

Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta

Jumiarti

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: ajumi.unika@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 responden karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus *yamane* dengan teknik *sampling incidental*. Teknik analisis data menggunakan data primer; observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian uji t parsial variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai thitung 2.248 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.248 > 1.995$ dengan signifikan $0,028 < 0,05$. Hasil uji t parsial variabel keterikatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2.248 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ $11.863 > 1.668$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F secara simultan variabel budaya organisasi (X1) dan keterikatan karyawan (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Enjiniring Jakarta dengan nilai F Hitung sebesar $192.105 > F_{Tabel}$ sebesar 3.134 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,852 atau 85,2% sedangkan 14,8% sisanya variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi. pengolahan data menggunakan *statistical program for service solution* (SPSS) versi 26 windows

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract - This study purpose to analyze the influence of organizational culture and employee engagement on the performance of employees of PT PLN Enjiniring Jakarta. The method used is a quantitative method with descriptive analysis. The population in this study is 70 respondents of employees of PT PLN Enjiniring Jakarta. Sampling was done using the *yamane* formula with an incidental sampling technique. data analysis techniques using primary data; observation, interviews, questionnaires and consultations. The results of the partial t-test of the organizational culture variable (X1) on employee performance (Y) had a significant effect with a tcount value of 2,248 which means that the $t_{count} > t_{table}$ was $2,248 > 1,995$ with a significant $0.028 < 0.05$. The results of the partial t test of the variable employee attachment (X2) to employee performance (Y) have a significant effect on employee performance (Y) with a tcal value of 2,248 which means $t_{calculated} > table$ $11,863 > 1,668$ with a significance of $0.000 < 0.05$. The results of the F test simultaneously variable organizational culture (X1) and employee engagement (X2) have a simultaneous effect on employee performance (Y) at PT PLN Enjiniring Jakarta with an Fcal value of $192,105 > F_{table}$ of $3,134$ with a significance of $0.000 < 0.05$ with a determination coefficient (RSquare) of 0.852 or 85.2% While the remaining 14.8% were other variables outside this study such as motivation, leadership style and competence. data processing using *Statistical Program for Service Solution* (SPSS) version 26 windows.

Keywords : Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di era globalisasi sekarang adalah kunci kesuksesan dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.(Marsal, 2023) Dalam sebuah perusahaan salah satu komponen keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Perusahaan disebut berhasil ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dilakukan dengan memenuhi kriteria dan standar yang telah ditetapkan.(Taqiyuddin et al., 2022)

Budaya organisasi meliputi nilai-nilai, kepercayaan, mite atau cerita , tradisi dan norma. Semua anggota organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalamnya. Karena mereka baru di tempat kerja, mereka belajar apa yang dilarang dan diharuskan untuk menerapkan prinsip moral, etika dalam suatu organisasi. (Sutrisno, 2020). Menurut Kasmir, Budaya organisasi adalah sebuah komponen yang bisa mempengaruhi kinerja pekerja.(Febriani & Ramli, 2023) Fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai suatu mekanisme untuk mengarahkan dan menetapkan batasan terhadap aktivitas yang diperbolehkan dan yang tidak pada satu organisasi.



Budaya organisasi merupakan etika dan norma yang dipegang oleh anggotanya pada perusahaan tertentu. Penting untuk diingat budaya ini sebenarnya memiliki peran yang signifikan untuk memotivasi dan mengoptimalkan kualitas perusahaan, Pada jangka pendek atau jangka panjang.(Badan, 2022). Dari sudut pandang perusahaan, *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan ditentukan oleh konsistensi dan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok. Dari sudut pandang karyawan, keterikatan karyawan menghasilkan rasa ikatan karyawan dengan perusahaan, semangat mereka, dan keinginan mereka untuk berkontribusi kepada perusahaan. (Rezeki, 2021) Keterikatan karyawan merupakan sebuah komitmen, semangat dan dedikasi pekerja untuk perusahaan mereka. Dengan keterikatan, karyawan sangat peduli dengan kegiatannya dan perusahaannya. Pekerja bekerja untuk tujuan Perusahaan, bukan untuk keuntungan finansial ataupun kenaikan.(Putra, 2022)

