

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN, PADA EMPLOYEE ENGAGEMENT: KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI

Angga Franata
Universitas Kristen Duta Wacana, Indonesia
anggasanzes@gmail.com

ABSTRAK

penelitian ini berangkat dari pentingnya keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, employee engagement dan kepuasan kerja menjadi pemediasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui convenience sampling 100 sampel dipilih berdasarkan kriteria skala likert 1-5 menggunakan alat pengujian SPSS. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, sementara budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap employee engagement. Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel pemediasi penuh dalam hubungan antara budaya organisasi dan employee engagement serta sebagai pemediasi sebagian dalam hubungan antara kepemimpinan dan employee engagement. Hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi untuk meningkatkan employee engagement dengan memperkuat kepemimpinan yang inspiratif dan budaya organisasi yang mendukung kepuasan kerja. Strategi pengelolaan SDM harus menitikberatkan pada peningkatan kepuasan kerja melalui penghargaan, fleksibilitas kerja, dan komunikasi terbuka, yang secara tidak langsung akan meningkatkan keterlibatan karyawan. Pemimpin diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memberikan dukungan bagi pengembangan karier karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kepemimpinan, employee engagement, kepuasan kerja menjadi pemediasi.*

Abstract

This research departs from the importance of employee involvement in the organization, which is influenced by internal factors such as organizational culture, leadership style, and employee job satisfaction level. This study aims to determine the influence of organizational culture, leadership, employee engagement and job satisfaction as mediators. This study uses primary data collected through convenience sampling, 100 samples are selected based on the likert scale criteria 1-5 using the SPSS testing tool. Data analysis was carried out by validity, reliability, and regression analysis using SPSS software. The results showed that leadership had a positive and significant influence on employee engagement, while organizational culture did not show a significant influence. However, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, which in turn contributes to employee engagement. Job satisfaction also plays a role as a full mediating variable in the relationship between organizational culture and employee engagement and as a partial mediator in the relationship between leadership and employee engagement. The results of this study provide insights for organizations to increase employee engagement by strengthening inspirational leadership and organizational culture that supports job satisfaction. HR management strategies should focus on increasing job satisfaction through rewards, work flexibility, and open communication, which will indirectly increase employee engagement. Leaders are expected to create a collaborative work environment and provide support for employee career development to improve the overall performance and productivity of the organization.

Keywords: *Organizational Empowerment, Leadership, Employee Engagement, Satisfaction of Becoming a Mediator.*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal dan sesuai dengan visi misi perusahaan sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Perusahaan harus mempertimbangkan investasi sumber daya manusia dalam organisasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan, kepemimpinan, kesempatan untuk berkontribusi, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, gaya manajemen yang diterapkan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi organisasi itu sendiri semua mempengaruhi keterlibatan karyawan (Robertson-Smith & Markwick, 2009; Shuck, 2019). Karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan ditempat kerjanya. Karyawan mencari penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil. Sumber Daya Manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber organisasi yang vital dan sentral. Sumber daya manusia selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi dan arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dan juga adanya pengaruh *employee engagement*.

Employee engagement merupakan ikatan kerja yang sepenuhnya melibatkan diri pada suatu pekerjaan secara penuh, bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaan saja, mau mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Tritch, 2003; Yanchus, Brower, & Osatuke, 2020). Ketika seorang karyawan merasa terlibat dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka lebih dari standar kerja yang diminta, ini disebut *engagement* sendiri. Tidak dapat diragukan lagi bahwa tenaga kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas bisnis (Hasibuan, Sari Nasution, & Sari, 2024) (Nimalathasan & Brabete, 2005).

