

jurnal_The Role of Job Satisfaction in Mediating

by Rifdah Abadiyah

Submission date: 07-Nov-2022 01:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1946858914

File name: jurnal_The_Role_of_Job_Satisfaction_in_Mediating.pdf (642.15K)

Word count: 5572

Character count: 34637

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

ISSN (ONLINE) 2598 9928



Website

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

Originality Statement

1

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

1

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Indonesian Journal of Law and Economics Review

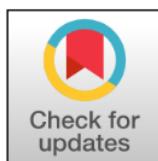
Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

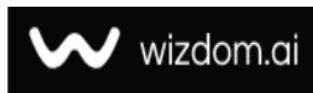
Article type: (Human Resource Management)

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Employe Engagement, Organizational Culture on Employee Performance at Company

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Employe Engagement, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Susinda Umi Khasanah, susindaumi.k@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Human resources will always be needed in every production process either to produce goods or in the field of services, this needs to be considered for companies to always involve employees in the company's development process. the shape and purpose of the organization, various visions are designed to realize human interests which in realizing its mission also involve human resources in it. The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement, organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Sekar Katokichi Sidoarjo. This research is a type of quantitative research that uses data processing in the form of numbers. Using a sample of 141 employees at PT Sekar Katokichi Sidoarjo, with the distribution of questionnaires which were then tested through various measuring instruments using the help of the IBM SPSS program. The results of this study indicate that there is a direct influence of employee engagement on organizational culture on employee performance. Indirect influence of employee engagement, organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Published date: 2022-10-15 00:00:00

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana hal ini sangat dibutuhkan agar tujuan dalam sebuah organisasi atau bisnis dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan melalui proses perencanaan dan perkembangan yang dilakukan perusahaan. Secara global sumber daya manusia menjadi faktor pendukung yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia akan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi baik untuk memproduksi barang ataupun dalam bidang jasa, hal ini perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk selalu melibatkan karyawan dalam proses perkembangan perusahaan. bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk merealisasikan kepentingan manusia dimana dalam merealisasikan misinya juga melibatkan sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dijaga. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam bekerja menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Didalam kinerja karyawan terdapat hubungan langsung dengan proses produksi barang atau penyedia jasa. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang telah diperoleh karyawan dari segi jumlah produk, kualitas produk yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut ini merupakan indikator kinerja karyawan menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017:55)[1] Untuk itu diperlukan beberapa upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Shafiq & Hamza (2017)[2] mengatakan bahwa aset utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusia. kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pelaksanaan yang memiliki hubungan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuannya.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan/ mengembangkan kinerja karyawan diperlukan dengan melibatkan peran karyawan (*employe engagement*) atau keterlibatan karyawan dalam berbagai proses perkembangan perusahaan. keterlibatan karyawan merupakan peranan penting karena pada dasarnya sifat hubungan antara organisasi atau perusahaan dengan karyawan dapat meningkatkan mutu dan kinerja karyawan. *Employe engagement* adalah bagaimana seseorang dapat berkontribusi keseluruhan dalam pekerjaannya sehingga dapat membantu proses pencapaian tujuan perusahaan dengan baik. Berikut ini merupakan indikator menurut Schaufeli dan Bakher (Avianto et al., 2019:145)[3]. Selain dari faktor keterlibatan karyawan (*employe engagement*) adapula faktor lain dalam meningkatkan mutu dan kinerja karyawan, yakni budaya organisasi dimana apabila budaya organisasi dalam suatu perusahaan menunjukkan suatu kebiasaan baik dan memiliki prinsip dasar, perilaku, pola pemikiran dari cara penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pasaribu (2015)[4] budaya organisasi merupakan suatu konsep yang memiliki berbagai macam, hal ini dibuktikan dengan adanya banyak deskripsi yang berbeda-beda yang sering dijumpai dalam berbagai kepustakaan, berbagai pemahaman dan pendekatan, metode penelitian dari berbagai kalangan. Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan organisasi. Selain dari faktor keterlibatan karyawan dan budaya organisasi adapula faktor lain yaitu tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk ekspresi yang dimiliki oleh karyawan sebagai bentuk harapan atas pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan. Berikut ini merupakan indikator kepuasan kerja oleh Luthans (Bintoro & Daryanto, 2017:91)[5] Kepuasan kerja merupakan sebuah ekspresi atas harapan seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya terhadap perusahaan dan upah yang diberikan atas apa yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pada dasarnya seseorang akan melakukan aktivitas dan akan berharap bahwa apa yang telah dilakukannya akan membawanya dalam kehidupan yang lebih baik.