PT Prima Layanan Nasional Enjiniring, juga dikenal sebagai PLN Enjiniring, menawarkan konsultasi enjiniring ketenagalistrikan. PLN Enjiniring adalah bagian dari PT PLN (Persero) dan menyediakan berbagai macam layanan termasuk perencanaan, konstruksi, operasi dan pemeliharaan infrastruktur, serta manajemen kinerja infrastruktur ketenagalistrikan dan non ketenagalistrikan. PLN Enjiniring berkomitmen untuk memberi pelanggan layanan terbaik. Untuk memberikan layanan terbaik kinerja merupakan salah satu komponen keberhasilan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Budaya organisasi dan keterikatan karyawan adalah komponen penting yang dapat mengembangkan kinerja karyawan.(Yunus, 2023) Artinya jika organisasi mampu mempertahankan budaya dan etikanya maka tenaga kerja mampu memiliki keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi. Dengan hubungan emosional yang kuat dengan organisasi, karyawan akan mencoba semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara salah satu yang menjadi sorotan di PT PLN Enjiniring adalah Budaya organisasi dan *Employee engagement* atau Keterikatan karyawan pada semangat kerja dalam tim untuk memberikan inovasi baru bagi perusahaan kurang stabil dilihat dari hasil pengukuran penilaian kinerja dengan nilai melampaui harapan (*Exceeds Requirements*) dan nilai memenuhi persyaratan (*Meet Requirements*) hal ini dibuktikan dengan data penilaian kinerja tahun 2023 pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil pengukuran pencapaian sasaran kinerja pegawai 2023

No	Simbol	Semester 1	Semester 2	Persen
1	ER	56	64	6%
2	MR	144	136	14%
Jumlah Pegawai		200	200	20%

Sumber : Riset data PLNE, 2023

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, Fungsi dari kuantitatif mempelajari populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dan hipotesis di uji secara kuantitatif.(Putra & Haryadi, 2022) dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independen dan satu dependen. Metode untuk mengumpulkan data primer yaitu berupa observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan *sampling insidental* dengan rumus *Yamane* sebagai teknik penentuan sampelnya. Teknik *insidental* merupakan pendekatan menentukan sampel secara bertepatan dimana ketika peneliti bertemu dengan individu yang dianggap sesuai untuk sampel dan tepat sebagai sumber data.(Sugiyono, 2022) Teknik analisis datanya yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi. Untuk pengolahan data menggunakan *statistical program for service solution* (SPSS) versi 26 *windows*. Menurut Sutrisno, Budaya Organisasi merupakan peraturan sosial yang tidak terlihat dari budaya organisasi dapat mempengaruhi pekerja. Semua anggota organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalamnya. Karena mereka baru di tempat kerja, mereka belajar apa yang dilarang dan diharuskan untuk menerapkan prinsip moral, etika dalam suatu organisasi. (Sutrisno, 2020) Adapun indikator pada Budaya organisasi menurut Stringer, yaitu 1) Nilai-nilai, 2) Kepercayaan, 3) Mite/Cerita, 4) Tradisi, 5) Norma. (Azzaki, 2020)

Keterikatan karyawan adalah keadaan pikiran yang ditandai dengan energi, komitmen, dan upaya terfokus. Sikap positif di tempat kerja ini dapat diungkapkan melalui keterikatan yang kuat. Keterikatan karyawan secara penuh dicapai ketika seluruh tenaga kerja perusahaan berkomitmen untuk mencapainya.(Ghani, 2023) Adapun indikator pada keterikatan karyawan menurut Schaufeli & Bakker yaitu 1) Semangat, 2) Dedikasi, 3) Pengayatan (Chaudhary, 2021) Menurut Schmitt & Borman, Kinerja merupakan tindakan yang selaras dengan tujuan karyawan dapat dianggap sebagai tindakan yang berorientasi pada tujuan. Atau dapat didefinisikannya sebagai aktivitas yang dilakukan oleh individu yang menciptakan nilai bagi organisasi. (Egemen, 2024) Adapun Indikator pada Kinerja karyawan menurut Robbin yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Kemandirian, 5) Tanggung jawab.(Rahmayani, 2019)

