

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT. JNE
TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

diajukan oleh :

FANNY TRI WAHYUNI TANJUNG

17.860.0424



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)7/9/22

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT. JNE
TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area



diajukan oleh :

FANNY TRI WAHYUNI TANJUNG

17.860.0424

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 7/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/9/22

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT. JNE TIKI JALUR
NUGRAHA EKAKURIR MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh

Fanny Tri Wahyuni Tanjung

178600424

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 29 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Sekretaris



(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing



(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu



(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal, 29 Juni 2022

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fanny Tri Wahyuni Tanjung
NIM : 178600424
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi. Dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang / Lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan / atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan / atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 29 Juni 2022



Fanny Tri Wahyuni Tanjung
178600424

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fanny Tri Wahyuni Tanjung
NPM : 17.860.0424
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir / skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 Juni 2022

Yang Menyatakan



(Fanny Tri Wahyuni Tanjung)

MOTTO

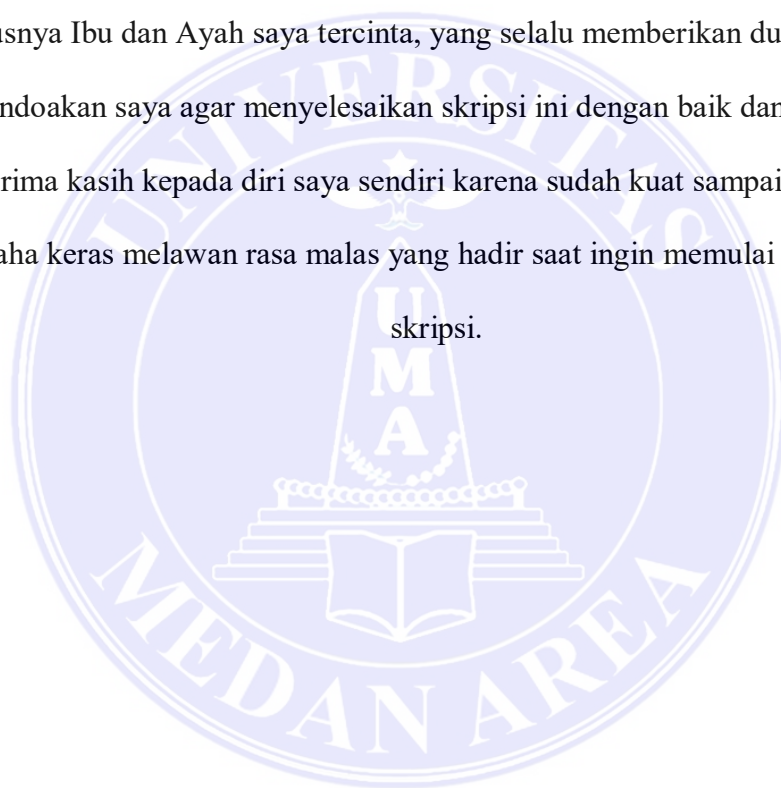
“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar dan sekali-kali janganlah orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu menggelisahkan kamu.”

- QS. Ar-Rum Ayat : 60-



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Terima kasih ya Allah sudah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini. Skripsi ini saya dedikasikan kepada orang tua saya khususnya Ibu dan Ayah saya tercinta, yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan saya agar menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri saya sendiri karena sudah kuat sampai saat ini dan berusaha keras melawan rasa malas yang hadir saat ingin memulai mengerjakan skripsi.



RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

- Nama : Fanny Tri Wahyuni Tanjung
- Jenis Kelamin : Perempuan
- TTL : Medan, 03 April 1999
- Alamat : Jl. Musyawarah, Dusun V, No. 1115, Bandar Setia, Kec.
Percut Sei Tuan
- Kode Pos : 20371
- Nomor Ponsel : 082164533681
- Email : fannytriwahyunit@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Centre Negeri 060866 Medan
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 37 Medan
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 7 Medan

Medan, 29 Juni 2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, kekuatan dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat mengerjakan Skripsi untuk Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Syarat dalam Meraih Gelar Sarjana yang berjudul **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Di PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Medan”**.

Penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang mendukung dalam pembuatan skripsi ini. Dan penulis mengucapkan terima kasih atas doa dan dukungan dari teman - teman yang diberikan kepada penulis.

Penulis sangat sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, ada sangat banyak kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, baik dalam isi maupun sistematiknya. Karena keterbatasan pengetahuan dan wawasan. Oleh karena itu penulis sangat berharap pembaca dapat memberi kritik dan saran untuk melengkapi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi diri sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Medan, 29 Juni 2022

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Di PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Medan”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

6. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku kepala bidang psikologi industri dan organisasi.
7. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah berperan banyak memberikan saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi saya, yang selalu menyemangati saya untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini dengan penuh ketelitian dan kelembutan. Ibu selalu bisa memberikan solusi terbaik agar proses pengerjaan skripsi ini selesai tepat waktu.
8. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengkritisi dan memberi saran membangun pada skripsi saya.
9. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku sekretaris yang telah bersedia memberi saran dan masukan untuk skripsi saya dan selalu memberikan dukungan yang baik yang kepada saya.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa dan Staf Tata Usaha yang membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
12. Bapak, Ibu, serta staff karyawan di PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Medan yang sudah membantu saya dalam pengambilan data untuk sirpsi ini.

