

Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka

Maria Yustanti Deta
Universitas Nusa Nipa

Antonius Philippus Kurniawan
Universitas Nusa Nipa

Margaretha Yulianti
Universitas Nusa Nipa

Korespondensi Penulis: detayustanti@gmail.com

Abstract. The Influence of aimed to (1) determine the description of performance, organization culture, and employee engagement; (2) analyse the influence of organization culture and employee engagement on employee performance both partially and simultaneously. The population in this study were 50 employees of PT PLN (Persero) UP3 East Flores. Due to the limited population, this research was conducted through census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistical methods, which was multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through the F test t test. The results of descriptive analysis showed that the variabls of employee performance, organizational culture and employee engagement were categorized as good. The statistical results of the t test indicated that partially ,organizational culture variabls have a significant effect on employee performance, while simultaneously employee engagement has an insignificant effect on employee performnt variabls. The results of the F test statistics indicated that simultanesously the variabls of organizational culture and employee engagement have a significant effect on employee performance. The results of the determination alalysis showed that the two independent variabls in this study were able to explain the variation in the fluctuation of employee performance of PT PLN (Peresro) UP3 Eastern Flores Maumare Sikka Regency by 75%

keywords: *Organizational Culture, Employee Engagement ,Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gambaran kinerja karyawan, budaya organisasi, dan *employee engagement* (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores bagian Timur Kabupaten Sikka berjumlah 50 orang. karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial linear berganda. pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bawah variabel kinerja karyawan, budaya organisasi dan *employee engegament* dikategorikan baik. Hasil satistik uji t menunjukkan bawah secara persial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan *employee engegament* berpengaruh

Received Juli 17, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 19, 2023

* Maria Yustanti Deta, detayustanti@gmail.com

tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka.

Kata Kunci : *Budaya organisasi, Employee engagement, Kinerja karyawan*

LATAR BELAKANG

Listrik merupakan salah satu kebutuhan yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia, hal ini dikarenakan listrik sangat berpengaruh terhadap aktivitas manusia, seperti penggunaan lampu listrik untuk penerangan. Sebagian besar listrik disalurkan kepada masyarakat berasal dari Perusahaan Listrik Negara (PLN). PT PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia.

PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka merupakan salah satu perusahaan negara yang bergerak dibidang kelistrikan berdiri sejak tahun 1965 yang dulunya bernama Ranting Maumere dibawah cabang Ende, pada tahun 2006 PLN Ranting Maumere berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Cabang Flores bagian timur dibawah PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur dengan membawahi 3 Rayon yaitu PLN Rayon Larantuka, PLN Rayon Adonara Dan PLN Rayon Lembata

Menurut Hasibuan (2012:10) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:25) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi pendapat Bernardin dan Russel (2013) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak. Simanjuntak (2011:2) menyatakan bahwa kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Ukuran kinerja terdiri dari enam ukuran kinerja yaitu, *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need forsupervision, Interpersonal Impact.*

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka,

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	0	0	3	6	9	27	22	88	6	30	151	200	75,50
2	<i>Quantity</i>	0	0	4	8	3	9	18	72	15	75	164	200	82,00
3	<i>Time Lines</i>	0	0	2	4	7	21	22	88	9	45	158	200	79,00
4	<i>Cost Effectiveness</i>	0	0	6	12	10	30	18	72	6	30	144	200	72,00
5	<i>Need For Supervision</i>	0	0	5	10	11	33	19	76	5	25	144	200	72,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	3	9	13	52	24	120	181	200	90,50
Jumlah												942	1200	78,50
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: TidakSetuju (Skor 2), STS: Sangat TidakSetuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, JumlahResponden: 20 Orang, JumlahPernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlahjawabanseluruhresponden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlahresponden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber: Hasil olah data kuesionerpra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja karyawan sebesar 78,50%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 21,50% (100%-78,50%) yang menjadi permasalahan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. Selanjutnya variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka terdiri dari 6 indikator dimana tiga indikator terendah adalah yang pertama *Cost Effectiveness* (efektifitas biaya) (72%), yang kedua *Need For Supervision* (pengawasan) (72%) dan ketiga *Quality* (kualitas) (75,50). Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart waktu yang ditentukan.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah Budaya organisasi. Menurut (Ivancevich, *etal.*,2006). Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Penelitian mengenai Hanny dan Adiputra (2020).

Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan. Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat. Budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, simbol, ritual, mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring waktu, Glaser *et al*, Koesmono (2010:39).

