
Pengaruh Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Mohammad Asril Rifai¹, Agus Wibowo², Sosidah³

^{1,2,3} Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: 2231600665@student.budiluhur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja, *Employee Engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data melalui survei yang melibatkan 95 pegawai yang diambil melalui teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan metode regresi berganda untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menemukan bahwa *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi serta membangun budaya organisasi yang kuat untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan dan budaya organisasi.

Abstract

This study aims to evaluate the impact of job satisfaction, Employee Engagement, and organisational culture on employee performance at PT PLN Indonesia Power Unit Business Maintenance. Using a quantitative approach, the research gathered data through a survey involving 95 employees selected via simple random sampling. Data analysis was conducted using multiple regression methods to identify significant relationships between independent variables and the dependent variable. The study found that Employee Engagement and organisational culture have a considerable impact on improving employee performance, while job satisfaction did not show a significant effect. These findings highlight the importance of creating a supportive and motivating work environment and building a solid organizational culture to maximise employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Employee Engagement and Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi, terutama dalam industri energi dan pemeliharaan. Dalam sektor ini, kinerja pegawai yang optimal berkontribusi langsung terhadap efisiensi operasional dan keberlanjutan proyek. Pegawai yang berkinerja tinggi mampu memastikan operasional berjalan lancar, mengurangi risiko kegagalan teknis, dan meminimalisir downtime (Sari et al., 2020) (Jayanthi et al., 2023) (Anggraeni, 2024). Kinerja yang baik juga mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi serta mematuhi standar keselamatan dan regulasi yang ketat. Dengan

pegawai yang terampil dan berdedikasi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan menjaga reputasi positif di pasar yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan daya saing jangka panjang (Rivai, 2016) (Winowoda, 2018).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepuasan kerja, *Employee Engagement*, dan budaya organisasi (Megawaty et al., 2022; Qiu et al., 2019). Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kenyamanan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka (Pratiwi & Alfaruqy, 2023) (Amanda et al., n.d.). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, peluang pengembangan karier, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja serta atasan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat absensi, dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Pegawai yang puas cenderung lebih berkomitmen dan produktif, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pratama et al., 2015) (Naveed et al., 2022).

Employee Engagement adalah tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Febrian et al., 2023) (Aldatmaz et al., 2018). Faktor-faktor yang meningkatkan keterlibatan pegawai termasuk komunikasi yang efektif, pengakuan dan penghargaan atas pencapaian, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan dari atasan. Pegawai yang terlibat secara aktif biasanya menunjukkan semangat tinggi, inisiatif, dan kepedulian terhadap hasil kerja mereka. Keterlibatan yang kuat seringkali berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Simanjuntak et al., 2020).

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam suatu organisasi dan mempengaruhi cara pegawai berinteraksi dan bekerja (Azeem et al., 2021; Fauzi & Purbasari, 2024; Jismin et al., 2022). Budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memfasilitasi kerjasama, dan menetapkan standar perilaku yang jelas (Mandasari, n.d.) (Aisyah & Pradana, 2020). Nilai-nilai dan norma yang diterima secara luas membantu membangun rasa identitas dan loyalitas, yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Budaya organisasi yang positif seringkali berkontribusi pada kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Popescu et al., 2014) (Tan, 2019).

Industri energi dan pemeliharaan, khususnya di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan, menghadapi tantangan signifikan seperti kebutuhan untuk memastikan keandalan dan efisiensi operasional infrastruktur energi, mengelola risiko teknis, serta memenuhi standar lingkungan yang ketat dalam kegiatan operasionalnya. Di sisi lain, terdapat peluang untuk inovasi dalam teknologi pemeliharaan dan peningkatan layanan untuk mendukung pertumbuhan sektor energi yang berkelanjutan. Kepuasan kerja berperan penting dalam menghadapi tantangan ini dengan memastikan pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Keterlibatan pegawai menjadi kunci dalam mendorong inisiatif dan solusi proaktif terhadap masalah teknis dan operasional. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat, yang mengedepankan

nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, dan inovasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian masalah secara efektif dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan perusahaan (Tjendana, 2022) (Naeem & Çankaya, 2022).