Research gap penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh C. S. Z. Haedar, G. M. Sendow, R. Kawet (2021)[6] menunjukkan bahwa *employe engagement* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspian Tupti (2019)[7] menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Berbeda dengan penelitian yang saya lakukan populasi pada penelitian saya sebanyak 456 karyawan dengan sampel berjumlah 141 karyawan. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena gap riset yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui **"Pengaruh Employe Engagement, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening"**

Metode Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh hasil keabsahan dan pengetahuan yang bersifat ilmiah dengan tata cara metodologi penelitian yang sudah diterapkan. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *metode penelitian kuantitatif*. Pada metode kuantitatif ini akan menggunakan kuisioner yang akan disebar lalu hasil yang telah diperoleh akan dilakukan analisa dengan tahap pengujian. Sugiyono (2011)[8] kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memberikan beberapa pertanyaan kepada seseorang

untuk dijawab oleh individu yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sekar Katokichi. Populasi adalah seluruh jumlah individu yang tinggal disuatu wilayah yang nantinya akan dilakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2016)[9] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk mempelajarinya dan dapat ditarik kesimpulan darinya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Sekar Katokichi sebanyak 456 karyawan yang berlokasi di Jalan Jenggolo II/17 Sidoarjo, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel Stress Kerja (X1), Job Insecurity (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Komitmen (Z). Menurut pandangan penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konseptual

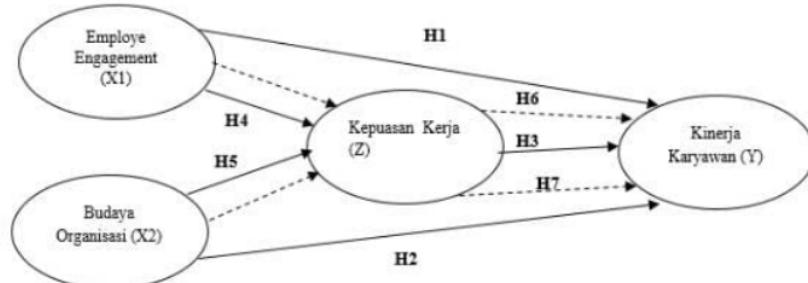


Figure 1. Kerangka Konseptual

3

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Employe Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

11

H4 : Employe Engagement berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H6 : Employe Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

10

H7 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Kualitas Data

Variabel	Variabel	Corrected item-total correlation	Construct	Keterangan
Employe Engagement (X1)	X1.1	0,437	0,165	2 Valid
X1.2	0,512	0,165	Valid	
X1.3	0,567	0,165	Valid	
X1.4	0,640	0,165	Valid	
X1.5	0,485	0,165	Valid	
X1.6	0,516	0,165	Valid	
X1.7	0,551	0,165	Valid	
X1.8	0,508	0,165	Valid	

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

X1.9	0,514	0,165	Valid	
X1.10	0,518	0,165	Valid	
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,700	0,165	Valid
X2.2	0,500	0,165	Valid	
X2.3	0,635	0,165	Valid	
X2.4	0,534	0,165	Valid	
X2.5	0,473	0,165	Valid	
X2.6	0,475	0,165	Valid	
X2.7	0,435	0,165	Valid	
X2.8	0,428	0,165	Valid	
X2.9	0,517	0,165	Valid	
X2.10	0,700	0,165	Valid	
X2.11	0,500	0,165	Valid	
X2.12	0,635	0,165	Valid	7
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,413	0,165	Valid
Y.2	0,506	0,165	Valid	
Y.3	0,557	0,165	Valid	
Y.4	0,612	0,165	Valid	
Y.5	0,504	0,165	Valid	
Y.6	0,478	0,165	Valid	
Y.7	0,517	0,165	Valid	
Y.8	0,478	0,165	Valid	
Y.9	0,495	0,165	Valid	
Y.10	0,527	0,165	Valid	
Y.11	0,509	0,165	Valid	
Y.12	0,442	0,165	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,428	0,165	Valid
Z.2	0,641	0,165	Valid	
Z.3	0,692	0,165	Valid	
Z.4	0,686	0,165	Valid	
Z.5	0,723	0,165	Valid	
Z.6	0,413	0,165	Valid	

