

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AYU TRANSPORT

Risco Daffa Ramli¹, Yulasm², Bayu Pratama Azka³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 11 Feb 2026

Revised: 26 Feb 2026

Accepted: 1 Feb 2026

Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Budaya Organisasi

Lingkungan Kerja

Kinerja Karyawan

Employee Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Ayu Transport. Metode pengumpulan data melalui survei lapangan dan mengedarkan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ayu Transport sebanyak 55 responden. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling menggunakan smartpls 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Ayu Transport. (2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Ayu Transport. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. (5) *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. (6) *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. (7) *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis:

Risco Daffa Ramli

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Email: riscodaffa@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, penting bagi perusahaan untuk memiliki pemahaman yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi hasil kinerja demi kelangsungan suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, manusia memainkan peranan penting dalam mengelola perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai pendorong utama bagi setiap perusahaan dalam menjalankan fungsi atau kegiatan perusahaan (Putri et al., 2023). Dalam hal ini, salah satu sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Suatu perusahaan perlu memiliki karyawan yang terampil dan berpengalaman, serta melakukan upaya untuk mengelola manajemennya dengan cara sebaik-baiknya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Fahraini & Syarif, 2022).

Salah Satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi yaitu PT. Ayu Transport. Perusahaan ini berada di Jl. Yos Sudarso, Desa Gedang, Kota Sungai Penuh, Jambi. PT. Ayu

Transport melayani jasa tour and travel, antar jemput penumpang antar kota dan provinsi serta jasa pengiriman barang. Perusahaan ini memiliki 6 wilayah operasi yang menyediakan jasa transportasi dan jasa pengiriman barang, yaitu berada di Padang, Bukittinggi, Jambi, Pekanbaru, Dumai, dan Sungai Penuh sebagai kantor pusat. PT. Ayu Transport saat ini beroperasi di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. Seiring dengan perkembangan zaman maka perusahaan berupaya meningkatkan kinerja, pelayanan, kualitas, dan sumber daya manusia. Beberapa masalah dalam perusahaan biasa muncul karena sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut kurang optimal dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja dan pencapaian target perusahaan. Dalam upaya meningkatkan daya saing dan mempertahankan kinerja perusahaan, perhatian terhadap faktor internal dan eksternal dalam mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama yang sangat penting. Permasalahan yang terjadi terkait dengan beberapa faktor, baik internal maupun eksternal yaitu rendahnya budaya organisasi didalam perusahaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif di dalam perusahaan, dan kurangnya *employee engagement* antar karyawan. Hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan dan operasional perusahaan. Permasalahan ini tentu harus menjadi perhatian bagi perusahaan terhadap sumber daya manusia agar terciptanya efektifitas dan efisiensi didalam perusahaan.

Menurut (Onsardi & Finthariasari, 2022), kinerja merupakan sebuah penampilan atau hasil yang ditampilkan saat melaksanakan tugas tertentu baik secara pribadi maupun tim dalam sebuah lembaga atau organisasi, sesuai dengan otoritas dan kewajiban masing-masing dalam meraih sasaran lembaga atau organisasi. Menurut (Telaumbanua et al., 2024), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sikap yang ditunjukkan sesuai dengan pekerjaannya didalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan. (Telaumbanua et al., 2024) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah aspek penting untuk memastikan bahwa usaha atau perusahaan dapat beroperasi dengan lancar sehingga kinerja yang optimal dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut (Katili et al., 2024), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan prinsip, aturan, dan kebiasaan yang muncul dalam sebuah organisasi yang memengaruhi pola pikir, tindakan, serta cara anggota berinteraksi satu sama lain. Sedangkan menurut (Umam, 2022), budaya organisasi adalah sekumpulan norma yang terdiri dari kepercayaan, sikap, nilai inti, dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah unsur penting dalam perusahaan dan organisasi, yang melibatkan berbagai faktor yang saling berhubungan dan memengaruhi pengalaman serta sikap karyawan (Liawati, 2024). Menurut (Jumani & Rianto, 2023), definisi lingkungan kerja merujuk pada kondisi saat melakukan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun yang lebih konkret, yang dapat memberikan pengalaman positif, meningkatkan rasa aman, atau menenangkan bagi karyawan yang dapat berdampak pada performa karyawan dalam menjalankan tugas.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, *employee engagement* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Wakhyuni, 2025), *employee engagement* merujuk pada seberapa besar komitmen, partisipasi, dan kepuasan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka pada perusahaan mereka bekerja. Menurut (Saldi et al., 2025), ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan akan meningkatkan keterlibatan emosional, yang pada gilirannya berpengaruh positif pada kreativitas dan kinerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independent (variabel yang mempengaruhi), variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) dan variabel intervening.

