

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya membangun keterikatan karyawan dan budaya perusahaan yang positif untuk mendukung pencapaian kinerja optimal dalam industri infrastruktur telekomunikasi. PT Dayamitra Telekomunikasi Tbk (Mitratel) sebagai penyedia layanan infrastruktur telekomunikasi memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Kajian literatur menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan faktor psikologis yang mendorong keterlibatan penuh individu dalam pekerjaan, sedangkan budaya perusahaan merefleksikan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bersama. Kedua variabel ini telah terbukti pada penelitian terdahulu memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi tergantung konteks organisasi. Kerangka pemikiran penelitian ini dibangun untuk menguji hubungan kausal antara keterikatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif verifikatif dengan populasi 583 karyawan tetap dan sampel 103 responden, ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan keterikatan karyawan berada pada kategori sangat tinggi (91,01%), budaya perusahaan sangat kuat (92,25%), dan kinerja karyawan sangat baik (89,56%). Uji hipotesis membuktikan keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,297 dan nilai signifikansi 0,021. Budaya perusahaan juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,639 dan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan dan semakin kuat budaya perusahaan, maka kinerja karyawan meningkat, dengan budaya perusahaan memiliki pengaruh dominan. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian perilaku organisasi dan menjadi acuan praktis bagi strategi peningkatan kinerja berkelanjutan di Mitratel.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan, SEM-PLS, Mitratel