

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar

Muh. Arham^{1*}, Ratna Dewi², M. Irfan Maulana Bima³

arhamrauf.1708@gmail.com^{1*}, ratna.dewi@umi.ac.id², maulanabima@umi.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement di cabang yang sama. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Daeng Sirua, Cabang Panakkukang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Begitu pula dengan kepuasan kerja, yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Employee Engagement; Sektor Perbankan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, ditemukan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan masih tergolong rendah. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang menyampaikan bahwa masih terdapat rekan kerja yang kurang peduli terhadap kemajuan organisasi. Ketidakpedulian ini tercermin dari minimnya inisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan rendahnya motivasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Padahal, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin besar pula peluang karyawan untuk menunjukkan kreativitas, semangat kerja, dan antusiasme dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan organisasinya cenderung lebih termotivasi untuk mengerahkan seluruh kemampuan demi

mencapai tujuan perusahaan (Affini & Surip, 2017). Sebaliknya, rendahnya tingkat *employee engagement* dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja, salah satunya melalui meningkatnya tingkat absensi atau keterlambatan. Karyawan yang tidak merasa terikat dengan pekerjaannya sering kali menunjukkan perilaku absen atau datang terlambat karena minimnya rasa tanggung jawab.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif, mencerminkan nilai-nilai seperti keadilan, transparansi, saling menghargai, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong keterlibatan aktif karyawan. Denison (2010) dalam Puspita dan Sembiring (2016) menyatakan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat cenderung memiliki tingkat keterikatan karyawan yang tinggi, sementara perusahaan dengan budaya organisasi yang lemah umumnya diikuti oleh rendahnya *employee engagement*. Oleh karena itu, menanamkan budaya organisasi yang kuat merupakan aspek krusial untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk *employee engagement*. Rugiyanto (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk respons karyawan terhadap pekerjaan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan nilai dan potensi setiap individu. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, bertahan lebih lama di perusahaan, berinovasi, serta merasa lebih bahagia dan sejahtera di lingkungan kerja. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, maka penelitian ini berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar."

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada data-data numerik yang diolah menggunakan metode statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel menggunakan data yang dapat dihitung secara objektif. Informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari sampel yang mewakili satu populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Penelitian dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu, yang berlokasi di Jl. Bau Masepe No. 08, Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama satu bulan, dimulai pada Oktober 2023 hingga November 2023. Data yang dikumpulkan

dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar melalui penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari literatur, buku, jurnal, hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen internal perusahaan yang relevan dengan topik penelitian.

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu observasi dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung kondisi dan situasi di lapangan. Sedangkan kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yang memuat pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan penilaian atas pernyataan tersebut mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar yang berjumlah 148 orang. Dari jumlah tersebut, diambil sampel sebanyak 60 orang menggunakan rumus penentuan sampel, dengan mempertimbangkan bahwa sampel tersebut telah mewakili karakteristik populasi secara proporsional.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner. Selain itu, dilakukan pula pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan positif, maka instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi hasil dari instrumen penelitian, dan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten saat digunakan berulang kali. Sebelum melakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan bahwa data dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varian residual antar observasi bersifat konstan, dengan melihat pola penyebaran data.

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam kedua uji tersebut, signifikansi dianggap tercapai apabila nilai probabilitas (p-value) lebih kecil dari 0,05. Akhirnya, untuk memperjelas pemaknaan hasil pengukuran, peneliti menetapkan definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti, berdasarkan teori yang relevan. Pengukuran variabel dilakukan secara kuantitatif menggunakan skoring skala Likert, dari skor 1 untuk "sangat tidak setuju" hingga skor 5 untuk "sangat setuju".

Hasil Penelitian

Deskripsi Statistik

Deskripsi statistik dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Employee Engagement (Y). Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 1 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	60	10.00	50.00	28.2667	12.61404
Kepuasan Kerja	60	10.00	46.00	27.7833	10.55910
Employee Engagement	60	6.00	30.00	17.8000	6.51673
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan hasil tersebut, variabel Budaya Organisasi (X1) yang diukur dari 60 responden memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00. Rata-rata (mean) dari variabel ini adalah 28,2667, dengan standar deviasi sebesar 12,61404. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasi cenderung bervariasi, dengan tingkat penyebaran data yang cukup tinggi.

Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (X2) juga diukur dari 60 responden dan menunjukkan nilai minimum sebesar 10,00 serta nilai maksimum sebesar 46,00. Rata-rata nilai kepuasan kerja adalah 27,7833 dengan standar deviasi sebesar 10,55910. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kisaran sedang hingga tinggi, dengan variasi persepsi yang relatif merata. Terakhir, variabel Employee Engagement (Y) memiliki nilai minimum sebesar 6,00 dan maksimum sebesar 30,00 dengan rata-rata sebesar 17,8000. Standar deviasi dari variabel ini adalah 6,51673, yang menunjukkan tingkat penyebaran data yang sedang. Nilai rata-rata yang diperoleh mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan karyawan terhadap organisasi berada pada kategori sedang, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti,

dan menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut pada tahap berikutnya, seperti uji validitas, reliabilitas, dan regresi.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat 26 pernyataan yang harus dijawab oleh responden, meliputi tiga variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Employee Engagement (Y). Pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi item-total (Pearson Correlation), dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2$, yaitu $60 - 2 = 58$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2542) dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 2, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Employee Engagement dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Kelayakan Data

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.812	0.2542	< 0.001	Valid	0.943	Reliabel
	X1.2	0.888	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.3	0.818	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.4	0.831	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.5	0.861	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.6	0.794	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.7	0.731	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.8	0.777	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.9	0.878	0.2542	< 0.001	Valid		
	X1.10	0.791	0.2542	< 0.001	Valid		
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.662	0.2542	< 0.001	Valid	0.880	Reliabel
	X2.2	0.655	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.3	0.696	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.4	0.845	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.5	0.631	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.6	0.642	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.7	0.661	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.8	0.763	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.9	0.646	0.2542	< 0.001	Valid		
	X2.10	0.738	0.2542	< 0.001	Valid		

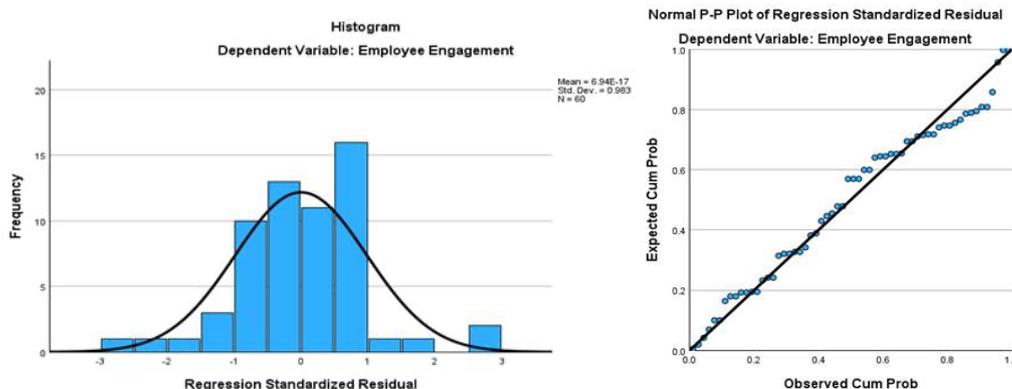
Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
Employee Engagement (Y)	Y1	0.645	0.2542	< 0.001	Valid	0.741	Reliabel
	Y2	0.646	0.2542	< 0.001	Valid		
	Y3	0.736	0.2542	< 0.001	Valid		
	Y4	0.716	0.2542	< 0.001	Valid		
	Y5	0.617	0.2542	< 0.001	Valid		
	Y6	0.609	0.2542	< 0.001	Valid		

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) memberikan hasil yang konsisten. Menurut Sugiyono (2010), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh mencapai 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,880, dan variabel Employee Engagement (Y) sebesar 0,741. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini bersifat reliabel dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Beberapa metode yang umum digunakan dalam uji normalitas meliputi uji Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan normal probability plot (P-P Plot). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan diagram histogram dan normal P-P plot yang ditampilkan pada Gambar.



Gambar 1 Histogram Data Normalitas dan Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 1 (Histogram), terlihat bahwa bentuk distribusi residual mendekati kurva normal, sementara pada Gambar 1 (Normal P-Plot) terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal.