Menurut (Amruddin et al., 2022), populasi adalah sekumpulan individu yang akan dianalisis dalam area dan waktu tertentu sesuai dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ayu Transport sebanyak 55 orang.

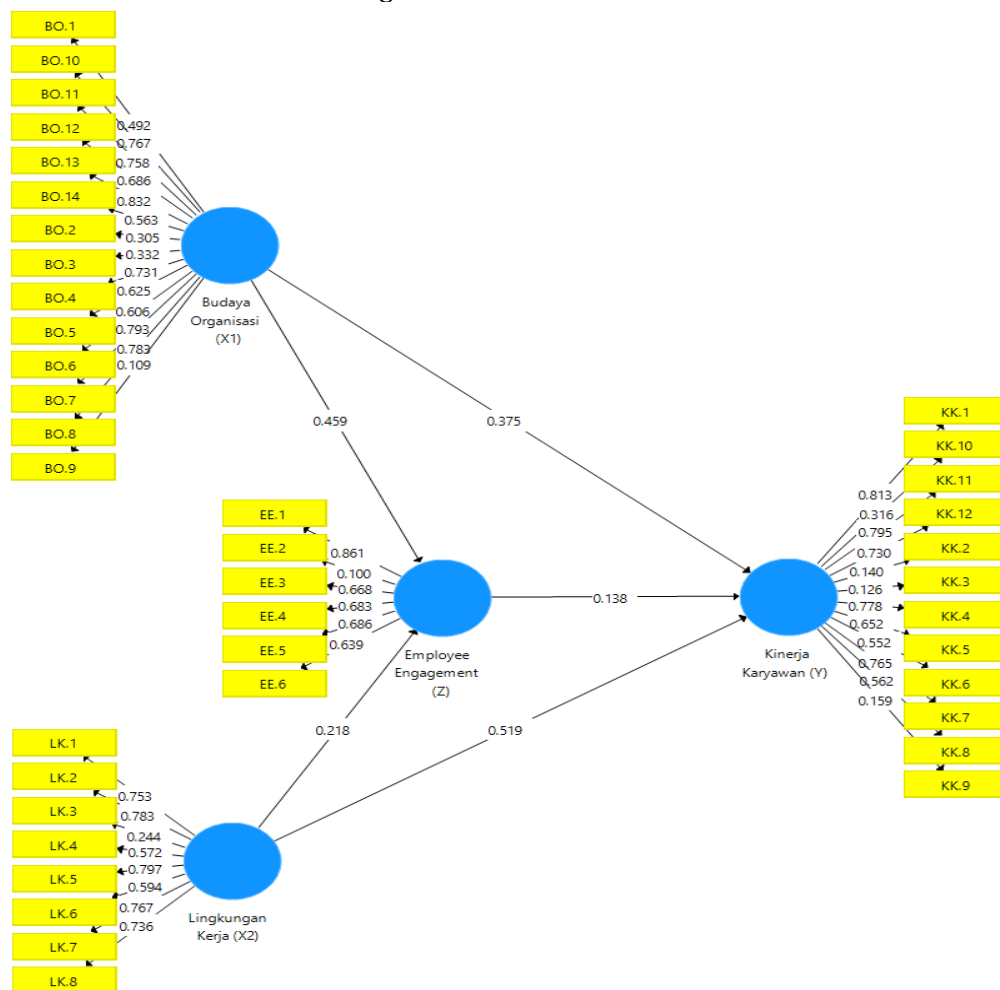
Menurut (Zulfikar et al., 2024), sampel adalah bagian dari populasi yang telah ditentukan untuk diteliti agar dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang dimana seluruh populasi yakni karyawan PT. Ayu Transport sebanyak 55 orang yang akan dijadikan sampel.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Software Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS* dan metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang terdiri dari model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer Model*