Selain Budaya organisasi, faktor lain yang sangat menentukan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka adalah *Employee Engagment*. Menurut Marciano (2010:42) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (2010:45-46) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan

Budaya organisasi dan *Employee Engagment* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* dan kinerja karyawan, Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh Budaya organisasi dan *Employee Engagment* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Anita, A., Priharti, R.D.V., & Herlina, T.(2022)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023).
2	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015).

Sumber: *Research Gap Penelitian Terdahulu*

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada enam kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu: Kualitas(*quality*). Kuantitas(*quantity*), ketepatan waktu(*timeliness*), Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) kebutuhan untuk supervisi (*Need for supervision*), dampak interpersonal (*Interpersonal Impact*). Menurut pendapat Wirawan (2009) dalam Wellem (2018:90) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*.

Adapun pengertian kinerja Selanjutnya Whitmore (1997) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) dalam Wellem, Da Silva, Doncellino (2020:3) secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minimum untuk berhasil.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi Kebudayaan sendiri didefinisikan oleh Reynecke dalam Liliweri (2014:276) sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Menurut Sutrisno (2010:2) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*believes*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Employee Engagement

employee engagement yang paling sering dikutip ialah pendapat Schaufeli dalam Akbar (2013:12) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. *Employee engagement* sangat penting dikarenakan ia merupakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan. *Employee engagement* yang didefinisikan Schiemann (2011:211) berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
H2 : *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H3 : Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. PLN (Persero) UP3 Flores bagian Kabupaten Sikka yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam

kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Budaya Organisasi adalah 80,06% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel *Employee Engagement* adalah 79,03% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 76,93% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Budaya Organisasi (X1) dan *Employee Engagement* (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	12,473	3,568		3,496	0,001	
X1	1,184	0,203	0,857	5,836	0,000	0,247
X2	0,013	0,176	0,011	0,072	0,943	0,247

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.11, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X₁):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel} 5,836 > 2,01$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan

menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Variabel *Employee Engagement*

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,943. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ $0,072 > 2,01$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel *employee engagement*(X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut ini :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3396,753	2	1698,377	70,518	0,000 ^b
	Residual	1131,967	47	24,084		
	Total	4528,720	49			

Sumber : Hasil olah data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 70,518 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Cara menguji hipotesis uji F adalah. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel budaya organisasi (X_1) dan *employee engagement* (X_2). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan *employee engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,866 ^a	0,750	0,739	4,90759

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,866, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,80-1,00 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) diinterpretasikan “**Sangat Kuat**”

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,836 > 2,01$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Wirawan (2015: 277) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku karyawan, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi, karena Budaya organisasi seorang karyawan sangat menentukan keberhasilan karyawan itu sendiri dan tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya Ambarita *etal*, (2020:176) menyatakan bahwa apabila budaya organisasi yang dikelola dengan baik dan konsisten, akan berdampak pada tingkat kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi tercermin dari perilakunya seperti suka bekerja keras, religius, tidak membuang waktu selama jam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina pada Tahun 2022 dalam penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratu Erlina Gentari, Martinus Tukiran, Annisaa Soeyono, Roosganda Elizabeth pada tahun 2023 dalam penelitian dengan judul pengaruh budaya oraganisasi, kepuasan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,943. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,072 > 2,01, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial variabel *employee engagement* (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Karyawan yang terikat (*engaged*) dikatakan oleh Robinson yang dikutip oleh Rustono (2012:3) bahwa ia sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratu Erlina Gentari, Martinus Tukiran, Annisaa Soeyono, Roosganda Elizabeth pada tahun 2023 dalam penelitian dengan judul pengaruh budaya oraganisasi, kepuasan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $F_{hitung} > F_{tabel}$ 70,518 > 3,20, maka H_o ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan *employee engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Budaya organisasi dapat disebut juga norma norma yang

berlaku di dalam perusahaan atau ciri khas dari suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan keeratan emosional terhadap masing-masing karyawan dan akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan, 2011:16) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan positif dan tidak cenderung menjadikan pekerjaannya sebagai beban.