Table 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,165 sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji reliabilitas merupakan suatu cara untuk membuktikan fungsionalitas suatu alat ukur yang dapat digunakan. Reliabilitas dapat membuktikan apakah koefisien atau tidak koefisien dari hasil pengukuran. Ghazali (2018)[10] menyatakan bahwa alat penelitian dikatakan reliabel jika koefisien cronbach alpha > 0,60. Oleh karena itu, jika nilai cronbach alpha > 0,60, maka reliabilitasnya reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Alpha	Keterangan
Employe Engagement	0,706	10	0,60	Reliable
Budaya Organisasi	0,782	12	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,714	12	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,650	6	0,60	Reliable

Table 2. Uji Reliabilitas Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel diatas dapat di simpulkan pada tabel *Reliability Statistic* diperoleh hasil *Cronbach Alpha* >0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuisioner dengan variabel *Employe Engagement* (X1) dengan *cronbach's Alpha* 0,706, variabel Budaya Organisasi (X2) dengan *Cronbach Alpha* 0,782, variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

Cronbach's Alpha 0,714, variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan *Cronbach's Alpha* 0,650 dinyatakan Reliabel dan layak untuk digunakan alat ukur.

Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2018).[10] Bila R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.658	1.136

a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL

Figure 2. Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya R Square adalah sebesar 0,663 atau 66,3 %. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Employe Engagement (X1) Budaya Organisasi (X2) sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Statistik T (t-test)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka ada alasan kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0) begitupun sebaliknya. Serta bias juga menggunakan uji signifikan. Dengan cara, yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 alpha, itu artinya ada alasan untuk menerima hipotesis satu (H1) serta menolak hipotesis nol (H0), begitu juga sebaliknya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.562	.608		.924	.357
	X1 TOTAL	.757	.025	.681	29.828	.000
	X2 TOTAL	.270	.015	.286	18.544	.000
	Z TOTAL	.181	.031	.112	5.873	.000

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Figure 3. Tabel 4 Uji Statistik T Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan* tabel* coefficients (uji t)* diatas* dapat* dijabarkan* hipotesis* pertama,* kedua dan* ketiga.

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.959	1.659		1.783 .077
	X1 TOTAL	.611	.047	.888	13.038 .000
	X2 TOTAL	-.066	.040	-.113	-1.654 .100

Figure 4. Tabel 5 Uji Statistik T Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan* tabel* coefficients (uji t)* diatas* dapat* dijabarkan* hipotesis* keempat dan* kelima sebagai berikut :