Pengembangan Hipotesis Penelitian

1. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan tersebut (Yusuf et al., 2019). Ini berarti bahwa jika seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, ia akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut (Yusuf et al., 2019). Sebaliknya, jika kepuasan kerja seorang pegawai rendah, ia cenderung akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. *Employee Engagement* (EE) Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang terikat dengan perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, antusiasme, akuntabilitas, dan fokus pada hasil. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Anitha, (2014) yang dikutip oleh Winowoda, (2018), yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana *Employee Engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi, faktor ini berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (prestasi kerja) pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi terlibat dalam kegiatan yang membangun budaya organisasi yang konstruktif (Ferine et al., 2021). Sebuah studi terbaru oleh Abdulrahman Adel A. Fridan dan Bassem E. Maamari yang pada tahun 2022 menyoroti bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Budaya yang positif menumbuhkan rasa memiliki dan motivasi, sehingga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. Budaya ini juga meningkatkan kepuasan kerja dan retensi dengan membuat karyawan merasa dihargai Oleh karena itu, rumusan hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

4. Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* (EE) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian sebelumnya maka dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* (EE) dan Budaya Organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif Terhadap Kinerja Pegawai. Dan untuk penelitian ini juga akan di uji apakah hasil hipotesis yang dibangun peneliti dapat diterima untuk hubungan dan pengaruh secara simultan pada objek studi pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan (Mourougan & Sethuraman, 2017).

H₄: Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* (EE) dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian sebelumnya, yaitu: lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan, yang belum banyak diteliti sebelumnya, penelitian ini menggabungkan tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, *Employee Engagement*, dan budaya organisasi, yang secara komprehensif belum banyak diteliti pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di organisasi serupa (López-Cabarcos et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan, dengan fokus khusus pada kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan budaya organisasi. Dengan mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang mempengaruhi kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana mengoptimalkan kondisi kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan solusi praktis untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi turnover, dan memaksimalkan produktivitas pegawai, serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan memperkaya literatur yang ada dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan budaya organisasi dalam konteks industri energi dan pemeliharaan. Selain itu, penelitian ini menawarkan manfaat praktis bagi manajer dan pembuat kebijakan di PT PLN Indonesia Power dengan memberikan rekomendasi berbasis data untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengetahuan akademis tetapi juga menyediakan panduan aplikatif yang dapat diterapkan untuk memperbaiki praktik manajerial dan kebijakan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka (Sugiyono, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat (Arikunto, 2010; Hery, 2015) dengan desain penelitian survey untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja, *Employee Engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan. Sampel penelitian akan diambil secara simple random sampling dari pegawai yang aktif di unit bisnis pemeliharaan. Sampel yang terpilih berjumlah 95 orang pegawai. Dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data, data yang diperoleh akan dianalisis melalui teknik statistik deskriptif dan inferensial, termasuk regresi linier berganda, untuk menentukan hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut. Metode analisis data yang akan diterapkan adalah analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*), yang melibatkan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = \alpha + \beta_1 \text{Kep.} + \beta_2 \text{OCB} + \beta_3 \text{BO} + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data yang digunakan valid dan reliabel. Selain itu, uji asumsi klasik dalam penelitian ini juga terpenuhi, dengan data yang terdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kepuasan Kerja X1	Employee Engagement (EE).X2	Budaya Organisasi.X3
Kepuasan Kerja.X1	Pearson Correlation	1	.678	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	95	95	95
Employee Engagement (EE).X2	Pearson Correlation	.678*	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	95	95	95
Budaya Organisasi.X3	Pearson Correlation	.806**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95
Kinerja Pegawai. Y	Pearson Correlation	.653**	.866**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	95	95	95

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Hasil analisis koefisien korelasi untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y): (r = 0,653; Sig =

0,000)

Berdasarkan Tabel menunjukkan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,653 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan korelasi cukup kuat.

2. Variabel *Employee Engagement* (EE) (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y): (r = 0,866: Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel menunjukkan hubungan antara variabel *Employee Engagement* (EE) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,866, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel *Employee Engagement* (EE) dengan Kinerja Pegawai menunjukkan korelasi cukup kuat.