(Gallup, 2021) mengklasifikasikan keterlibatan karyawan menjadi tiga kategori *employee engagement*, yaitu: 1) Engaged: kategori ini mencakup karyawan yang dengan sukarela berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Tidak hanya menyelesaikan tugas, karyawan seperti ini memiliki dorongan penuh untuk maju dan mencapai tujuan organisasi. 2) Not engaged: menunjukkan karyawan yang hanya memfokuskan pada tugas harian. Tugas harus diselesaikan dan tidak peduli dengan apa yang terjadi di sekitarnya. Orang sering menunggu instruksi dan tidak berinisiatif. 3) Actively disengaged: yang aktif tidak terlibat adalah mereka yang tidak antusias dengan

pekerjaan mereka dan sering berperilaku secara kontradiktif terhadap pekerjaan mereka dan tempat kerja mereka.

Budaya organisasi merupakan serangkaian norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku yang dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi. Menurut Lako (2004), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Selain budaya organisasi, terdapat aspek lain seperti gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Menurut Thoha (2012), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Parulian & Hasibuan (2017), menyatakan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yudo (2015) menyatakan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai dalam perusahaan dibutuhkan berbagai aspek yang harus dipenuhi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja. Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja (Tanzil & Adiwijaya, 2017).

Menurut Rivai & Jauvani (2009: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan.

Kecamatan Nanga Pinoh merupakan salah satu penggerak yang memiliki peranan penting dalam perkembangan masyarakat. Nanga pinoh merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Melawi yang perkembangannya cukup pesat, yang sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara

optimal. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki suatu gaya kepemimpinan agar mampu mengelola organisasi atau perusahaan dan bisa menjadi panutan oleh bawahannya. Di sisi lain aspek kepuasan kerja juga menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai, dimana pada globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman. Kinerja pegawai juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

(Wibowo & Putra, 2016) menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Al-Sada, et al. (2016) hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh El-Nahas, et al. (2013) hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap employee engagement serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana budaya organisasi dan kepemimpinan berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan dalam bekerja, serta bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk memahami pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan employee engagement. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui employee engagement terhadap karyawan Kantor Kecamatan Nanga Pinoh dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi yang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kecamatan Nanga Pinoh dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berikut Tabel 1 menyajikan profil responden

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
a. Gender		
1. Pria	55	56,7%
2. Perempuan	42	43,3%
b. Usia		
1. 16-26	19	19,6%
2. 26-36	40	41,2%
3. 36-43	18	18,6%
4. Diatas 43	20	20,6%
c. Pendidikan		
1. SMK	15	15,5%
2. SMA	19	19,6%
3. S1	21	21,6%
4. S2	40	41,2%
5. S3	2	2,1%

Hasilnya menunjukkan bahwa responden laki-laki (56,7%) lebih banyak dibandingkan responden perempuan (43,3). Sebagian besar berusia 26-36 tahun (41,1%), dan hanya sedikit yang berusia 36-43 tahun (18,6%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item	r-hitung	Signifikasi	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement 1</i>	0,812	0,000	Valid
2.	<i>Employee Engagement 2</i>	0,801	0,000	Valid
3.	<i>Employee Engagement 3</i>	0,827	0,000	Valid
4.	Budaya Organisasi 1	0,651	0,000	Valid
5.	Budaya Organisasi 2	0,647	0,000	Valid

6.	Budaya Organisasi 3	0,805	0,000	Valid
7.	Budaya Organisasi 4	0,745	0,000	Valid
8.	Budaya Organisasi 5	0,754	0,000	Valid
9.	Budaya Organisasi 6	0,617	0,000	Valid
10.	Budaya Organisasi 7	0,482	0,000	Valid
11.	Kepemimpinan 1	0,796	0,000	Valid
12.	Kepemimpinan 2	0,627	0,000	Valid
13.	Kepemimpinan 3	0,648	0,000	Valid
14.	Kepemimpinan 4	0,753	0,000	Valid
15.	Kepemimpinan 5	0,548	0,000	Valid
16.	Kepemimpinan 6	0,614	0,000	Valid
17.	Kepemimpinan 7	0,618	0,000	Valid
18.	Kepemimpinan 8	0,661	0,000	Valid
19.	Kepuasan Kerja 1	0,700	0,000	Valid
20.	Kepuasan Kerja 2	0,638	0,000	Valid
21.	Kepuasan Kerja 3	0,528	0,000	Valid
22.	Kepuasan Kerja 4	0,686	0,000	Valid
23.	Kepuasan Kerja 5	0,615	0,000	Valid

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Output SPSS yang diolah, (2024)

Karena nilai r hitung $>$ r tabel, maka indikator penelitian ini dinyatakan valid sehingga mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur.