13. Umi dan Ayah yang sangat saya cintai Ibu Yetty Idriani & Drs. Muhammad Fadlin yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini.
14. Saudara/i kandung serta kakak ipar saya. Abang saya yang pertama Syofwan Andrian Tanjung, ST beserta isteri Delvi Septiani, SH, lalu Abang saya yang kedua Reza Septian Tanjung beserta isteri Juanita Sarah Manurung, dan Adik saya Shilvia A'ini Tanjung, terima kasih telah mensupport saya.
15. Muhammad Farhan, A.Md.T, yang selalu menemani saya dengan sangat sabar, serta memberikan dukungan, bantuan, perhatian dan kebaikan yang tak henti-hentinya kepada saya.
16. Saudara/i seperjuangan kelas D stambuk 2017 dan organisasi Formasi Ar-Ruuh UMA.
17. Teman-teman yang turut andil dalam mendukung sedari masa kuliah hingga saat ini, Tasya Namira, Sheila Diah Pratiwi, Rafika Fadilah Lubis, Elia Purnama, Dicky Darmawan Lubis, dan Aziz Miraza.
18. Teman-teman disaat susah dan senang saya yaitu Ocha Natasyah Basuki, S.Kom, Sherina Azzahra, A.Md.T, dan Natasha Ashari.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 29 Juni 2022

Fanny Tri Wahyuni Tanjung

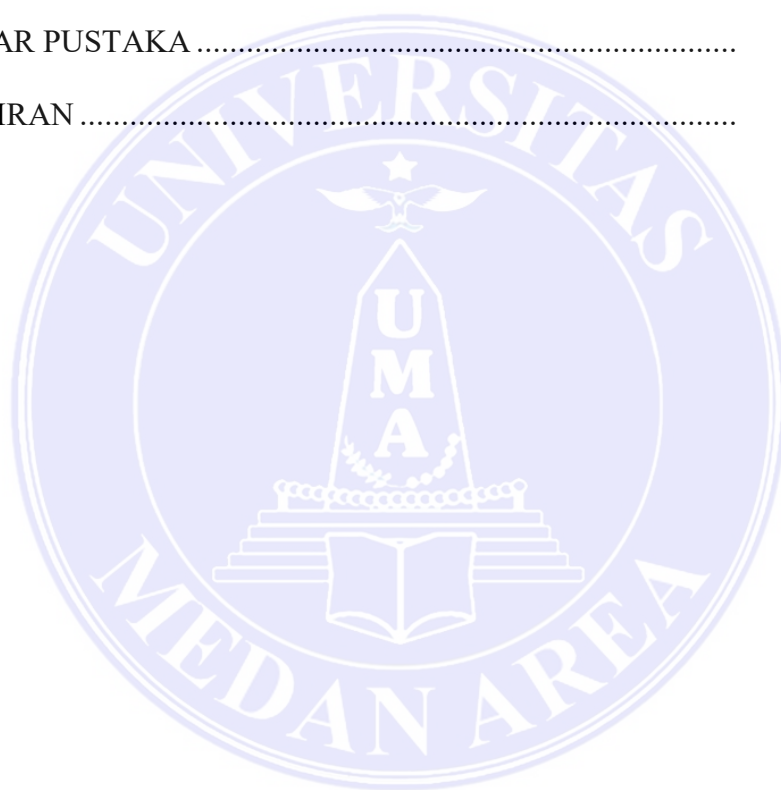
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PRAKATA (MOTTO / PERSEMBAHAN).....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Karyawan	15
1. Definisi Karyawan	15
2. Jenis-Jenis Karyawan.....	16
B. <i>Employee Engagement</i>	17
1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	17
2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	19
3. Tipe-Tipe Karyawan Berdasarkan <i>Employee Engagement</i>	22
4. Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i>	23
5. Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i>	25
6. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	26
C. Budaya Organisasi.....	28
1. Definisi Budaya Organisasi.....	28
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	29
3. Aspek-Aspek Budaya Organisasi	32
4. Ciri-Ciri Budaya Organisasi.....	36
5. Manifestasi Budaya Organisasi	38
D. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i>	40
E. Kerangka Konseptual	42
F. Hioptesis	42

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Tipe Penelitian.....	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian	43
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
D. Subjek Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	49
G. Analisis Data	52
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 53
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	53
B. Orientasi Kancah Penelitian.....	55
C. Pelaksanaan Penelitian	54
1. Persiapan Administrasi	54
2. Persiapan Alat Ukur.....	55
D. Uji Coba Alat Ukur	59
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	
<i>Employee Engagement</i>	59
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	
Budaya Organisasi.....	59
E. Analisis Data dan Hasil Pembahasan	60
1. Hasil Uji Asumsi	60
2. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	62