1. Hipotesis* pertama* : *Employe Engagement* berpengaruh* terhadap* Kinerja Karyawan, bahwa* Variabel* *Employe Engagement* (X1)* memberikan* pengaruh* positif* sebesar* 0,757 dengan* nilai* signifikansi* 0,000 < 0,05.* Hal* ini* berarti* hipotesis* pertama* diterima* yang* berarti* terdapat* pengaruh* *Employe Engagement* terhadap* Kinerja Karyawan. Sehingga* dapat* disimpulkan* bahwa* adanya* pengaruh* yang* searah* antara* *Employe Engagement* dan* Kinerja Karyawan, yaitu* semakin* baik* *Employe Engagement* yang* dilakukan* oleh* perusahaan,* maka* akan* meningkatkan* kinerja karyawan, begitupun* sebaliknya* jika* *Employe Engagement* yang dilakukan* oleh* perusahaan* tidak* baik,* maka* Kinerja Karyawan juga* akan* menurun.*
2. Hipotesis* kedua* : Budaya Organisasi berpengaruh* terhadap* Kinerja Karyawan, bahwa* Variabel* Budaya Organisasi (X2)* memberikan* pengaruh* positif* sebesar* 0,270 dengan* nilai* signifikansi* 0,000 < 0,05.* Hal* ini* berarti* hipotesis* kedua* diterima* yang* berarti* terdapat* pengaruh* **Budaya Organisasi** (4) terhadap* Kinerja Karyawan. Sehingga* dapat* disimpulkan* bahwa* adanya* pengaruh* yang* searah* antara* **Budaya Organisasi** dan* **Kinerja Karyawan**, yaitu* semakin* baik* **Budaya Organisasi** yang* dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun* sebaliknya* jika* **Budaya Organisasi** yang dilakukan oleh* perusahaan* tidak* baik* maka* Kinerja Karyawan juga akan* menurun.
3. Hipotesis* ketiga : Kepuasan Kerja berpengaruh* terhadap* Kinerja Karyawan, bahwa* Variabel* Kepuasan Kerja (Z) memberikan* pengaruh* positif* sebesar* *0,181 dengan* nilai* signifikansi* 0,000 < 0,05.* Hal* ini* berarti* hipotesis* ketiga diterima* yang* berarti* terdapat* pengaruh* Kepuasan Kerja terhadap* Kinerja Karyawan. Sehingga* dapat* disimpulkan* bahwa* adanya* pengaruh* yang* searah* antara* Kepuasan Kerja dan* Kinerja Karyawan, yaitu* semakin* baik* Kepuasan kerja yang* diberikan* oleh* perusahaan,* maka* akan* meningkat Kinerja Karyawan, begitupun* sebaliknya* jika* Kepuasan Kerja yang* diberikan* perusahaan* tidak* baik* maka* Kinerja Karyawan juga akan* menurun.
4. Hipotesis* keempat : *Employe Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bahwa Variabel *Employe Engagement* (X1)* memberikan* pengaruh* positif* sebesar* *0,611 dengan* nilai* signifikansi* *0,000 < 0,05.* Hal* ini* berarti* hipotesis* keempat* diterima* yang* berarti* terdapat* pengaruh* *Employe Engagement* terhadap* Kepuasan Kerja. Sehingga* dapat* disimpulkan* bahwa* adanya* pengaruh* yang searah antara *Employe Engagement* dan Kepuasan Kerja, yaitu semakin baik *Employe Engagement* yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, begitupun sebaliknya jika *Employe Engagement* yang dilakukan perusahaan tidak baik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan menurun.
5. Hipotesis kelima : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bahwa Variabel Budaya Organisasi (X2) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,066 dengan nilai signifikansi 0,100 > 0,05. Hal ini berarti hipotesis kelima ditolak yang berarti ada pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang tidak searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang baik atau tidak maka tidak berdampak pada Kepuasan Kerja.

5

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh **uji sobel (sobel test)**. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui intervening (Z) adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *sobel test* menurut Karl. L. Wuensh dalam Maharani (2016:62) seperti dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,983)^2(0,031)^2 + (0,757)^2(0,025)^2 + (0,031)^2(0,025)^2}$$

$$Sab = 2,453$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus :

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,757 \cdot 0,983/2,453$$

$$= 0,304$$

Nilai t tabel sebesar 1,977

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $0,304 < 1,977$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat adanya pengaruh Employe Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis keenam ditolak.