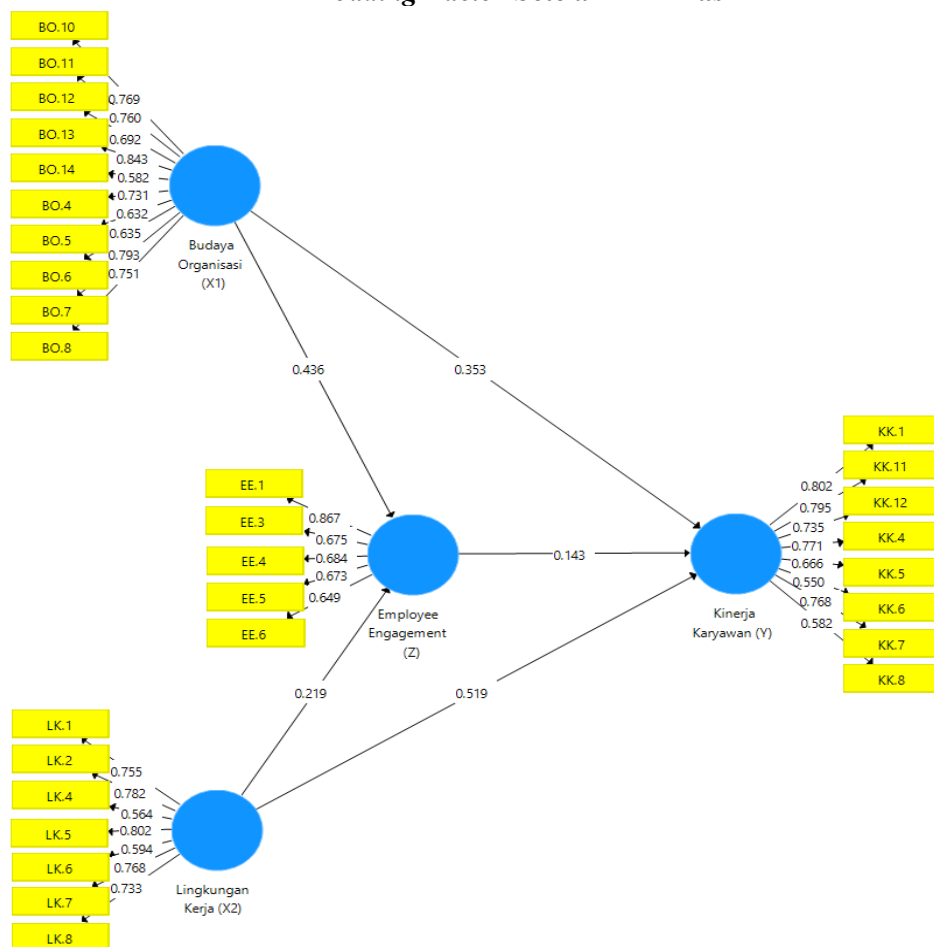
Gamabar 1
Loading Factor Sebelum Eliminasi



Sumber: Hasil SmartPLS

Menurut (Gunistiyo et al., 2024), indikator loading nilainya di atas 0,70 yang berarti validitas konvergen sangat baik dan indikator loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan gambar 1 diatas terdapat beberapa pernyataan yang tidak lulus uji karena memiliki nilai dibawah 0,50 sehingga harus dieliminasi. Pernyataan yang tidak lulus uji diantaranya BO1, BO2, BO3, BO9, LK3, KK2, KK3, KK9, KK10, EE2.

Gambar 2
Loading Factor Setelah Eliminasi



Sumber: Hasil SmartPLS

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Metode lain untuk melihat validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut (Gunistiyo et al., 2024), nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus di atas 0.5.

Gambar 3
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.523
Lingkungan Kerja (X2)	0.518
Kinerja Karyawan (Y)	0.511
Employee Engagement (Z)	0.510

Sumber: Hasil SmartPLS

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Composite Reliability

Nilai *composite reliability* yang valid adalah besar dari 0,7 dan jika nilai *composite reliability* 0,6 sampai dengan 0,7 maka masih dapat diterima (Setiabudhi et al., 2024).

Gambar 4
Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0.915
Lingkungan Kerja (X2)	0.881
Kinerja Karyawan (Y)	0.891
Employee Engagement (Z)	0.837

Sumber: Hasil SmartPLS

Berdasarkan gambar 4 diatas menunjukkan *composite reliability* untuk semua konstruk diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Cronbach Alpha

Menurut (Setiabudhi et al., 2024), nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* apabila > 0,7 maka sudah dinyatakan reliabel.