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	63
F. Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Skala Employee Engagement	56
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Skala Budaya Organisasi	58
Tabel 4.3 Skala Employee Engagement Setelah Uji Validitas	59
Tabel 4.4 Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Validitas	60
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	61
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Sebaran	62
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Korlasi Product Moment	63
Tabel 4.8 Rangkuman Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Employee Engagement.....	65
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Budaya Organisasi.....	66



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. JNE TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN

Oleh :
FANNY TRI WAHYUNI TANJUNG
17.860.0424

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik untuk melihat Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan yang berjumlah 50 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala Budaya Organisasi dan skala *Employee Engagement*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari *karl pearson*. Dari hasil analisis diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima ($R_{xy} = 0.817$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0.05$). Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin baik *Employee Engagement* pada karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan, begitupun sebaliknya. Kontribusi budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 66.8% ($R^2 = 0.668$ sisanya (33.2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi dan Employee Engagement*

ABSTRACT

RELATIONSHIP ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN EMPLOYEES PT. JNE TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN

By :
FANNY TRI WAHYUNI TANJUNG
17.860.0424

The purpose of this study is to empirically test and determine the relationship between Organizational Culture and Employee Engagement at PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan. The research hypothesis is that there is a positive relationship between Organizational Culture and *employee engagement*. The subjects of this study were employees of PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, totaling 50 people and sampling was carried out using the Purposive Sampling technique. The data collection method is a scale consisting of a Organizational Culture scale and *Employee Engagement* scale. The data analysis method used in this research is the product moment correlation technique of Karl Pearson. From the results of the analysis, it is known that the research hypothesis is accepted ($R_{xy} = 0.817$; $p = 0.000 < 0.05$). This means that the higher the Organizational Culture, the higher the Employee Engagement of PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan employees and vice versa. The contribution of Organizational Culture to Employee Engagement is 66.8% ($R^2 = 0.668$), the rest (33.2%) is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : *Organizational Culture and Employee Engagement*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman ini sering sekali khalayak umum mendengarkan beberapa konflik yang terjadi di suatu perusahaan, khususnya pada sumber daya manusianya. Untuk memenuhi pengelolaan sumber daya manusia yang positif tentu mewujudkan output yang positif juga bagi perusahaan. Perusahaan modern melakukan upaya untuk mengelola sumber dayanya yaitu dengan cara mengadakan berbagai jenis survey internal yang bertujuan untuk mengukur kompetensi, kapasitas, maupun kinerja para karyawannya.

Tipe-tipe karyawan berdasarkan tingkat *engagement* menurut Gallup (dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016) antara lain terdiri dari : *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged*. Tetapi, pada saat ini perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang *engaged*, jenis karyawan ini merupakan karyawan yang bekerja dengan baik serta memberikan seluruh kemampuannya untuk perusahaan. Sasarannya tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi untuk memperoleh tujuan organisasi. Antusias mereka dalam bekerja serta mencari pandangan baru untuk keuntungan perusahaan. Namun tidak untuk perusahaan saja akan tetapi tanggung jawab pekerjaan karyawan di sebuah perusahaan. Ketika karyawan mempunyai sikap yang *engagement* untuk pekerjaan dan perusahaannya, artinya karyawan tersebut dengan suka rela menolong perusahaan serta mengusahakan cara yang terbaik yang dapat dilakukan demi menggapai cita-cita perusahaan. Begitu juga kebalikannya, ketika karyawan tidak *engagement* dengan perusahaan serta

tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka akan menimbulkan pengaruh yang negatif bagi perusahaannya.

Karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan pada tempat dia bekerja, tidak hanya pada tenaga saja, namun juga pada pikiran, pandangan baru, agar semua yang mereka kerjakan mendapatkan hasil maksimal yang baik dari segi kualitas, kuantitas, serta efisiensi waktu. Hal tersebut termasuk ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang baik yang diinginkan bagi perusahaan. Karyawan pun wajib ikut berperan aktif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu memberikan keuntungan untuk perusahaan. Dalam hal ini artinya karyawan merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan.

Employee engagement termasuk salah satu dari rancangan psikologi positif dan perilaku organisasi yang positif. Menurut pendapat Kahn (dalam Albrecht, 2010) mendeskripsikan tentang *employee engagement* adalah suatu sikap keterikatan seorang karyawan dengan tanggung jawab pada sebuah pekerjaan di tempat seorang karyawan tersebut bekerja dan memiliki hubungan yang erat baik secara emosional, fisik, maupun kognitifnya. Sejalan dengan definisi sebelumnya, Menurut Federman (2007) berpandangan bahwa *employee engagement* menjadi suatu tingkatan dimana seorang karyawan mempunyai tanggung jawab dan kewajiban terhadap suatu pekerjaan agar mampu memastikan bagaimana seseorang itu berperilaku untuk waktu berapa lama seseorang itu bekerja di perusahaan tersebut.