Menurut Kasmir (2016:189) dan Hermawan (2011:16) kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah budaya organisasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di suatu organisasi. penelitian sebelumnya dari Anita, Priharti & Herlina (2022) mampu membuktikan bahwa budaya organisasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) variabel budaya organisasi (X_1) adalah 80,06. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Baik”. (2) variabel *employee engagement* (X_2) adalah 79,03. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Baik”. (3) sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 76,93. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Baik”.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :
 - a. Variabel Budaya Organisasi (X_1) nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 - b. Variabel *Employee Engagement* (X_2) nilai signifikan sebesar 0,943. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05) maka dapat

disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : variabel budaya organisasi (X_1) dan *employee engagement* (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% maka Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel budaya organisasi (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka adalah 75% sedangkan 25% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan kinerja kerja dengan memperbaiki Budaya Organisasi yaitu dalam hal inovasi dan keberanian mengambil resiko, disarankan untuk memberikan karyawan peluang guna lebih berinovasi serta melibatkan karyawan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat atau gagasannya.
 - b. Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki *employee engagement* disarankan untuk memberikan karyawan *employee gathering* dimana dengan adanya kegiatan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif serta menjadikan hubungan antara karyawan atau pimpinan dan karyawan semakin akrab. *Utbond*, atau sejenisnya untuk refreshing agar karyawan kembali bersemangat dan memiliki engagement yang lebih baik sehingga akan meningkatkan *employee engagement*.
 - c. Meningkatkan kinerja karyawan yaitu dalam hal karyawan yang mampu bekerja tanpa adanya kesalahan disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan terkait apa yang dibutuhkan karyawan, masalah lingkungan kerja, situasi kondisi dengan rekan kerja, dan tidak menutup kemungkinan mengenai

masalah-masalah pribadi yang dihadapi karyawan sehingga dapat mengetahui dengan pasti informasi apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan apa yang terjadi di lingkungan kerja sehingga tidak terjadi kesalahan saat bekerja.

2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Administrasi Bisnis* 3(1) 1-17
- Anita, A., Priharti, R. D. V., & Herlina, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, 15(1), 39-55.
- Bure, M. R., & Santoso, B. H. (2023). The Influence Of Board Members Competency, Public Accountability and Public Policy Transparency on Regional Financial Supervision Community Participation As A Mediation Variable. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 537-541.
- Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan Kerja dan employee engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 103-110
- Gentari, Ratu Erlina,(2023). "Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 2(1) 103-110
- Gula, V. E., & Mulyani, S. D. (2020, April). Pengaruh Capital Intensity Dan Deferred Tax Expense Terhadap Tax Avoidance Dengan Menggunakan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-43).
- Gula, V. E., & Yuneti, K. (2023). Analisis Rasio Likuiditas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Koperasi (Studi Kasus Pada KSP Kopdit Pintu Air Tahun 2019–2021). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4), 102-118.
- Hasibuan Malayu S.P. (2001), *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ie, M., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pelita Maumere. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 180-196.
- Jaeng, W. M. Y., Yuneti, K., Gula, V. E., & Rangga, Y. D. P. (2023). SOSIALISASI PEMBUKUAN SEDERHANA DAN PENGETAHUAN PERPAJAKAN BAGI SISWA DI SMAK FRATERAN MAUMERE. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2839-2843.

- Joushan, Aulia S, Syamsun M, and Kartika L.(2015)."Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi." *Jurnal Aplikasi Manajemen*13.4: 697-703.
- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan, 1*(2), 133-145.
- Lewar, M. V. N., Tokan, M. G. M., & Rangga, Y. D. P. (2023). Kinerja Keuangan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Pintu Air Rotat Ditinjau dari ROI, ROA dan ROE. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(4), 1342-1351.
- Lidiawati, Leni. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Bandung: Prodi Manajemen. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas widyatama.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009) .*Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Megantara, Ilma, Suliyanto , and Purnomo R.(2019). "Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai."*Jurnal Ekonomi,Bisnis, dan Akuntansi* 21.1
- Realino, D., & Moko, W. (2021). The Effect of customer experiential quality on revisit intention with positive emotion and perceived value as mediation variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 245-258.
- Realino, D., Gula, V. E., & Jelita, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Mahasiswa Pengguna Ojek Konvensional). *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 1*(4).
- Sujila, K., Prijati, P., & Santoso, B. H. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Through Emotional Intelligence. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 511-517.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 110-119.
- Tokan, M. G. M., Pangastuti, D. A., & Apriyanto, G.(2021). The Influence of Accounting Understanding, Utilization of Information Technology, Competence of Human Resources and Internal Control Systems on the Quality of Financial Reports in Savings and Loan Cooperatives in Maumere–Sikka Regency-East Nusa Tenggara. *Journal of Research in Business and Management*
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere, 5*(1), 86-106.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.