1. Hipotesis keenam : Employe Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
2. Hipotesis ketujuh : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

$$Sab = \sqrt{(0,983)^2(0,031)^2 + (0,066)^2(0,40)^2 + (0,031)^2(0,40)^2}$$

$$Sab = 0,0421$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening dengan rumus :

$$t = ab / Sab$$

$$t = -0,066 \cdot 0,983/0,0421$$

$$= -1,542$$

Nilai t tabel sebesar 1,977

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $-1,542 < 1,977$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau adanya pengaruh negatif signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis ketujuh ditolak.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara keseluruhan atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1356.043	3	452.014	2665.330	.000 ^b
	Residual	23.234	137	.170		
	Total	1379.277	140			

a. Dependent Variable: Y TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z TOTAL , X2 TOTAL, X1 TOTAL

Figure 5. Tabel 6 Uji Statistik F Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 2665,330 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Employe Engagement (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa employe engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana keterikatan kerja merupakan hal yang sangat penting, karena keterikatan karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik employe engagement maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Aldy Renaldy (2021)[11] yang menyimpulkan bahwa employe engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Heggi Wirawan Prayudha (2018)[12]

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

5

yang juga menyimpulkan bahwa *employe engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator yaitu adanya tingkat kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan, adanya totalitas dalam memberikan kontribusi menyelesaikan pekerjaan, adanya rasa bangga dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa employe engagement yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu mempermudah menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

12

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut Robbins (2016: 355)[13] adalah suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Aldy Renaldy (2021)[11] yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Heggi Wirawan Prayudha (2018)[12] yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab setuju pada setiap indikator yaitu adanya pekerjaan yang dapat dilakukan secara individu dan kelompok, adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya kerja sama dengan tim, adanya ketepatan waktu untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan, pemimpin selalu memberikan arahan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengawasi pencapaian hasil kinerja. Hal ini sangat penting karena dapat membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian tujuan perusahaan, disamping itu akan meningkatkan kekompakkan agar bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan adanya budaya organisasi, karyawan dapat bekerja lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

8

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana terdapat hubungan antara organisasi orang dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020)[14] mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator adanya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, adanya fasilitas yang nyaman, adanya insentif tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan adanya penunjang lain yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Sehingga dapat menumbuhkan rasa semangat karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dari perusahaan dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa *employe engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif signifikan pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut dalam variabel *employe engagement* terdapat tiga variabel utama yakni semangat, dedikasi, dan penyerapan. Yang artinya semakin baik *employe engagement* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lutfi Rachman dan Aryo Dewanto (2016)[15] yang dalam hubungan *employe engagement* dan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan. Selain itu hasil penelitian ini juga di dukung oleh Onky Dwi Setiawan, Deborah Christine Widjaja (2018)[16] menyimpulkan bahwa *employe engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator yaitu adanya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, adanya kondisi tempat bekerja sangat nyaman, adanya insentif tambahan atas prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa *employe engagement* yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan dan memperoleh kepuasan kerja.

4

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh negatif pada PT Sekar Katokichi, sebagaimana menurut (Robbins, 2006)[13] budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Artinya setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mampu mempengaruhi pola pikir dan perilaku anggota organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Radhad Hidayat, Teddy Chandra dan Harry P. Panjaitan (2018)[17] yang menyimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

12

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Sekar Katokichi belum efektif untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan karyawan namun masih mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapatkan hasil bahwa *employe engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini di dukung oleh Heggi Wirawan Prayudha (2018)[12] yang menyimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *employe engagement*

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

engagement terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

5

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh employe engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan adanya fenomena di PT Sekar Katokichi bahwa employe engagement yang dilakukan perusahaan belum efektif dalam memberikan kepuasan kerja namun masih mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

4

1. H2 = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H3 = Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y)
3. H4 = Pengaruh Employe Engagement (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)
4. H5 = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)
5. H6 = Pengaruh Employe Engagment (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)
Sebagai Variabel Intervening
6. H7 = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

6

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapatkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini di dukung oleh Junianty Dahlia Sianipar (2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

4

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan adanya fenomena di PT Sekar Katokichi bahwa budaya organisasi yang dilakukan perusahaan belum efektif dalam memberikan kepuasan kerja namun masih dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan:

1. Employe engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian oleh Aldy Renaldy.[11]
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian oleh Aldy Renaldy.[11]
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung penelitian oleh Christbelloni S.Z. Haedar, Greis M. Sendow dan Raymond Kawet.[6]
4. Employe engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung penelitian oleh Heggi Wirawan Prayudha.[12]
5. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung penelitian oleh Rahmad Hidayat, Teddy Chandra dan Harry P. Panjaitan.[17] dan William Jesen Wiratama Tong, Thomas Santoso.[18]
6. Employe engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini di dukung penelitian oleh Heggi Wirawan Prayudha.[12]
7. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Hal ini di dukung penelitian oleh Junianty Dahlia Sianipar.