Aspek-aspek dalam *employee engagement* menurut Scahaufeli et al (2003) mempunyai 3 macam antara lain : Aspek *vigor*, keadaan dimana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dengan situasi sulit dalam

bekerja, serta memiliki semangat kerja yang tinggi. *Aspek dedication*, keadaan dimana seorang karyawan memiliki antusias serta bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya, biasanya karyawan seperti ini sering memunculkan pandangan atau ide baru yang bersangkutan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. *Aspek absorption*, keadaan dimana seorang karyawan memiliki konsentrasi penuh dalam bekerja, sehingga karyawan seperti ini tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Lockwood (dalam Smith & Markwick, 2009) yaitu terdapat faktor dari dalam berkaitan dengan biografi atau latar belakang kehidupan seorang karyawan, biasanya terdiri dari bagaimana karyawan itu bertingkah laku, karyawan memberikan kepercayaan terhadap perusahaan, seorang karyawan merasa bangga terhadap perusahaan, serta bagaimana cara karyawan memandang atau berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan hal yang penting dan mempunyai tujuan, serta mempunyai arti untuk dirinya sendiri. Selanjutnya faktor dari luar, berkaitan dengan budaya organisasi, yaitu termasuk dalam bagaimana cara atasan mengkoordinir seluruh karyawannya, perhatian atasan terhadap keberadaan para karyawannya, memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin berpendapat, hak karyawan dalam mengambil keputusan, menjaga komunikasi sesama karyawan, dan komunikasi antara atasan dengan para karyawan untuk mengambil sebuah keputusan, lalu menjaga hubungan yang baik sesama anggota di dalam perusahaan agar tetap kompak, serta saling mendukung apapun yang dilakukan agar memberikan kinerja yang lebih baik yang diinginkan sebuah perusahaan. Hal-hal tersebut sebaiknya dapat dipahami dan dijalankan dengan baik bagi seorang karyawan agar tercapainya tujuan atau cita-cita perusahaan yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement* yaitu peran budaya organisasi. Cara meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan yaitu dengan mewujudkan budaya organisasi yang kuat, agar dapat terwujudnya tujuan organisasi. Pengaruh budaya organisasi yang positif dapat membantu tujuan perusahaan, begitupun kebalikannya jika pengaruh budaya organisasi di perusahaan kurang baik dapat mempengaruhi tujuan perusahaan (dalam, Marciano 2010). Ketika budaya organisasi perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka sebaiknya sebagian besar anggota dalam perusahaan dapat mengikuti tradisi yang dianut, dipahami secara mendalam, serta dapat diperjuangkan.

Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2010) kinerja yang terdapat pada sumber daya manusia dianggap sama dan tidak dapat dipisahkan dengan budaya kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut bersama yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan kegiatan sehari-hari untuk mewujudkan tujuan atau cita-cita yang diinginkan suatu organisasi. Biasanya budaya organisasi di sebuah perusahaan atau organisasi berbeda-beda, hal itu dibuat untuk dijunjung tinggi oleh suatu organisasi agar dapat membedakan organisasi lain di luar sana. Perusahaan mengharapkan agar budaya organisasi yang sudah di kembangkan dapat menjunjung tinggi dua prioritas antara lain, mementingkan kualitas dan mementingkan keselamatan kerja pada karyawan.

Upaya meningkatkan *employee engagement* pada karyawan, sebaiknya mengikut sertakan adanya keterlibatan dari faktor organisasi. Perusahaan mengusahakan beberapa startegi agar dapat memaksimalkan *employee engagement* pada karyawan, yaitu dengan cara memilih keutamaan dalam bekerja. Keutamaan

yang telah ditentukan oleh perusahaan diharapkan dapat dikuasi oleh karyawan agar dapat menjadi pedoman karyawan pada saat melaksanakan tugasnya.

Dalam rangka mendapatkan fenomena yang terjadi pada karyawan, peneliti melakukan penelitian di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Medan. JNE merupakan perusahaan industri yang berkiprah pada salah satu bidang jasa dan berdiri pada bidang pengiriman barang dan logistic, serta cukup terkenal dikalangan masyarakat terutama yang mempunyai usaha online. JNE sudah tersebar luas di Indonesia salah satunya Kota Medan, Sumatera Utara. Di kota Medan sendiri mempunyai sekitar 60 kantor cabang, peneliti memilih JNE Kantor Amplas Trade Center yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Komplek Pergudangan Amplas Trade Center Blok F, 20217 sebagai tempat penelitian.

Perusahaan ini melayani pengiriman dalam bentuk pecah belah, dokumen, kendaraan, paket, dan lain sebagainya. Perusahaan-perusahaan yang berkiprah di bidang jasa hanya menjual produk berbentuk jasa kepada pelanggannya untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan yang berkecimpung di bidang ini mengupayakan segala cara untuk mencari perbedaan antara jenis-jenis perusahaan yang tersebar luas di dunia ini khususnya di Indonesia. Perbedaannya itu biasanya terletak pada strategi perusahaan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap untuk pelanggannya.

Di perusahaan tersebut memiliki karyawan sebanyak 602 orang, dan karyawan-karyawan itu terbagi dalam 18 unit atau divisi sesuai dengan *job description* yang sudah dibuat perusahaan. Unit yang ditentukan dalam penelitian ini adalah unit *inbound*. Karyawan dalam unit *inbound* terdiri dari 65 karyawan, dengan karyawan tetap sebanyak 50 orang dan karyawan kontrak 15 orang.