Pola ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan indikator nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Secara umum, jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10, maka terdapat indikasi multikolinearitas yang tinggi. Namun, jika nilai-nilai tersebut berada dalam batas yang wajar, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

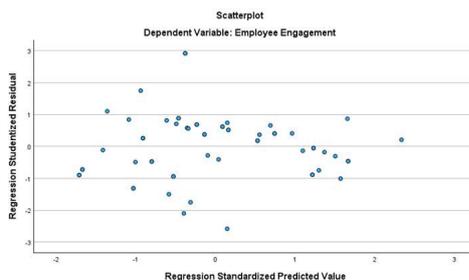
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.212	1.788		3.475	<,001		
	Budaya Organisasi	-.181	.112	-.351	-1.620	.111	.201	4.976
	Kepuasan Kerja	.602	.134	.975	4.497	<,001	.201	4.976

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan Tabel, diperoleh hasil bahwa semua variabel independen dalam model regresi memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan dapat digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel terhadap employee engagement.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada diagram scatterplot antara nilai prediksi dan residual.



Gambar 2 Scatterplot Grafik

Berdasarkan Gambar, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sebaran ini menunjukkan bahwa varians

residual bersifat konstan, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.212	1.788		3.475	<.001
	Budaya Organisasi	-.181	.112	-.351	-1.620	.111
	Kepuasan Kerja	.602	.134	.975	4.497	<.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

$$Y = 6.212 - 0.181X_1 + 0.602X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Employee Engagement
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Kepuasan Kerja
- e = error (faktor kesalahan)

Berdasarkan model tersebut, interpretasinya adalah sebagai berikut: Pertama, nilai konstanta sebesar 6.212 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja bernilai nol, maka nilai Employee Engagement adalah sebesar 6.212.

Kedua, koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar -0.181 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Budaya Organisasi justru menurunkan Employee Engagement sebesar 0.181 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien yang negatif ini mengindikasikan hubungan yang berlawanan arah, meskipun tidak signifikan secara statistik.

Ketiga, koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.602 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Employee Engagement sebesar 0.602 satuan. Koefisien yang positif dan signifikan ini menunjukkan adanya hubungan searah yang kuat antara Kepuasan Kerja dan Employee Engagement.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil pada Tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.679 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.443	4.865

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sementara itu, nilai R Square sebesar 0.462 atau 46.2% menunjukkan bahwa variasi Employee Engagement dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Sisanya, sebesar 53.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 24.439 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156.708	2	578.354	24.439	<.001 ^b
	Residual	1348.892	57	23.665		
	Total	2505.600	59			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.

d. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji parsial ditampilkan pada Tabel 4 dan dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), diperoleh nilai t-hitung sebesar -1.620 dengan nilai signifikansi sebesar 0.111. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka H₁ ditolak. Artinya, secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.
- Untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.497 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) dan alternatif (H_a) keduanya ditolak. Artinya, dalam konteks PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, persepsi terhadap budaya organisasi tidak memiliki kontribusi yang berarti terhadap keterikatan karyawan (employee engagement).

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui sepuluh indikator, antara lain: Dorongan pimpinan untuk berinovasi, Kebebasan dalam mengambil keputusan, Tuntutan akurasi dalam pekerjaan, Kejelasan arahan dan komunikasi dari pimpinan, Penghargaan atas prestasi kerja, Tuntutan berorientasi hasil, Perhatian manajemen terhadap karyawan, Motivasi dari manajemen untuk memanfaatkan peluang, Koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan, Penyelesaian masalah secara bersama. Kendati indikator-indikator tersebut secara teoritis mendukung peningkatan employee engagement, namun hasil analisis menunjukkan bahwa implementasinya belum memberikan pengaruh nyata terhadap tingkat keterikatan karyawan di unit kerja yang diteliti.

Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Maulyan (2020) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian oleh Akbar (2013) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement di PT Primatexco Indonesia, Batang. Dengan demikian, faktor budaya organisasi bukanlah determinan utama employee engagement dalam konteks penelitian ini, dan ada kemungkinan bahwa aspek lain—seperti kepemimpinan langsung, beban kerja, atau lingkungan kerja fisik—lebih dominan memengaruhi keterikatan karyawan di lokasi tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar

Sebaliknya, variabel Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, maka tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi juga meningkat. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Sepuluh indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain: Kesesuaian pekerjaan dengan harapan pribadi, Ketersediaan fasilitas penunjang kerja, Keadilan dalam sistem pengupahan, Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup, Sistem promosi berdasarkan prestasi, Kesetaraan dalam pengembangan karir, Kesediaan atasan untuk mendengarkan bawahannya, Perlakuan baik dari atasan, Kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, Kemampuan berkomunikasi dengan anggota tim. Dari kesepuluh indikator tersebut, indikator “Atasan saya memperlakukan bawahannya dengan baik” mencatat skor tertinggi (rata-rata 3.03), sedangkan indikator “Saya merasa baik dalam berkomunikasi dengan anggota tim” mencatat skor terendah (rata-rata 2.43). Hal ini memberikan gambaran bahwa hubungan interpersonal dengan atasan sangat berperan dalam membentuk kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada keterikatan karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja, khususnya pada indikator-indikator yang menunjukkan nilai rendah. Strategi seperti pelatihan komunikasi tim, peningkatan akses terhadap fasilitas kerja, serta transparansi dalam sistem promosi dapat membantu memperkuat employee engagement secara keseluruhan. Hasil ini didukung oleh penelitian Rahmadany (2021) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement di kantor pusat BPJS Kesehatan. Temuan serupa juga diperoleh dari Indriyani (2019) dalam penelitiannya di PT Teja Sekawan Group, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Quality of Work Life secara positif dan signifikan memengaruhi Employee Engagement. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, upaya peningkatan employee engagement lebih efektif dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Artinya, persepsi karyawan terhadap nilai-nilai, norma, dan praktik budaya kerja yang diterapkan perusahaan belum mampu mendorong peningkatan keterikatan karyawan secara nyata. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula tingkat keterikatan mereka terhadap perusahaan. Indikator kepuasan kerja yang paling dominan adalah perlakuan atasan terhadap bawahan, sedangkan aspek komunikasi

antaranggota tim menunjukkan nilai terendah. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam membentuk keterikatan karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar adalah agar lebih memprioritaskan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk memperkuat employee engagement. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja, menciptakan sistem komunikasi dua arah yang efektif antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan rasa keadilan dalam hal kompensasi, promosi, dan pengembangan karir. Selain itu, meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi dan pembenahan terhadap pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja agar lebih selaras dengan harapan karyawan. Peningkatan koordinasi antar tim, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga perlu diperkuat agar budaya organisasi dapat berperan lebih optimal dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Affini, D. N. (2018). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement yang berdampak pada turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 113–127.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Anggreana, V. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap employee engagement pada pegawai negeri sipil di kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *JOM Fekon*, 2(2), 1–13.
- Anugra, A. T. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, 2(3), 99–106.
- Arianti, W. P. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 13(1), 31–48.
- Dewantara, M. T. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 313–322.
- Drajat, D. Y. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan visioner terhadap employee engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 72–84.

- Indriyani, N. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan quality of work life terhadap employee engagement (Keterikatan karyawan) divisi non produksi PT. Teja Sekawan Group. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(2), 48–56.
- Leung, J. W. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement dengan perceived organizational support sebagai variabel intervening di restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen*, 4(1), 1–18.
- Mase, D. J. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap employee engagement pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 447–456.
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasi pada loyalitas (Studi kasus pada BPR Arto Moro Semarang). *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 102–111.
- Octaviani, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. *Jurnal Valuta*, 2(2), 156–170.
- Pangestu, T. T. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 200–216.
- Rahmadany, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap employee engagement pada Kantor Pusat BPJS Kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 30–38.
- Rais, I. S. (2020). Pengaruh perceived organizational support dan budaya organisasi terhadap employee engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(5), 813–833.
- Rugiyanto. (2018). Pengaruh self efficacy dan kepuasan kerja terhadap employee engagement (keterikatan kerja) pada guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 111–120.
- Sudiantini, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 467–478.
- Yolanda, D. F. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap employee engagement di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 15(2), 1–10.