Dalam penelitian ini metode untuk mengumpulkan data yaitu data primer berupa observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah populasi 200 karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta dengan sampel sebanyak 70 responden. Penelitian ini menggunakan *sampling insidental* dengan rumus *Yamane*. Teknik *Insidental*

merupakan pendekatan menentukan sampel secara bertepatan dimana ketika peneliti bertemu dengan individu yang dianggap sesuai untuk sampel dan tepat sebagai sumber data. (Sugiyono, 2022) Teknik analisis datanya yaitu uji instrument data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi. Untuk pengolahan data menggunakan *statistical program for service solution (SPSS)* versi 26 windows.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Tujuannya membuktikan apakah data yang dikumpulkan peneliti dan data yang terjadi pada subjek sebenarnya ada pengaruhnya. Uji validitas disebut valid jika nilai rhitung > rtabel. Diketahui nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0.235).

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi X1

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0.717	0,235	<i>Valid</i>
X1.2	0.661	0,235	<i>Valid</i>
X1.3	0.662	0,235	<i>Valid</i>
X1.4	0.539	0,235	<i>Valid</i>
X1.5	0.704	0,235	<i>Valid</i>
X1.6	0.671	0,235	<i>Valid</i>
X1.7	0.737	0,235	<i>Valid</i>
X1.8	0.760	0,235	<i>Valid</i>
X1.9	0.572	0,235	<i>Valid</i>
X1.10	0.572	0,235	<i>Valid</i>

Dapat dilihat pada tabel 2 diketahui nilai r hitung lebih besar dari nilai rtabel (0.235) Dengan demikian indikator yang digunakan oleh variabel budaya organisasi (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 3. Uji Validitas Keterikatan Karyawan X2

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.740	0,235	<i>Valid</i>
2	0.758	0,235	<i>Valid</i>
3	0.771	0,235	<i>Valid</i>
4	0.680	0,235	<i>Valid</i>
5	0.704	0,235	<i>Valid</i>
6	0.758	0,235	<i>Valid</i>
7	0.757	0,235	<i>Valid</i>
8	0.740	0,235	<i>Valid</i>
9	0.723	0,235	<i>Valid</i>
10	0.629	0,235	<i>Valid</i>

Pada tabel 3 diketahui nilai r hitung lebih besar dari nilai rtabel (0.235) Dengan demikian indikator yang digunakan oleh variabel keterikatan karyawan (X2) dinyatakan Valid.

Tabel 4. Uji Kinerja Karyawan Y

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.752	0,235	<i>Valid</i>
2	0.746	0,235	<i>Valid</i>
3	0.874	0,235	<i>Valid</i>
4	0.830	0,235	<i>Valid</i>
5	0.856	0,235	<i>Valid</i>
6	0.845	0,235	<i>Valid</i>
7	0.796	0,235	<i>Valid</i>
8	0.819	0,235	<i>Valid</i>
9	0.797	0,235	<i>Valid</i>
10	0.804	0,235	<i>Valid</i>

Pada tabel 4 diketahui nilai r hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.235) artinya indikator yang digunakan oleh variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan Valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk menguji ketetapan instrumen. Data dan instrumen yang telah dibuat sebelumnya menggunakan reliabilitas internal. Kriteria berikut digunakan untuk menentukan reliabilitas variabel : a. Jika nilai Cronbachs Alpha $> 0,60$ maka reliabel, b. Jika nilai Cronbachs $< 0,60$ maka tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Dilihat dari tabel 5 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha 0.850 yang artinya bahwa lebih dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa indikator variabel budaya organisasi (X1) dinyatakan Reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Keterikatan Karyawan X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Dilihat dari tabel 6 diketahui bahwa cronbach's alpha 0.899 yang artinya bahwa lebih dari 0,60. Artinya indikator variabel keterikatan karyawan (X2) Reliabel.