Karyawan di dalam unit *inbound* semuanya berjenis kelamin laki-laki, salah satu tugas karyawan dalam unit *inbound* ini adalah untuk menanganani kiriman barang yang akan dikirimkan oleh customer, melakukan proses *inbound* (*receiving*, sortir area per wilayah atau cabang, *rusheet*, *manifest bagging*), mengawasi dan memonitor kiriman inbound baik by system maupun fisik, serta melayani pengambilan sendiri barang pelanggan.

Selanjutnya peneliti melakukan proses observasi dan wawancara. Pada saat obeservasi berlangsung peneliti melihat beberapa konflik-konflik yang terjadi pada karyawan terkait dengan *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Hasil observasi yang di dapatkan dalam perusahaan tersebut yaitu, pada waktu jam kerja berlangsung terlihat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, terdapat karyawan yang tidak fokus dan tidak teliti dengan pekerjaan mereka, akibatnya karyawan sering mengalami masalah di dalam pekerjaannya, karyawan yang kurang teliti sering sekali melakukan kesalahan salah satunya karyawan melakukan *misroute*, *misroute* adalah sebuah istilah yang biasanya disematkan ketika barang kiriman yang dikirimkan tersebut diantarkan ke alamat yang salah, akhirnya banyak terjadi kehilangan barang para *customer*, kemudian terdapat juga karyawan yang sibuk sendiri bermain game melalui gadget pribadinya dan membuka akun media sosialnya. Karyawan tersebut sering menghabiskan jam kerjanya untuk memainkan gadgetnya dan tidak melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan benar. Semangat kerja yang terlihat dari karyawan cukup rendah. Kemudian peneliti melaksanakan observasi pada waktu yang sama kepada karyawan unit *inbound*, dalam perusahaan tersebut

memiliki kegiatan wajib seminggu sekali untuk melakukan breafing sebelum karyawan memulai pekerjaan, namun realitanya terdapat karyawan yang enggan melaksanakan kegiatan yang telah ditentukan, terdapat karyawan yang sedang santai sambil mengobrol di kantin sembari menanti breafingnya selesai. Kemudian observasi terakhir, peneliti juga melihat terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja yang telah dijadwalkan oleh perusahaan seperti jam istirahat sudah selesai namun terdapat karyawan yang masih duduk santai sambil mengobrol dengan rekan kerjanya.

Hal itu sejalan dengan hasil wawancara pada beberapa karyawan unit *inbound*. Peneliti mewawancarai subjek yang berinisial T subjek tersebut mengatakan bahwa ada seorang karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan *job description* yang sudah diatur oleh perusahaan. Karyawan bekerja semanya sendiri, karyawan tidak memahami *job description* divisi mereka masing-masing, akibatnya mereka mengalami kekeliruan ketika menghadapi sebuah pekerjaan. Mengalami kekeliruan saat menghadapi sebuah pekerjaan artinya karyawan tidak ada upaya atau tidak ingin bertanya kepada rekan kerjanya ataupun atasannya, hal tersebut merupakan penjelasan kurangnya aspek *dedication* pada seorang karyawan, dimana seorang karyawan itu melakukan pekerjaannya tanpa adanya sebuah ide, dan kurangnya untuk mengusahakan sebuah pekerjaan sebagai sebuah dorongan dalam bekerja.

“Selama saya bekerja di sini, sering kali saya melihat beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetaokan oleh perusahaan, mereka kurang inisiatif tidak mau bertanya mungkin mereka malu kali yaa... uda gitu mereka bekerja dengan sesuka hatinya saja, ada juga yang tidak peduli dengan karyawan yang lain, mereka hanya focus

dengan kesibukannya masing-masing“ (Wawancara Personal, Sseptember 2020).

Kemudian peneliti melaksanakan wawancara kembali kepada salah satu karyawan unit *inbound* yang berinisial R, subjek tersebut mengatakan bahwa kurangnya kerja sama antar karyawan dan terlihat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja seperti mengundur waktu dalam pekerjaan. Subjek merasa bahwa ia dirugikan dalam segi waktu dan tenaga. Sikap kurang bertanggung jawab dalam bekerja mendeskripsikan tentang kurangnya *absorption* pada *employee engagement*, adalah keadaan dimana seorang karyawan tidak memiliki dorongan dalam hati untuk melakukan pekerjaannya.

“Saya udah bekerja di sini kurang lebih selama lima tahun, yang saya rasakan selama bekerja disini yaitu, saya merasa kurangnya kerja sama dalam team, ada yang sengaja menunda-nunda pekerjaan, ada juga yang terkadang malas-malasan, hal tersebut membuat saya menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, karena saya merasa dirugikan dalam segi waktu dan tenaga.” (Wawancara Personal, September 2020).

Selanjutnya, peneliti juga melakukan wawancara dengan subjek berinisial A yang merupakan seorang HRD di perusahaan tersebut, subjek memberitahukan beberapa konflik yang sering terjadi pada karyawan serta kegiatan-kegiatan yang sering diadakan di perusahaan untuk meningkatkan *employee engagement* pada karyawan, dan memberitahu tentang nilai-nilai yang telah ditetapkan sebagai budaya organisasi di perusahaan tersebut sebagai acuan yang harus dijalankan untuk setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan.