3. Variabel Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y): (r=0,840: Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel menyajikan korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,840, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan korelasi cukup kuat.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardised Coefficients		Standardised Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.889	2.381		2.474	.015
	Kepuasan Kerja.X1	-.051	.080	-.052	-.634	.528
	<i>Employee Engagement</i> (EE).X2	.801	.137	.546	5.858	.000
	Budaya Organisasi.X3	.593	.165	.415	3.590	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y \text{ Kinerja Pegawai} = 5,889 - 0,51 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,801 \text{ Employee Engagement (EE)} + 0,593 \text{ Budaya Organisasi} + \varepsilon$$

1. **Konstanta** sebesar 5,889 artinya nilai Kinerja Pegawai ketika semua variabel independen (Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi) bernilai nol.
2. **Koefisien Kepuasan Kerja** sebesar -0,51, artinya Kepuasan Kerja Pegawai memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana setiap peningkatan sebesar 1 unit Kepuasan Kerja dan variabel independen lain bernilai tetap akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.51 unit sebaliknya bila Kerja Kerja mengalami penurunan sebesar 1 unit dan variabel lain bernilai tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,51 unit.
3. **Koefisien Employee Engagement (EE)** sebesar 0.801 artinya *Employee Engagement* (EE) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan sebesar 1 unit Kompensasi dan variabel independen lain bernilai tetap akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.801 unit sebaliknya bila *Employee Engagement* (EE) mengalami penurunan sebesar 1 unit dan variabel lain bernilai tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,804 unit.
4. **Koefisien Budaya Organisasi** sebesar 0.593 artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana setiap peningkatan sebesar 1 unit Budaya Organisasi dan variabel independen lain bernilai tetap akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.593 unit sebaliknya bila Budaya Organisasi mengalami penurunan sebesar 1 unit dan variabel lain bernilai tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.593 unit.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.889	2.381		2.474	.015
Kepuasan Kerja.X1	-.051	.080	-.052	-.634	.528
<i>Employee Engagement</i> (EE).X2	.801	.137	.546	5.858	.000
Budaya Organisasi.X3	.593	.165	.415	3.590	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui bahwa nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,528 > 0,05$, dan nilai t Hitung adalah $-0,634 < 1,987$. Oleh karena itu, H1 ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara X1 dan Y. Untuk melihat apakah ada hubungan tidak langsung antara X1 dan Y bisa menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui bahwa nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t Hitung adalah $5,858 > 1,987$. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara X2 dan Y.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui bahwa nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah $0,001 < 0,05$, dan nilai t Hitung adalah $3,590 > 1,987$. Oleh karena itu, H3 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara X3 dan Y.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2616.703	3	872.234	112.421	.000 ^b
	Residual	706.034	91	7.759		
	Total	3322.737	94			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel diperoleh nilai $F_{hitung} 112,421 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja, *Employee Engagement (EE)* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan (UBH).

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square Change	F Change	df 1	df 1	Sig. F Change	Durbin Watson	
1	.887 ^a	.788	.781	2.785	.788	112.421	3	91	.000	1.984

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

c. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Tabel diatas menunjukkan hubungan antara Kepuasan kerja (X1), *Employee Engagement (EE)* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat yakni 0,887. Sementara besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X1), *Employee Engagement (EE)* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 78,8%, hal ini berarti Kepuasan Kerja (X1), *Employee Engagement (EE)* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) sangat efektif dalam mempengaruhi proses Kinerja Pegawai (Y) pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan (UBH) sedangkan sebesar 21,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai PLN IP UBH. Meskipun kepuasan kerja umumnya dianggap sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, hasil analisis dalam konteks perusahaan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja selain kepuasan kerja, seperti faktor lingkungan kerja, struktur organisasi, atau bahkan motivasi individu yang lebih kompleks.

Kemungkinan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di PT. PLN IP UBH menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan variabel-variabel tambahan. Misalnya, faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, dan pengembangan profesional bisa jadi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan kepuasan kerja itu sendiri. Penelitian ini menekankan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek yang memengaruhi kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

2. Variabel *Employee Engagement* (EE) (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (EE) (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai PLN IP UBH. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa terlibat secara emosional dan motivasi tinggi terhadap pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan pegawai yang tinggi berkontribusi pada semangat kerja yang meningkat, dedikasi, dan fokus pada pencapaian hasil, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Dalam konteks PLN IP UBH, keterlibatan yang kuat mendorong pegawai untuk lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam tugas-tugas mereka, yang berdampak pada pencapaian target dan efisiensi operasional.

