. The result of this research shows that job satisfaction has positive and significant influence to employee enngagement. Organizational culture has a positive and significant impact on employee engagement. job satisfaction and organizational culture together have a positive and significant influence on employee engagement.

Keywords: *job satisfaction, organizational culture, employee engagement.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. dengan memiliki SDM yang baik tentunya sebuah organisasi akan sangat terbantu dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. hal tersebut juga membuat organisasi semakin mudah dalam mencapai tujuannya, baik itu tujuan jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang. Bagi organisasi memiliki SDM yang baik dan berkualitas tentunya merupakan sebuah kebutuhan. oleh karena itu bisa dikatakan SDM merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. dengan demikian sangat penting sekali bagi organisasi untuk menjaga dan mempertahankan karyawan ataupun SDM yang baik dan berkualitas

sehingga dapat bertahan dan terus berperan dalam memajukan organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. dengan memiliki SDM yang baik tentunya sebuah organisasi akan sangat terbantu dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. hal tersebut juga membuat organisasi semakin mudah dalam mencapai tujuannya, baik itu tujuan jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang. Bagi organisasi memiliki SDM yang baik dan berkualitas tentunya merupakan sebuah kebutuhan. oleh karena itu bisa dikatakan SDM merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. dengan demikian sangat penting sekali bagi organisasi untuk menjaga dan mempertahankan karyawan ataupun SDM yang baik dan berkualitas sehingga dapat bertahan dan terus berperan dalam memajukan organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja menjadi pembahasan yang sangat penting, saat karyawan telah merasa puas dengan pekerjaannya hal tersebut akan menimbulkan perasaan bahagia pada karyawan tersebut. seperti yang dijelaskan Kreitner & Knicki (2005), menjelaskan bahwa, Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. hal tersebut bisa terlihat dari sikap positif para karyawan dalam merespon terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dengan timbulnya perasaan puas maka hal tersebut akan mempercepat timbulnya perasaan *engage* karyawan terhadap organisasi yang semakin tinggi. Dimana karyawan merasa nyaman dan persepsi yang positif terhadap organisasi.

Selanjutnya pembahasan budaya organisasi juga menjadi bagian yang penting kaitannya dengan *employee engagement*. salah satu hal yang dapat menggambarkan bagaimana budaya organisasi pada Nissan Datsun selain nilai nilai yang menjadi pedoman perusahaan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, juga pada semboyan yang juga menjadi pedoman perusahaan sejak perusahaan tersebut berdiri. Semboyan tersebut adalah " *Sincerity Brings Succses*"(keulusan mendatangkan kesuksesan). Makna dari ungkapan tersebut adalah " dengan kesungguhan kerja keras semangat pantang menyerah disertai komitmen yang tinggi Nissa berhasil memantapkan serta mengembangkan bisnisnya keseluruh dunia".

Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat maka hal tersebut akan membuat organisasi memiliki kepribadian yang khas dan juga menjadi

penghambat terjadinya konflik antar anggota organisasi dimana setiap anggota organisasi memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Seperti yang disampaikan oleh Mulyadi (2015), menyampaikan bahwa budaya organisasi sebenarnya merupakan solusi yang secara konsisten dapat berkembang dengan baik bagi suatu organisasi atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal maupun internal sehingga dapat diajarkan atau ditularkan pada seluruh anggota organisasi baik anggota baru ataupun anggota lama sebagai metoda persepsi berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Nissan Datsun Bantul maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* (studi pada Nissan Datsun Bantul)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

2. LANDASAN TEORI

Employee Engagement

keterikatan merupakan sebuah keadaan dimana seorang karyawan dalam keadaan berpikiran positif, memuaskan dan berhubungan dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Scaufeli *et. al.* 2002).

employee engagement adalah suatu sikap positif karyawan terhadap organisasi yang diakibatkan dari perasaan senang dan antusias terhadap pekerjaan mereka, mendapatkan kepercayaan dari atasan dan kontribusi mereka dihargai oleh organisasi. keterkaitan tersebut diwujudkan dalam kontribusi yang melebihi harapan organisasi terhadap mereka dan menghasilkan karyawan yang berkomitmen dan dapat menyelesaikan tugas mereka (Sentano dkk, 2016).

ketika karyawan telah memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan maka karyawan tersebut akan antusias terhadap pekerjaannya. Selanjutnya karyawan akan menunjukkan hubungan emosioanal yang mendalam dan positif terhadap pekerjaan yang menandai bahwa karyawan tersebut memiliki keterikatan yang tinggi (Saks,2006).

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Persepsi tersebut dapat diketahui dari sikap yang ditunjukkan karyawan terkait pekerjaannya, dan bukan hanya itu juga namun kepuasan juga tercermin dari sikap karyawan merespon berbagai hal yang terjadi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2014).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal tersebut bisa terlihat dari sikap positif para karyawan dalam merespon terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Kreitner & Knicki, 2005).