Gambar 5
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X1)	0.897
Lingkungan Kerja (X2)	0.845
Kinerja Karyawan (Y)	0.859
Employee Engagement (Z)	0.767

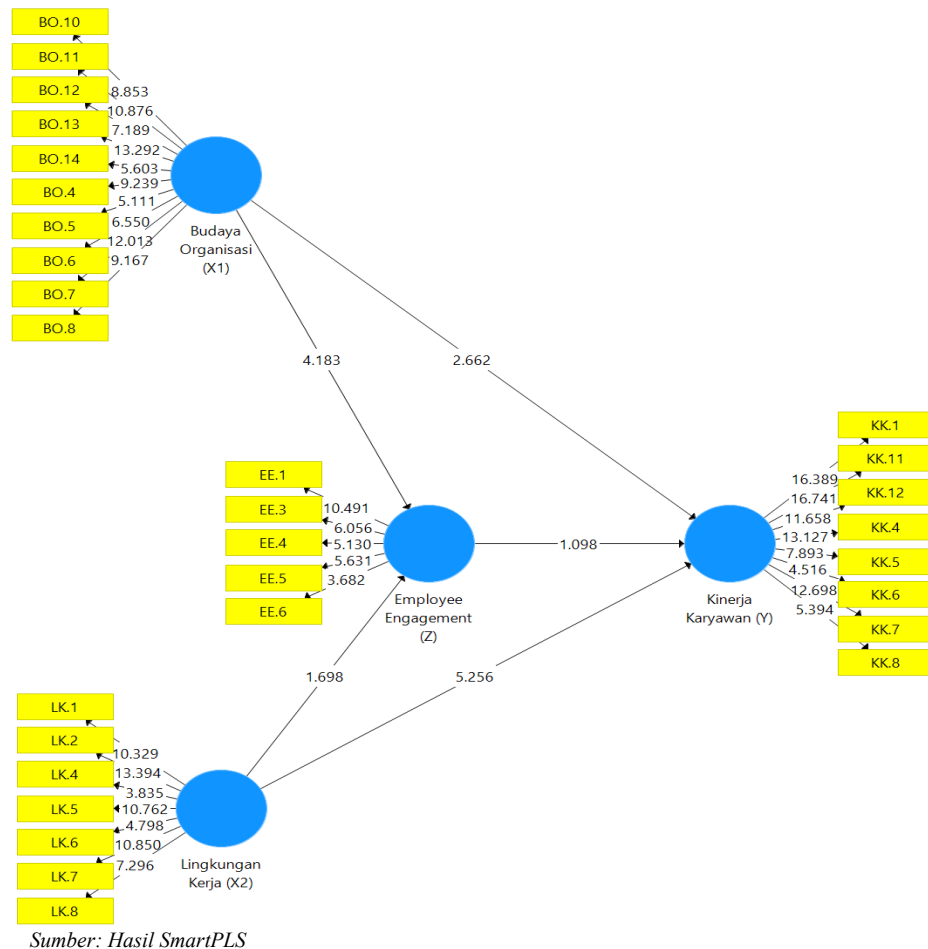
Sumber: Hasil SmartPLS

Berdasarkan gambar 5 diatas memberikan nilai yang disarankan diatas 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Analisis dari model struktural (*Inner Model*) bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Model struktural dievaluasi dengan memperlihatkan nilai *R-square* untuk konstruk endogen dan pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 6
Inner Model



Berdasarkan gambar model struktural diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Employee Engagement (Z)} = 0,436 X1 + 0,219 X2 + e1$$
- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0,353 X1 + 0,519 X2 + 0,143 Z + e2$$

Bagian yang sangat diperlukan untuk diperhatikan atau dianalisis yaitu model struktural ini adalah koefisien determinasi (*R-Square*) atau *R-Square Adjusted* dan juga pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan regresi linear berganda. Menurut (Indartini & Mutmainah, 2024), jika menggunakan regresi linear berganda, maka yang dibaca adalah *Adjusted R-Square*, karena semakin banyak variabel independen yang ditambahkan, nilai *R-square* cenderung meningkat sehingga untuk memperoleh nilai yang akurat, maka diperlukan sebuah faktor penyesuaian yang disebut *Adjusted R-Square*. Dengan adanya faktor penyesuaian ini bertujuan untuk mengurangi dampak dari penambahan variabel, sehingga angka yang dihasilkan dapat lebih tepat. Berikut ini adalah nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted*:

Gambar 7
R-Square dan R-square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagement (Z)	0.253	0.224
Kinerja Karyawan (Y)	0.528	0.501

Sumber: Hasil SmartPLS

Dari gambar 7 tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square Adjusted* yang didapatkan dari hasil SmartPLS yaitu 0,224 dan 0,501. Dimana kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 22,4 % sisanya sebesar 77,6 % dipengaruhi oleh variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1, X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 50,1 % dan sisanya 49,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Tabel 1
Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi => <i>Employee Engagement</i>	0,436	0,104	4,183	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja => <i>Employee Engagement</i>	0,219	0,129	1,698	0,090	Hipotesis Ditolak
Budaya Organisasi => Kinerja Karyawan	0,353	0,133	2,662	0,008	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	0,519	0,099	5,256	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Employee Engagement</i> => Kinerja Karyawan	0,143	0,130	1,098	0,273	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil SmartPLS

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian yang dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, terhadap *Employee Engagement*. Serta pengaruh langsung konstruk Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* positif yaitu 0,436 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* adalah positif. Dimana *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 4,183 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik $> T\text{-tabel}$ atau $4,183 > 1,96$ oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Ayu Transport. H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* positif yaitu 0,219 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* adalah positif. Dimana *P-Value* 0,090 besar dari alpha 5% yaitu $0,090 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 1,698 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik $< T\text{-tabel}$ atau $1,698 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Ayu Transport. H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan positif yaitu 0,353 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana *P-Value* 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 2,662 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik $> T\text{-tabel}$ atau $2,662 > 1,96$ oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan positif yaitu 0,519 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 5,256 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik $> T\text{-tabel}$ atau $5,256 > 1,96$ oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan positif yaitu 0,143 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana *P-Value* 0,273 besar dari alpha 5% yaitu $0,273 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 1,098 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik $< T\text{-tabel}$ atau $1,098 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **ditolak**.

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 2
Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation	T-Statistik	P-Values	Keterangan
Budaya Organisasi => <i>Employee Engagement</i> => Kinerja Karyawan	0,062	0,061	1,012	0,312	Tidak Memediasi
Lingkungan Kerja => <i>Employee Engagement</i> => Kinerja Karyawan	0,031	0,042	0,742	0,458	Tidak Memediasi

Sumber: Hasil SmartPLS

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* positif yaitu 0,062 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* adalah positif. Dimana *P-Value* 0,312 besar dari alpha 5% yaitu $0,312 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 1,012 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik < T-tabel atau $1,012 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. H_6 dalam penelitian ini **ditolak**.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* positif yaitu 0,031 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* adalah positif. Dimana *P-Value* 0,458 besar dari alpha 5% yaitu $0,458 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai T-statistik sebesar 0,742 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai T-statistik dengan T-tabel 1,96. Dimana nilai T-statistik < T-tabel atau $0,742 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport. H_7 dalam penelitian ini **ditolak**.

KESIMPULAN

Dari penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ayu Transport dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Ayu Transport.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Ayu Transport.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport.
5. *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport.
6. *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport.
7. *Employee Engagement* tidak mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayu Transport.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Siwi Agustina, T., Sri Ariantini, N., Gusti Ayu Lia Rusmayani, N., Astarani Aslindar, K., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia*.
- Gunistiyo, Noviany, D., & Prihadi, D. (2024). SmartPLS BP UPS Tegal METODOLOGI PENELITIAN MODERN. In *Dien Noviany R. S.E., M.M.*
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF*.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Katili, P., Sakir, M., & Musfir. (2024). *PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KOMITMEN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA*. 3(4), 2815–2824.
- Liawati. (2024). *DINAMIKA ORGANISASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Onsardi, & Fintariasari, M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Putri, F. U., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Saldi, Y., Biringkanee, A., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy, Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 882–890. <https://doi.org/10.60036/jbm.553>
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2024). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundri, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*.
- Umam, K. (2022). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*.
- Wakhyuni, E. (2025). *EMPLOYEE ENGAGEMENT (Strategi untuk Meningkatkan Nilai Competitive Advantage Perusahaan) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.

Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (TEORI, METODE DAN PRAKTIK)*. www.freepik.com