Pengaruh signifikan dari *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai di PT. PLN IP UBH menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi keterlibatan pegawai. Program-program yang meningkatkan keterikatan emosional, seperti pengembangan profesional, pengakuan atas pencapaian, dan dukungan manajerial, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang berfokus pada meningkatkan keterlibatan pegawai akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Implementasi langkah-langkah yang mendukung keterlibatan pegawai harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia untuk memaksimalkan potensi dan kontribusi pegawai.

3. Variabel Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai PLN IP UBH. Budaya organisasi yang kuat dan positif berfungsi sebagai pedoman dalam perilaku dan tindakan pegawai, menciptakan lingkungan yang mendukung, serta

membentuk norma dan nilai yang mendorong kinerja tinggi. Di PT. PLN IP UBH, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja, memotivasi pegawai, dan mengarah pada pencapaian hasil yang lebih baik. Pegawai yang bekerja dalam budaya yang harmonis dan selaras dengan nilai-nilai organisasi lebih cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten dan berkualitas.

Pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai menyoroti pentingnya membangun dan memelihara budaya yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, penghargaan terhadap pencapaian, serta pengembangan karier pegawai akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Implementasi nilai-nilai budaya organisasi yang jelas dan positif dapat memfasilitasi keterlibatan pegawai, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan budaya organisasi yang kuat di PT. PLN IP UBH akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan, terdapat pengaruh signifikan dari *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, sementara Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. *Employee Engagement* yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan dedikasi, sementara Budaya Organisasi yang kuat berfungsi sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Sebaliknya, meskipun kepuasan kerja penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai di PT. PLN IP UBH tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan keterlibatan pegawai dan penguatan budaya organisasi untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat Pt (persero) Perusahaan Listrik Negara. *EProceedings of Management*, 7(3).
- Aldatmaz, S., Ouimet, P., & Van Wesep, E. D. (2018). The option to quit: The effect of employee stock options on turnover. *Journal of Financial Economics*, 127(1), 136–151.
- Amanda, A. F., Machasin, M., & Chairilisyah, D. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–20.
- Anggraeni, A. F. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 7(8), 31–40.
- Anitha, J. (2014). Determinants of *Employee Engagement* and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title)*.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 61–69.
- Febrian, W. D., Apriani, A., & Abdullah, M. A. F. (2023). Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen dan Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar SeNTIK*, 7(1), 98–103.
- Ferine, K. F., Aditia, R., & Rahmadana, M. F. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7).
- Hery, H. (2015). Abidin Yunus. *Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan karakter*, Bandung: Refika Aditama, 2012. Arifin Zainal. *Penelitian Pendidikan Metode Paradigma Baru*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2011. Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. *Jurnal PGSD Universitas Muhammadiyah Palangkaraya*, 14(2).
- Jayanthi, N. L. P. A., Asih, A. A. K. S., & Sari, N. L. K. J. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tijili Benoa. *Journal Research of Management*, 4(2), 197–205.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369.
- Mandasari, W. (n.d.). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan*.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining linkage leadership style, employee commitment, work motivation, work climate on satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 1–14.
- Mourougan, S., & Sethuraman, K. (2017). Hypothesis development and testing. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(5), 34–40.
- Naeem, N., & Çankaya, S. (2022). The impact of ESG performance over financial performance: A study on global energy and power generation companies. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(1), 1–25.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H., & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178.
- Popescu, A. M., Deaconu, A., & Popescu, T. (2014). The impact of gender difference at Romanian small and medium enterprises (SME) management level, analyzed by organizational citizenship behavior (OCB) lens. *Procedia Economics and Finance*, 8, 563–569.
- Pratama, F. A., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 22(1).
- Pratiwi, Y. N. C., & Alfaruqy, M. Z. (2023). Hubungan Leader-Member Exchange (Lmx) Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. *Jurnal Empati*, 12(5), 359–367.

- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77–87.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Simanjuntak, D. A., Siregar, R. T., Sisca, S., & Chandra, E. (2020). Pengaruh Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 72–86.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tan, B.-S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 356–368.
- Tjendana, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Growth Industri Sumatera. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 70–84.
- Winowoda, D. A. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).



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