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap lazim seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang yang memiliki kepuasan yang tinggi hal tersebut akan berdampak pada persepsi terhadap pekerjaannya yang positif juga (Robbins & Coutler, 2010)

Budaya Organisasi

budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, prinsip, tradisi dan cara sehingga mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggota organisasi. lebih lanjut lagi Robbins dan Cotler menjelaskan bahwa setidaknya terdapat tiga hal yang sangat penting dalam kajian mengenai budaya organisasi. Pertama, budaya merupakan persepsi, bukan sesuatu yang berbentuk fisik sehingga bisa kita sentuh atau pegang. namun para karyawan dapat menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. kedua budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu bagaimana karyawan memahami dan menerima budaya tersebut, terlepas apakah mereka senang atau tidak senang dengan budaya tersebut. yang ketiga adalah meskipun para individu dalam suatu organisasi memiliki latar belakang mereka cenderung mengutarakan budaya organisasi dalam cara yang sama (Robbins & Coutler, 2010).

Budaya organisasi merupakan wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam Kreitner dan Kinicki 2005).

budaya organisasi adalah tentang apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi (Ivancevich dkk, 2005).

Penurunan Hipotesis

Kepuasan kerja dan *Employee Engagement*

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan. Dengan merasa puas pada pekerjaannya maka karyawan akan lebih produktif dalam melakukan tugas pekerjaannya. Hal tersebut juga akan berdampak pada tingkat *engage* karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena karyawan sudah merasa nyaman dan terkait pada perusahaan yang diakibatkan oleh adanya rasa puas didalam dirinya terhadap pekerjaannya.

Kreitner dan Knicki (2005) menjelaskan bahwa, Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. hal tersebut bisa terlihat dari sikap positif para karyawan dalam merespon terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sementara itu *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan dalam keadaan berpikiran positif, memuaskan dan berhubungan dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schoufeli, 2002).

Dengan timbulnya rasa puas didalam diri karyawan terhadap pekerjaan maka hal tersebut akan berdampak pada sikap positif karyawan dalam menjalani tugas dan tanggungjawabnya pada sebuah organisasi. sikap positif tersebut akan berdampak pada rasa nyaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian akan mendorong munculnya keterikatan karyawan pada organisasi sebagai dampak yang ditimbulkan karena adanya kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lienardo & Setiawan (2017), Kari (2013), Abraham (2012), Yusuf, dkk (2013) dan Pangestu (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Budaya Organisasi dan *Employee Engagement*

Menurut Robbins dan Coutler (2010), budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara sehingga mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggota organisasi. lebih lanjut lagi Robbins dan Coutler menyampaikan bahwa didalam organisasi dibutuhkan budaya yang kuat. Hal ini dibutuhkan untuk meredam konflik yang

terjadi antar anggota organisasi yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda.

Lebih lanjut lagi Kreitner dan Kinicki (2005) juga menyampaikan bahwa budaya organisasi setidaknya memiliki empat fungsi. Pertama, budaya organisasi memberikan identitas organisasi terhadap karyawannya. Kedua, memudahkan komitmen kolektif. Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Empat, membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

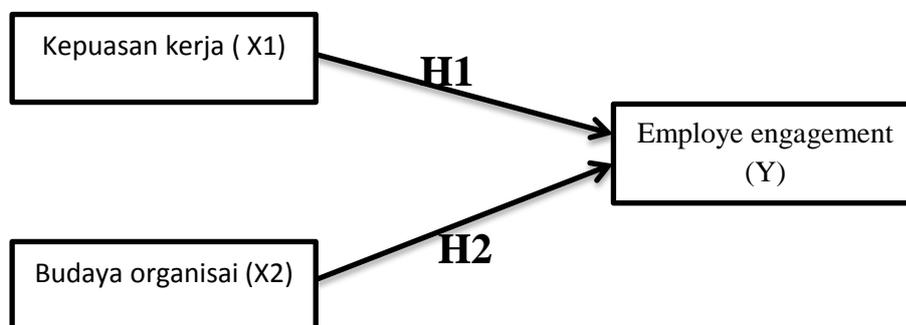
Dengan budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi sehingga memenuhi dari keempat fungsi yang dijelaskan oleh Kreitner dan Knicki maka hal tersebut akan menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi. selain itu keadaan yang nyaman akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. dengan berbagai hal tersebut tentunya akan semakin meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2013), Giovani dan Hendrika (2013), Anggraena (2015), Nurjanah, dkk (2016), dan Yusuf, dkk (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Model Penelitian

Dalam model penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1), budaya Organisasi (X2), dan satu variabel terikat yaitu *employee engagement* (Y).



Gambar 2.1 Model Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan pada responden. Data primer adalah data yang diperoleh dan diolah sendiri oleh pihak yang menggunakannya atau mengeluarkannya (Tjahjono, 2009). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam peneliyian ini adalah Dealer Nissan Datsun Bantul yang terletak di JL. Ringroad Selatan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Nissan Datsun Bantul Yogyakarta.