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i>	0,739	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,804	Reliabel
3.	Kepemimpinan	0,813	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,623	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, (2024)

Dari hasil uji reliabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena besarnya nilai Croanbach Alpha pada setiap variabel penelitian $>$ 0,5.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap employee engagement dengan analisis data yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,945 koefisien regresi (beta) 0,135 dengan nilai signifikansi $= 0.055 \geq 0,05$.

Dari hasil penelitian yang didapatkan peneliti di Kantor Kecamatan Nanga Pinoh Dan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Melawi, mengapa budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap employee engagement dikarenakan pekerjaan yang dilakukan cenderung bersifat individu dan jarang melibatkan kelompok maupun lintas profesi, dan juga intensitas pekerjaan yang cenderung rendah. Hal ini tidak sesuai dengan prinsip dari budaya organisasi yang lebih mengutamakan kerja kelompok untuk kemajuan organisasi, dari pada kepentingan individu sehingga budaya organisasi tidak mempengaruhi employee engagement yang berhubungan dengan komitmen serta keterikatan pegawai terhadap organisasi yang harus mengutamakan kerja sama tim untuk organisasi tersebut.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement

Hasil analisis data ini menunjukan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,071 koefisien regresi (beta) 0,128 dengan nilai signifikansi $= 0.055 \leq 0,05$. Dari hasil penelitian yang didapatkan peneliti di Kantor Kecamatan Nanga Pinoh Dan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Melawi, menunjukan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dengan adanya kepercayaan pemimpin terhadap karyawan yang mencakup aspek seperti dukungan emosional, etika kerja yang kuat dan komunikasi yang terbuka. Pemimpin yang menginspirasi karyawan dengan visi dan misi yang jelas dengan mendorong mereka untuk mencapai tujuan serta adanya penyediaan sumber daya yang diperlukan agar karyawan merasa dihagai dan diakui atas kontribusi mereka. Pemimpin yang mendukung pengembangan karir karyawan, baik melalui pelatihan, mentoring, atau penugasan proyek, peluang untuk berkembang dan maju dalam karir mereka.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murnianita, 2012) yang menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data ini menunjukkan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,944 koefisien regresi (beta) 0,249 dengan nilai signifikansi $= 0.004 \leq 0,05$.

Dari penelitian yang didapatkan peneliti dari Kantor Kecamatan Nanga Pinoh Dan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Melawi, yang menjadi

landasan mengapa budaya organisasi menjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena adanya pengakuan dan penghargaan atas pencapaian yang telah dibuat oleh karyawan, ini bisa berupa penghargaan seperti upah yang jelas, fleksibel jam kerja, cuti yang fleksibel, dan kompensasi, atau pengakuan seperti pujian, sertifikat pencapaian dan apresiasi dari atasan dan rekan kerja. Budaya organisasi yang diterapkan dapat menempatkan masing-masing individu sesuai dengan kemampuannya dan kapasitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan kerja terhadap masing-masing individu.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,763 koefisien regresi (beta) 0,210 dengan nilai signifikansi $= 0.007 \leq 0,05$. Peneliti yang didapatkan dari penelitian di kantor kecamatan Nanga Pinoh dan badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Melawi, kepemimpinan yang diterapkan dapat menempatkan masing-masing individu sesuai dengan kemampuannya dan kapasitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan kerja terhadap masing-masing individu. memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang memfasilitasi pengembangan karir seperti menyediakan pelatihan dan pengembangan kemampuan wawasan karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,745 koefisien regresi (beta) 0,221 dengan nilai signifikansi $= 0,007 \leq 0,05$. Peneliti yang didapatkan di Kantor Kecamatan Nanga Pinoh Dan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Melawi, Inilah yang membuat mengapa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement karena adanya kepuasan terhadap lingkungan kerja yang positif, aman dan mendukung. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ini termasuk fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang baik, dan dukungan organisasi terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Program pelatihan, pembinaan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Sehingga dapat disimpulkan hasil dari penelitian yang didapatkan peneliti di atas bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat serta adanya kesempatan untuk mempelajari hal baru dapat meningkatkan engagement karyawan tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Backer (2009) seseorang merasa engaged dengan perusahaannya cenderung menunjukkan performa terbaik dikarenakan mereka menikmati pekerjaan yang dilakukannya, sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja employee engagement.

(Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace.)

6. Kepuasan kerja sebagai pemediasi

Kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi penuh antara budaya organisasi dan employee engagement karena adanya hubungan kepuasan kerja sebagai perantara antara budaya organisasi terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi penuh.

7. Kepuasan kerja sebagai pemediasi

Kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian dari kepemimpinan dan employee engagement karena tidak memerlukan perantara antara kepemimpinan dan employee engagement, pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi terhadap kinerja karyawan. Namun, dikarenakan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (partial mediation).

KESIMPULAN

Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi mana pun, kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan terciptanya employee engagement dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini telah terbukti memiliki dampak yang baik terhadap kesehatan karyawan serta perusahaan secara keseluruhan. Adanya peran kepemimpinan, dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa: terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap employee engagement, terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap employee engagement, terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap employee engagement. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan employee engagement. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat kepemimpinan yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Selain itu, kepuasan kerja harus ditingkatkan melalui penghargaan, fleksibilitas kerja, dan komunikasi terbuka agar karyawan lebih termotivasi. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen SDM dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abd-El-Salam, E. M., Shawky, A. Y., & El-Nahas, T. (2013). The impact of corporate image and reputation on service quality, customer satisfaction and customer

loyalty: testing the mediating role. *Case analysis in an international service company*.

- Ahmad, S., Abbas, M. Y., Yusof, W. Z. M., & Taib, M. Z. M. (2013). Museum Learning: Using Research as Best Practice in Creating Future Museum Exhibition. *Procidia-Social and Behavioral Science*, 105, 370-382.
- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gallup, I. (2022). State of The Global Workplace Report. *Gallup.com*. Retrieved July, 21, 2022.
- Hasan et al., (2020) Kewirausahaan. Bandung. CV. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Johan. R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1(1), 6-31.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166-177.
- Kartono, K. (2014). *Patologi Sosial 2 : Kenakalan Remaja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Lockwood, N.R. (2007) : Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR Magazine*, 52(3), 1-11.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. P (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- McBain, R. (2007). The Practice of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice. *Strategic HR Review*, 16-19.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*: PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nimalathasan, B. (2012). Job Satisfaction and Employee's Work Performance: A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, *Sri Lanka*.
- Omar, W.A.W., & Hussin, F. (2013). Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship : A study of Structural Equation Modeling (SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 03, No 02, pp : 346-365.
- Parulian, T. B., & Hasibuan, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya

- Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Proyek Jasa Konstruksi. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 9(1), 69-78.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* Jilid II. Salemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson et. al, (2004). The Drivers of Employee Engagement Report 408. UK: *Institute for Employment Studies*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement - A Review of Current Thinking*. United Kingdom: *INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES*.
- Tanzil, F. & Adiwijaya, M. (2017), Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Imperial Multi Mandiri. *Agora*, 5(1).
- Tritch, T. (2003). Engagement Drives Result At New Century. *Gallup Management Journal*, September 11.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Oorganisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce Performance Solutions*.
- Wibowo, A. M., & Yanuar S. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti* Vol.9 No. 17.
- Yudo, D. A., (2015). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1),1-12.