Tabel 7. Reliabilitas Kinerja Karyawan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

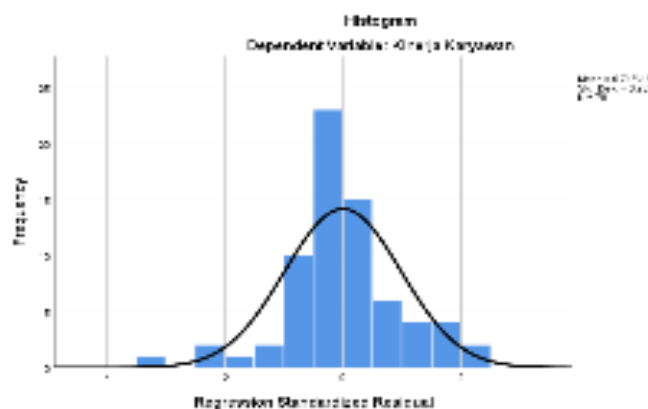
Dilihat dari tabel 7 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha 0.942 yang artinya bahwa lebih dari 0,60. Artinya indikator variabel kinerja karyawan (Y) Reliabel.

3.2. Asumsi Klasik

Tujuannya untuk melihat apakah ada hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini valid dan bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Uji ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

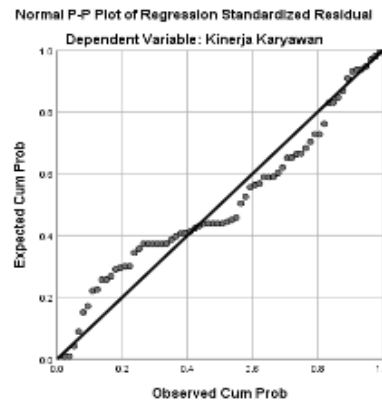
3.2.1. Uji Normalitas

Tujuannya untuk membuktikan apakah variabel residual dalam model regresi menunjukkan distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan melihat uji histogram dan P-Plot untuk uji Kolmogorov-Smirnov apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka distribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Pada gambar 1, hasil dalam uji normalitas histogram diperoleh kurva menyerupai bentuk lonceng yang menunjukkan bahwa pola tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Pada gambar 2, saat uji normalitas P-Plot terlihat adanya garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola tersebut dapat dianggap mengikuti terdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85761621
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.100
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c

Apabila nilai Asymp.Sig > 0.05, artinya residual menyebar normal dan sebaliknya. Dengan hasil normalitas metode kolmogorov Smirnov sebesar 0.009 yang menunjukkan bahwa distribusinya normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas menandakan bahwa tidak ada multikolinearitas dengan nilai toleransi 0.480 dan VIF sebesar 2.085 masing-masing.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	-.984	2.367		-.416	.679		
Budaya Organisasi	.155	.069	.153	2.248	.028	.480	2.085
Keterikatan Karyawan	.877	.074	.806	11.863	.000	.480	2.085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 9, hasil uji multikolinearitas menandakan bahwa tidak ada multikolinearitas dengan nilai toleransi 0.480 dan VIF sebesar 2.085 masing-masing.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam model regresi mengenai variasi residual dan pengamatan. uji hetereskedastisitas dilakukan dengan dua cara yaitu uji Glejser dan uji Scatterplot. Pada uji Glejser