“Konflik yang sering terjadi pada karyawan unit inbound itu biasanya misroute ya, jadi misroute itu ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan seperti peletakan barang ke tujuan yang telah ditetapkan tetapi dia meletakkan barang ke tujuan yang salah akhirnya sering banyak terjadi barang yang hilang. Kemudian yang berkaitan dengan beberapa kegiatan untuk meningkatkan *employee engagement* yang dijalankan oleh seluruh karyawan. Kegiatan tersebut seperti mengadakan pengajian rutin, Kamis berbagi, olahraga bersama (seperti senam, dan gowes) yang dilakukan setiap seminggu sekali dan dihadiri oleh manager dan staff karyawan. Kemudian adanya kegiatan seperti pendidikan untuk karyawan baru serta pelatihan dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Melakukan program tersebut bertujuan untuk menumbuhkan budaya kekeluargaan antar karyawan dengan semua staff di perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lalu di dalam perusahaan ini juga memiliki budaya organisasi yang berupa nilai-nilai budaya yang tertulis yang harus diterapkan di seluruh perusahaan di seluruh Indonesia. Nilai – nilai budaya organisasi tersebut diantaranya : disiplin, jujur, tanggung jawab, visioner.” (Wawancara Personal, September 2020).

Bila diketahui hasil dari wawancara *employee engagement*, terdapat beberapa hasil yang kurang menggambarkan adanya pendalaman terhadap budaya organisasi yang kurang baik pada karyawan. Misalnya melakukan pekerjaan tanpa dorongan merupakan tindakan bahwa seorang karyawan tersebut tidak peka terhadap situasi, serta karyawan tidak memiliki sikap untuk saling membantu terhadap rekan kerjanya.

Dari hasil yang didapatkan melalui observasi dan wawancara oleh beberapa karyawan dan pihak HRD. Maka dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan *employee engagement* adalah : *Pertama*, adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya akhirnya karyawan

sering melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri, hal tersebut mendeskripsikan rendahnya aspek *vigor* dalam *employee engagement*. Kedua, adanya karyawan yang tidak memahami *job description*, akibatnya karyawan tersebut mengalami kebingungan ketika menghadapi sebuah pekerjaan, artinya karyawan tidak ada dorongan untuk bertanya kepada sesama rekan kerjanya, hal tersebut merupakan penjelasan dari rendahnya aspek *dedication* dalam *employee engagement*, perilaku karyawan seperti ini menggambarkan seorang karyawan kurang memahami nilai kemampuan kerja yang tinggi, karyawan terlihat kurang antusias untuk melaksanakan pekerjaannya. Ketiga, kurangnya kerja sama dalam team, dan terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, hal tersebut menjelaskan tentang rendahnya *absorption* dalam *employee engagement*, perilaku tidak menolong rekan kerja juga menggambarkan perilaku karyawan yang kurang memahami makna-makna yang mengutamakan kerja sama, dimana karyawan memiliki upaya agar membuktikan pengaruh yang baik untuk kemajuan bersama terhadap rekan kerja. Terkait dengan budaya organisasi yaitu terdapat karyawan yang kurang berperan aktif dalam berkontribusi atau ikut serta pada tradisi yang sudah menjadi kebiasaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beberapa karyawan di perusahaan tersebut tidak *engaged* terhadap pekerjaan mereka, peneliti menyimpulkan hal ini berdasarkan pendapat oleh Schaufeli dan Bakker (dalam, Akbar 2013), bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S yaitu : *Say*, *Stay*, dan *Strive*. Ketiga perilaku tersebut merupakan ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaan ataupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Kaitannya dengan budaya organisasi di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) adalah dimana perusahaan telah menentukan kebijakan terpenting agar seluruh karyawan yang termasuk di dalam perusahaan tersebut dapat menanamkan kebijakan, tradisi, maupun nilai-nilai yang sudah ditetapkan agar menjadi sebuah landasan untuk karyawan pada saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Nilai-nilai atau kebijakan yang sudah ditentukan dalam perusahaan ini terdiri dari jujur, disiplin, tanggung jawab, dan visioner. Nilai-nilai budaya organisasi di dalam perusahaan ini antarlain : disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan visioner.

Hal utama yang akan dikaji terkait dengan penelitian *employee engagement* dan budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu agar perusahaan memahami seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada seorang karyawan. Jika sikap *engagement* yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi, maka seorang karyawan akan memberikan dedikasi yang positif untuk perusahaannya. Karyawan yang memberikan dedikasi positif untuk perusahaannya akan berfungsi untuk mengembangkan tujuan perusahaan agar semakin mudah mencapai cita-citanya. Begitu juga kebalikannya, jika seorang karyawan tidak mempunyai sikap *engagement* terhadap perusahaannya maka akan memberikan pengaruh yang kurang baik pada produktifitas pekerjaannya.

Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Budaya organisasi akan mempengaruhi *employee engagement*. Karyawan diharapkan dapat berkarir dengan memuaskan sehingga membuat karyawan ingin berusaha sungguh-sungguh demi mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki rasa kepemilikan pada perusahaan sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik dan juga memiliki loyalitas yang tinggi pada

perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan karyawannya untuk mengupayakan gagasan-gagasan baru sesuai cita-cita perusahaan. Budaya organisasi yang baik juga dapat memberikan image yang baik untuk perusahaan dan karyawan. Semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan. Hal tersebut yang menjadi alasan penulis terdorong untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Dan penulis memilih judul **“Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan di PT JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Employee engagement adalah suatu sikap keterikatan seorang karyawan dengan tanggung jawab pada sebuah pekerjaan di tempat seorang karyawan tersebut bekerja dan memiliki hubungan yang erat baik secara emosional, fisik, maupun kognitifnya. *Employee engagement* terjadi pada saat seorang karyawan mempunyai pandangan positif terhadap pekerjaannya, rela terlibat dan mengerahkan tenaganya demi terwujudnya cita-cita perusahaan, mendalami pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan, serta memiliki dorongan motivasi serta antusiasme dalam bekerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kualitas dalam perusahaan, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang *engaged*. Jika perusahaan memiliki karyawan yang seperti itu maka perusahaan akan mendapatkan beberapa keunggulan. Keunggulan yang dimaksud antara lain mengoptimalkan para karyawan untuk memperlihatkan adanya keterkaitan hasil kerja yang dilakukan dengan waktu yang dibutuhkan agar meningkatkan produktivitas pada

karyawan, serta mengoptimalkan kepuasan untuk konsumen dan menurunkan *turnover*.

Sesuai dengan perihal tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada karyawan di PT. Tiki (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Medan.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka Batasan masalah dalam penelitian adalah pembahasan tentang hubungan budaya organisasi dengan *employee engagement*. Di dalam penelitian ini terdapat populasi, populasi yang dimaksud adalah karyawan dengan jumlah 602 orang di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Medan. Penelitian ini dibatasi dengan sampel yang terdiri dari 50 orang dengan kriteria yang ditentukan dan berfokus pada unit *inbound*.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang dimaksud yaitu apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi dan pengetahuan khususnya bagi peneliti yang ingin meneliti lebih dalam tentang budaya organisasi dengan *employee engagement* serta untuk meningkatkan dan memperbanyak temuan-temuan di dalam ilmu Psikologi khususnya bidang PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) yang berhubungan dengan budaya organisasi dengan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan budaya organisasi yang baik dan terkoordinir, sehingga dapat meningkatkan sikap *engagement* pada karyawan agar terwujudnya tujuan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Definisi Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Muhl (2002) karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan imbalan kompensasi finansial dan lainnya. Selain itu, karyawan merupakan seseorang yang bekerja di bawah kontrak secara tersirat maupun tersurat, lisan ataupun tertulis, dimana atasan memiliki kekuasaan atau hak untuk mengendalikan dan mengarahkannya dalam rincian mengenai bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Ndhara (1999) sumber daya manusia atau human resource adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan karyawan (sumber daya manusia) adalah setiap orang yang memberikan jasanya baik dalam pikiran maupun tenaga untuk menjalankan setiap aktifitas yang ada diperusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut Hukumonline (2009) ada beberapa jenis karyawn berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Hukumonline (2009) menambahkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau tidak waktu tertentu.

Pasal 1 angka 14 UU No 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

a) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.

b) Karyawan Kontrak

Merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

B. *Employee Engagement*

1. Definisi *Employee Engagement*

Istilah *employee engagement* digunakan pertamakali oleh kelompok peneliti Gallup (dalam schaufeli & Bakker, 2010). Albrecht (2010) mengemukakan *employee engagement* adalah karyawan yang memiliki energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam mensukseskan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan merasa tangguh dan kuat baik secara fisik maupun secara mental karena dalam dirinya memiliki motivasi yang positif yang membuatnya merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi.

Menurut Mujiasih & Ratnaningsih (2012) *employee engagement* membuat karyawan merasa menyatu dan bermakna di dalam suatu organisasi, sehingga menyentuh bagian terdalam hati karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Karyawan menginginkan selalu berprestasi didalam perusahaan dan membuat perusahaan akan semakin berkembang.