Populasi

populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan pada Nissan Datsun Bantul. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian sangatlah penting. Dalam ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode angket, dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan atau kuesoner pada responden dan diharapkan responden tersebut bersedia untuk mengisi seluruh pertanyaan dengan sebena-benarnya. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini mencakup variabel independen, dan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu *employee engagement* sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja dan budaya organisasi. Menurut Sugiyono (2015), skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi dengan sekala yang berisi 5 tingkat jawaban

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas & Reabilitas

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin 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 instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Rahmawati dkk., 2015). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 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		
	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	0.815	Reliabel
	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

Analisi Regresi

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. 2 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

Pembahasan

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 diharapkan 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.

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.

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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Nissan Datsun Bantul.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Nissan Datsun Bantul.
3. Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* Karyawan Nissan Datsun Bantul.

Saran

1. Bagi Instansi

Bagi instansi hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan kepuasan karyawan dan budaya organisasi serta berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa kepuasan karyawan dan budaya organisasi memberikan efek yang positif terhadap *employee engagement*, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan oleh Pihak manajemen Nissan Datsun Bantul misalnya pada bagian sarana dan prasarana yang menunjang penyelesaian tugas dari karyawan itu sendiri. Dengan terpenuhinya fasilitas tersebut, tentunya karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga akan berdampak positif pada persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dimana mereka bekerja. Dalam hal ini adalah Nissan Datsun Bantul.

Dalam peningkatan budaya organisasi, 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

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan karyawan dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan Masalah

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun demikian dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu:

1. penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi, sedangkan untuk variabel terikat yaitu *employee engagement*. dalam penelitian ini didapati nilai dari Adjusted R Square yang masih rendah sehingga masih terdapat banyak faktor yang dapat memprediksi keterikatan karyawan terhadap organisasi.
2. Dalam penelitian ini tidak semua kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat kembali secara keseluruhan sehingga hal ini menjadikan keterbatasan dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

- Abraham, Susan. "Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement." *SIES Journal of Management* 8.2 (2012).
- Akbar, Muhammad Rizza. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)." *Journal of Social and Industrial Psychology* 2.1 (2013).
- Ancok, Djamaludin. *Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement*. Diss. Universitas Gadjah Mada, 2016.
- Anggreana, Viki, Susi Hendriani, and Kurniawaty Fitri. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 2.2 (2016).
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 10.2 (2009): pp-124.

- Chasanah, Nur. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng Dan Diy)*. Diss. program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008.
- Fenia, Selvi Zola. "Peranan Employee Engagement Terhadap Peningkatan Kinerja PERANAN." *EKOBISTEK UPI* "YPTK" Padang 4.2 (2017).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Presomalia & Sumber Daya Manusia* (Vol. 21). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Herminingsih, Anik. "The Influence of the Organizational Justice and Trust to the Leaders on Employee Engagement with Job Satisfaction as Intervening Variable." *Archives of Business Research* 5.2 (2017).
- Humairoh Humairoh Universitas Muhammadiyah, and Wardoyo Wardoyo Universitas Muhammadiyah Tangerang. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan)." (2013).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Prilaku dan Manajemen Organisasi* (Vol. 7). Jakarta: Erlangga.
- Kari, Andi. "The Effect of Job Satisfaction and Motivation on Employee Engagement of Administrative Staff of Bandung State Polytechnic." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.5.1 (2014).
- Kreitner, R., & Knicki, A. (2005). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kurniawan, Nur, Muhammad Rizki, and Andri Prastiwi. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*. Diss. Universitas Diponegoro, 2011.
- Lewiuci, Princes Grace. "Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin." *Agora* 4.2 (2016): 101-107.
- Lienardo, Sylvia. "Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera." *Agora* 5.1 (2017).
- Luthans, F. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

- Macey, William H., and Benjamin Schneider. "Engaged in engagement: We are delighted we did it." *Industrial and Organizational Psychology* 1.1 (2008): 76-83.
- Mariam, Rani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Diss. program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2009.
- Octaviani, Heny. "Person-organization Fit, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan Di Indonesia." *Jurnal Manajemen* 12.2 (2015): 111-128.
- Pangestu, N. W. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Socufindo Cabang Bandung". *manajemen*. (2013).
- Prabowo, Novi Sely, and Azis Fathoni. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ara Shoes Semarang." *Journal of Management* 3.3 (2017).
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2015). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Prodi Manajemen UMY.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2010). *Manajemen* (Vol. 10). Jakarta: Elangga.
- Robertson-Smith, Gemma, and Carl Markwick. *Employee engagement: A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies, 2009.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Saks, Alan M. "Antecedents and consequences of employee engagement." *Journal of managerial psychology* 21.7 (2006).
- Schaufeli, Wilmar B., et al. "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach." *Journal of Happiness studies* 3.1 (2002): 71-92.
- Sentano, Pandu Djati, Sugih Arijanto, and Yoanita Yuniati. "Peningkatan Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* Pengajar dan Karyawan di Yayasan Pendidikan "X" Bandung." *Reka Integra* 4.1 (2016).

- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan.
- Sugiarti, Gita. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang." *Serat Acitya* 1.2 (2012): 73.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Titien, Titien. "Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement." *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi* 1.1 (2017).
- Tjahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Vaziarani, N. "Employee Engagement: SIES College of Management Studies Working Paper Series (WPS05/07)." (2007).