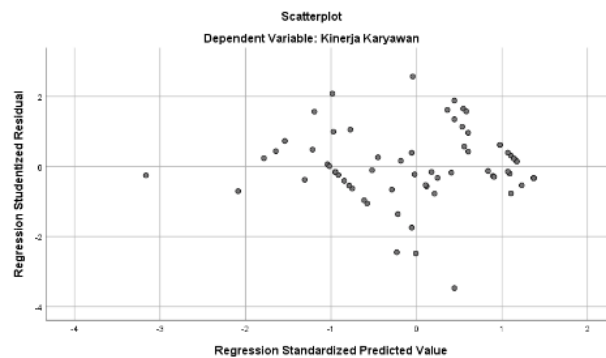
Tabel 10. Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.227	1.655		.741	.461
Budaya Organisasi	.047	.048	.172	.982	.329
Keterikatan Karyawan	-.045	.052	-.153	-.874	.385

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pada tabel 10, coefficients membuktikan bahwa variabel independen Budaya organisasi dan Keterikatan karyawan memiliki nilai signifikan ($0.329 > 0,05$) dan ($0,385 > 0,05$) masing-masing diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Oleh karena kesimpulanya model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.2.4. Uji Scatterplot



Gambar 3. Uji Scatterplot

Pada gambar 3, grafik scatterplot uji heteroskedastisitas menandakan titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. Ini menandakan bahwa model regresi yang memasukan variabel independen Keterikatan karyawan dan Budaya organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.3. Pengujian Hipotesis

Dilakukan menggunakan tes data, penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji statistik F (serempak) dan T (parsial), yang dapat dilihat sebagai berikut:

3.3.1. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Uji t parsial

Model	Coefficients ^a		
	t	Sig.	Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	-.984	2.367	-.416 .679
Budaya Organisasi	.155	.069	.153 2.248 .028
Keterikatan Karyawan	.877	.074	.806 11.863 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y).dengan nilai t hitung sebesar $2.248 >$ nilai t tabel 1.995 dan signifikansi sebesar $0.028 < 0.05$.
- Variabel keterikatan karyawan (X2) memiliki thitung $11.863 > 1.995$ dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3.2. Uji F (Simultan)

Tujuan uji simultan adalah untuk mengevaluasi tingkat signifikan hubungan variabel dependen dan variabel independen secara bersamaan.

Tabel 12. Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1365.385	2	682.692	192.105	.000 ^b
Residual	238.101	67	3.554		
Total	1603.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi

Pada tabel 12, hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 192.105 > F tabel sebesar 3.134 dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Variabel kinerja karyawan pada PT PLN Enjiniring Jakarta sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan keterikatan karyawan.

3.4. Uji Koefisien Determinasi

Tujuannya Untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel-variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y).

3.4.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel-variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1 Dan Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.923 ^a	.852	.847	1.885	

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi

Dari tabel 13, hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari variabel X1 (Budaya organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) dinyatakan dalam (*R Square*) yaitu sebesar 0,540 atau 54%. Artinya variabel X1 (Budaya organisasi) dan variabel Y (Kinerja karyawan) mempunyai pengaruh kuat terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,540 atau 54%.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2 Dan Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.917 ^a	.840	.838	1.940	

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan

Dari tabel 14, hasil dari koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari variabel X2 (Keterikatan karyawan) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) dinyatakan dalam (*R Square*) yaitu sebesar 0,840 atau 84%. Artinya variabel X2 (Keterikatan karyawan) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,840 atau 84%.

3.4.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi variabel independent (Budaya organisasi dan Keterikatan karyawan) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan): Pada tabel 15, hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel X1 dan X2 (Budaya organisasi dan Keterikatan karyawan) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) dinyatakan dalam *R Square* yaitu sebesar 0,852 atau 85,2%. Artinya variabel Kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel dalam penelitian ini yaitu Budaya organisasi dan Keterikatan karyawan secara bersama-sama (Simultan). Sedangkan 14,8% sisanya oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.847	1.885