References

1. C. S.Z.Haedar, G. M. Sendow, and R. Kawet, "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO," EMBA, vol. 9, pp. 7-15, 2021.
2. W. D. Wahyudi and Z. Tupti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," J. Ilm. Magister Manaj. homepage, vol. 2, no. 1, pp. 31-44, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3363.
3. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta, 2016.
4. A. Renaldy, "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI LINE MAINTENANCE PT. BATAM AERO TEKNIK JAKARTA," Inov. Mhs. Manaj., vol. 1, pp. 103-111, 2021.
5. H. W. Prayudha, "Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia," Manajemen, pp. 1-31, 2018.
6. R. Hidayat, T. Chandra, and H. P. Panjaitan, "Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir," Kurs, vol. 3, no. 2, pp. 142-155, 2018.

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.863>

Article type: (Human Resource Management)

7. "3574-289-7096-1-10-20210625 (1).pdf.

jurnal_The Role of Job Satisfaction in Mediating

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

- 1 Supadi Supadi, Evitha Soraya, Hamid Muhammad, Nurhasanah Halim. "Making sense the teacher evaluation with the value of local culture (The voice of school principals in Indonesia)", International Journal of Educational Management, 2021
Publication 2%

- 2 Asep Efendi R, Fauzan Aziz, Didin Saepudin, Nenny Hendajany, Hayun Setiawan, Fikri Al-harits Altin. "Build the Technopreneurship Learning and Entrepreneurial Ecosystem to Create the Entrepreneurial Spirit at Universitas Sangga Buana", 2019 IEEE 13th International Conference on Telecommunication Systems, Services, and Applications (TSSA), 2019
Publication 2%

- 3 ARDHI GUNAWAN SULISTIOWATI M. IRFANI HENDRI. "THE EFFECT OF BUDAYA PERWIRA TO WORK MOTIVATION AND THE IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MANDIRI TUNAS FINANCE PONTIANAK BRANCH",
1 %

**Equator Journal of Management and
Entrepreneurship (EJME), 2022**

Publication

-
- 4 Muksin Kalbadri, Karyaningsing 1 %
Karyaningsing. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2021
Publication
-
- 5 Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati. 1 %
"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020
Publication
-
- 6 Hartoyo Darmawan, Soehardi Soehardi, Anton Wachidin Widjaja. 1 %
"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN DOKUMENTASI (PPID) PERPUSTAKAAN NASIONAL RI", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019
Publication
-
- 7 Kd Puspita Dwi Anjani, I Gusti Ayu Wimba. 1 %
"PENGARUH KEPERCAYAAN KONSUMEN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT.WARISAN EURINDO DI

DALUNG, KEROBOKAN, KEDONGANAN",

Widya Amrita, 2021

Publication

8

Hamzah Hamzah, Miftah Syarif, Mar Artur Rahima, Astri Ayu Purwati. "Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021

1 %

Publication

9

Aldi Rohmadon, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022

1 %

Publication

10

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", International Journal of Law and Management, 2017

1 %

Publication

11

Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis Efek

1 %

Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya
Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai", Jurnal Manajemen Sains dan
Organisasi, 2022

Publication

-
- 12 Laras Dwi Hartini, Noor Indah Rahmawati. "Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 <1 %
- Publication
-
- 13 Yudi Setia Rachmanda, Dheri Febiyani Lestari. "PERAN PELATIHAN DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN CABANG MAJALAYA", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2022 <1 %
- Publication
-
- 14 ROCHMAT HIDAYAT HARIYONO. "PENGARUH KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN, DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP KEPUASAN (STUDI PADA LAPANGAN FUTSAL HIDAYAT FUTSAL SQUARE)", MANAJERIAL, 2018 <1 %
- Publication
-

Exclude bibliography On