

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi

Kankan Sopyan<sup>1</sup>, Eeng Ahman<sup>2</sup>  
Mahasiswa Magister Manajemen Bisnis  
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode *descriptive explanatory survey*. Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 103 orang. Berdasarkan hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*, diperoleh 90 orang yang terdistribusi secara proporsional. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap kinerja karyawan, digunakan teknik *analysis path* (analisis jalur) dengan menggunakan *software SPSS* versi 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi kuat, tingkat kepuasan kerja tinggi, tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) tinggi, tingkat kinerja karyawan tinggi, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** budaya organisasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), kinerja karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

penyelenggaraan organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga (Indayati, dkk., 2011, hlm. 344). Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah, karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi (Santosa, 2012, hlm. 207). Hasil penelitian Gallup menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan karyawan (*employee engagement*) sangat berhubungan dengan kesetiaan konsumen pada tingkat organisasi, profitabilitas, produktivitas, perputaran, dan hasil-hasil keselamatan kerja (Kreitner & Kinicki, 2014, hlm. 168),

fluktuasi yaitu : 1) Terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang perhubungan, dan 2) Terlaksananya pelayanan perhubungan, komunikasi dan informatika yang cepat, tertib, dan teratur. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja organisasi belum stabil, karena sasaran strategis belum tercapai secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian di atas fenomena sumber daya manusia yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti. Adapun judul penelitian ini adalah **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di Dishubkominfo Kabupaten Sukabumi.**

Tabel 1.1.  
Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi

No	Sasaran Strategis	Capaian		
		2012	2013	2014
1	Terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang perhubungan	81,00%	83,71%	84,32%
2	Terdilaksananya pelayanan perhubungan, komunikasi dan informatika yang cepat, tertib, dan teratur	81,79%	86,89%	87,32%
3	Terwujudnya layanan layanan Dishubkominfo	82,84%	86,84%	87,88%
4	Terwujudnya sarana dan prasarana perhubungan, komunikasi dan informatika yang memadai	84,22%	85,82%	86,30%

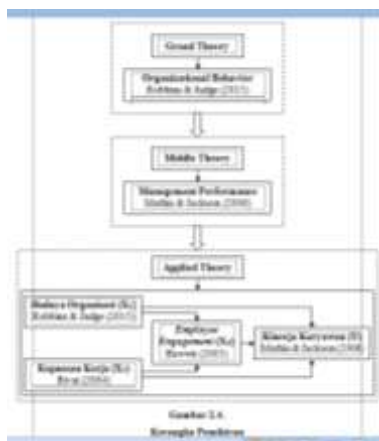
me

n terakhir  
mengalami

## 2. KERANGKA PENELITIAN & HIPOTESIS

Sejalan dengan itu, hasil penelitian Kari (2013, hlm. 138) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat *engagement*

pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi tingkat *engagement* pegawai tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Bandung. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan tujuh faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai (Rivai, 2004, hlm. 479), yaitu : isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; supervisi; organisasi dan manajemen; kesempatan untuk maju; gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; rekan kerja; dan kondisi pekerjaan. Robbins & Judge (2015, hlm. 5) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestigasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi. Secara ringkas bahwa perilaku organisasi merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.



1. Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).
2. Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).
3. Terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).
4. Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterikatan karyawan (*employee*

*engagement*) secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan.

5. Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif dari tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

karakteristik variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent*) budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) ( $X_3$ ) sebagai variabel *intervening*, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). diperoleh unit analisis sebesar 89,275458 sampel, kemudian dibulatkan menjadi 90 sampel karyawan. digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menentukan pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) ( $X_3$ ), baik secara simultan atau parsial. Selain itu untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara simultan atau parsial.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data dengan Program SPSS 20.00, variasi di dalam keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat dijelaskan oleh variasi budaya organisasi dan kepuasan kerja pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1

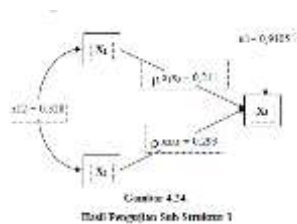
Summary Model 1 Sub Struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.171	.152	4,614

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi  
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

sehingga persamaan struktur sub struktur 1 adalah :  
 $X_3 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \varepsilon_1$  dan  $R^2 X_3 X_1, X_2$

$$X_3 = 0,211 X_1 + 0,293 X_2 + 0,9105 \varepsilon_1 \text{ dan } 0,171$$



Tabel 4.26  
Rangkuman Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
$X_1 \rightarrow X_2$	0,211	2,298	4,978	0,00000	0,133	-0,9105
$X_2 \rightarrow X_3$	0,293	2,439	5,258	0,00000	0,171	-0,9105

Sumber: Hasil Pengujian Data 2011

Berdasarkan tabel hasil pengujian koefisien jalur pengaruh dari kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan

## 5. KESIMPULAN

Gambaran budaya organisasi di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi termasuk kuat. Gambaran budaya organisasi yang memiliki persepsi tertinggi pada indikator stabilitas, sedangkan persepsi terendah pada indikator orientasi orang. Tingkat kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi termasuk tinggi. Kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi.

Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Semakin tinggi tingkat

karyawan (*employee engagement*), diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) ialah sebesar 4,45%, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) ialah sebesar 8,58%.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) ialah 13,03%.

keterikatan karyawan (*employee engagement*), maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## 6. REKOMENDASI

Berdasarkan tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, orientasi orang merupakan indikator yang paling rendah. Untuk itu terkait dengan orientasi orang, maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu memperbaiki hubungan antar karyawan. Berdasarkan tiga indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), loyalitas (*stay*) merupakan indikator yang paling rendah. Untuk itu terkait dengan loyalitas (*stay*), maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu meningkatkan penghargaan dan melibatkan karyawannya dalam setiap kegiatan, sehingga karyawannya merasa selalu menjadi bagian dari lembaga ini.

Berdasarkan lima indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, waktu yang dihasilkan (*timeliness of output*) merupakan indikator yang paling rendah. Berkaitan dengan waktu yang dihasilkan (*timeliness of output*), maka Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi perlu

melakukan pengawasan proses terhadap karyawan dan melakukan pembiasaan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. Rizza. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang*. Journal of Social and Industrial Psychology. Universitas Negeri Semarang; JSIP 2 (1). ISSN 2252-6838
- (2010). *Human Resource Management*. USA: South-Western Cengage Learning,
- Ciakaren, H. Elvin. & Devie. (2014). *Analisis Transformational leadership Terhadap Financial Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Pada Perusahaan Perbankan Di Surabaya*. Universitas Kristen Petra Business Accounting Review, Vol 2, No. 2, Juli 2014: 228-237
- Gibson, dkk. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York, America: McGraw-Hill
- Indayati, N. dkk. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 24, Juni 2012. Terakreditasi SK Dirjen Dikti No. 66b/DIKTI/KEP/2011. ISSN: 1693-5241.
- Kahn. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management Journal, Vol. 33, No. 4, 692 - 724
- Kari, A. (2013). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Engagement Pegawai Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia: tidak diterbitkan
- Kartiningih. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*. Universitas Diponegoro: tidak diterbitkan
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat (LAKIP), Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, Tahun 2012
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat (LAKIP), Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, Tahun 2013
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat (LAKIP), Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, Tahun 2013
- Mathis, Robert L. & Jackson, John. (2006). *Human Resource Management*, South-Western: Thomson Learning
- Robbins, Stephen P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *The conceptualization and measurement of work engagement: A review*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Schemerhorn. dkk. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. United State of America: John Wiley & Sons, Inc.