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi

3.5. Pembahasan

3.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji t, terlihat bahwa nilai t hitung variabel Budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagaimana terlihat pada tabel coefficients adalah sebesar 2.248 yang berarti t hitung > t tabel ($2.248 > 1.995$) signifikansi nya $0,028 < 0,05$. Artinya variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN Enjiniring Jakarta. Variabel ini berpengaruh karena adanya signifikansi yang lebih besar diantara beberapa pernyataan budaya organisasi yang penulis lakukan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa “saya memahami peraturan dalam bekerja” dapat mengarahkan responden dalam memahami peraturan dalam bekerja di budaya organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4.57 yang menandakan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu pernyataan yang menyebutkan bahwa “saya kurang mengetahui kejadian-kejadian bersejarah dalam perusahaan” pada nilai rata-rata terkecil sebesar 4.01 menandakan bahwa responden kurang mengetahui kejadian-kejadian bersejarah dalam perusahaan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung” yang menjelaskan bahwa dengan memahami budaya organisasi yang diterapkan akan membantu meningkatkan hasil kerja yang sudah ditargetkan. (Rezeki et al., 2021)

3.5.2. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji t terlihat nilai t hitung variabel Keterikatan karyawan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang terlihat pada tabel coefficients adalah sebesar 2.248 yang berarti t hitung > t tabel ($11.863 > 1.668$) signifikansinya $0,000 < 0,05$. Artinya variabel keterikatan karyawan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN Enjiniring Jakarta. Variabel ini berpengaruh karena adanya signifikansi yang paling besar diantara beberapa pernyataan keterikatan karyawan yang peneliti lakukan. Indikator tersebut menyebutkan bahwa “saya memiliki motivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan” hal ini menjelaskan bahwa responden memiliki motivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan di variabel keterikatan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4.51 yang menandakan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh antara keterikatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Mineral Sulawesi” yang dilakukan oleh (Yunus et al., 2023) yang menjelaskan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F (Simultan) membuktikan pada budaya organisasi dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. dengan uji koefisien determinasi pengaruh secara simultan (R Square) sebesar 0,852 atau 85,2%. Sisanya 14,8% dilain penelitian ini. Hai ini didukung dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja” yang dilakukan oleh (Anita et al., 2022) Hasilnya memiliki persamaan bahwa budaya organisasi dan keterikatan karyawan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan serta uji koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,87 atau 87% sisanya dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, tanggung jawab dan insentif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka disimpulkan bahwa Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan uji t parsial yaitu nilai t hitung > t tabel ($2.248 > 1.995$) dengan signifikansi $0,028 < 0,05$.

Pengaruh variabel Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan uji t parsial yaitu nilai t hitung $>$ t tabel ($11.863 > 1.668$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh variabel Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan. Berdasarkan uji F secara simultan yaitu nilai F hitung $>$ nilai F tabel ($192.105 > 3.134$) dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dan uji Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,852 atau 85,2% dengan sisa 14,8% merupakan variabel lain diluar penelitian ini.

Referensi

- Anita, Priharti, R. D. V., & Herlina, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. *Ekonomika*, 15(1), 2013–2015.
- Azzaki, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54972>
- Badan, P., Bangsa, K., Politik, D., Lampung, K., Rozana, T., Mazni, A., & Suhada, B. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organsasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Management Sciences*, 3(2).
- Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, P., Apsara Saleth Mary, A., Pai Maroor, J., & Nomani, M. Z. M. (2021). Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19. *Materials Today: Proceedings*, 51, 571–575. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.685>
- Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, May 2023, 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ghani, B., Hyder, S. I., Yoo, S., & Han, H. (2023). Does employee engagement promote innovation? The Facilitators of innovative workplace behavior via mediation and moderation. *Heliyon*, 9(11), e21817. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21817>
- Marsal, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 135–142.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Rahmayani. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap KPinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Rezeki, S. R., M, I. S. M., Prodi, S., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2021). *Pengaruh Employee engagement dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandu*. 8(1), 256–265.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. H. (2020). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Kencana.
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Mukarromah, N. L. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kpp Pratama Jombang. *Inovasi Penelitian*, 3(6), 6741–6748.
- Yunus, Y., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Enggament Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 240–251. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46266>