Menurut Maarif dan Kartika (2014) mendeskripsikan *engagement* atau keterikatan karyawan merupakan sebuah kesatuan usaha, komitmen, tanggung jawab, pikiran, tenaga dan hati untuk menghasilkan kontribusi optimal dengan sungguh-sungguh dan sadar sebagai wujud keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi secara berkelanjutan. Sedangkan menurut Robbins (2012) *employee engagement* adalah sebuah keterlibatan individual pegawai, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Marciano (dalam Akbar MR, 2013) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Sesuai dengan pendapat Bakker dan Demerouti (dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016) yang mengatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Marciano (dalam Akbar MR, 2013) juga menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006) mendefinisikan *engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Hal-hal yang menjadi faktor berpengaruh terhadap *employee engagement* akan berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. Secara umum McBain (dalam Margareth & Saraigh, 2008) menjelaskan bahwa ada 3 kluster utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu:

a) Organisasi

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi, dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap *supportive* serta

komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement*. Hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapatkan dukungan pimpinan dan organisasi.

b) Manajemen dan Kepemimpinan

Engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan *feedback* dan teknik penilaian kinerja. Hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan *employee engagement* sehingga secara khusus hal ini disebut sebagai penggerak *employee engagement*.

c) *Working Life*

Kenyamanan kondisi lingkungan kerja yang menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement*. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi karyawan

secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mendorong terbentuknya *work/employee engagement* menurut Branham dan Hirschfeld (dalam Vibrayani, 2012) disebutkan adanya 6 faktor pendorong yang bersifat universal, yaitu :

- a) Senior leader yang peduli, kompeten dan *engaged* (terlibat).
- b) Manager yang efektif yang dapat membuat karyawan selaras dan *engaged*.
- c) Kerjasama efektif disegala tingkatan karyawan.
- d) Pengkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan pertumbuhan profesional (*professional growth*).
- e) Penghargaan terhadap kontribusi karyawan.
- f) Peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Menurut beberapa factor di atas menurut Branham dan Hirrchfield, hal tersebut merupakan pendorong karyawan untuk *engaged* terhadap pekerjaannya.

Croston (dalam Ulfa, 2013) juga menyebutkan bahwa dari berbagai penelitian diketahui ada sepuluh faktor yang mendorong *employee engagement*, antara lain yaitu :

- a) Perilaku senior *leadership*.
- b) Hubungan dengan atasan langsung.
- c) Pekerjaan yang menarik dan menantang.
- d) Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

- e) Keterlibatan dalam membuat keputusan.
- f) Kewenangan untuk membuat kebijakan.
- g) Budaya perusahaan yang kolaboratif.
- h) Komunikasi internal yang efektif.
- i) Pelatihan yang sesuai.
- j) Struktur dan sistem yang mendukung

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Disamping itu, faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, komunikasi yang efektif, dan penghargaan.

3. Tipe Karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement*

Gallup Organization (dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

a) *Engaged* (Terikat)

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

b) *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan

mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

c) *Actively Disengaged* (Secara Aktif Terlepas)

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengelompokan karyawan berdasarkan tingkat engaged ada tiga yaitu : *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged*.

4. Aspek – Aspek *Employee Engagement*

Aspek – aspek employee engagement ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorbtion* (penyerapan). Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut menurut Schaufeli & Bakker (dalam Imam Sujono, 2018) :

a) *Vigor* (Semangat)

Merupakan karakter pegawai yang memiliki energi lebih tinggi, memiliki kemauan bekerja, tidak mudah lelah dan mampu menghadapi kesulitan-kesulitan.

b) *Dedication* (Dedikasi)

Karakter pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya, antusias, menginspirasi dan memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan.

c) *Absorption* (Penyerapan)

Merupakan karakter pegawai yang menikmati pekerjaannya, berkonsentrasi penuh dalam bekerja dan tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, serta merasa waktu cepat berlalu saat bekerja.

Menurut Konrad (dalam Margaretha dan Saragih, 2008) *employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu :

a) Aspek kognitif

Yang berkaitan dengan keyakinan yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi, pemimpin, serta lingkungan kerjanya.

b) Aspek emosional

Berhubungan dengan apa yang dirasakan oleh pegawai terhadap tiga aspek ini, serta sikapnya (positif maupun negatif) terhadap organisasi dan pemimpinnya.

c) Aspek perilaku

Sebagai komponen penambah nilai bagi organisasi dan upaya yang diberikan pegawai pada pekerjaannya yang bersifat sukarela.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa karakteristik *employee engagement* adalah *vigor*, *dedication*, *absorption*, kognitif, emosional, dan perilaku.

5. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam, Akbar 2013) karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S yaitu sebagai berikut :

a) *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

b) *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

c) *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Sedangkan menurut Finney (dalam, Ulfa 2013) ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* sebagai berikut :

- a) Mempercayai misi organisasi mereka.
- b) Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
- c) Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi.
- d) Selalu meningkatkan kebenaran ketrampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan.
- e) Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.

- f) Menghormati atasan mereka.
- g) Mengetahui bahwa atasan mereka menghormati mereka.
- h) Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat.
- i) Memberikan yang terbaik kepada organisasi

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *employee engagement* adalah *say, stay, strive*, mempercayai misi organisasi, menghormati atasan mereka dan memberikan yang terbaik kepada organisasi.

6. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Macey, dkk (dalam, Asiyah 2012) *employee engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu :

a) *Employee Engagement* Sebagai Energi Psikis

Karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Employee engagement* merupakan keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

b) *Employee Engagement* Sebagai Energi Tingkah Laku

Bagaimana *employee engagement* terlihat oleh orang lain. *Employee engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa :

- 1) Karyawan akan berpikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Karyawan yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
- 3) Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- 4) Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Menurut Watson (dalam Novianti, 2011) keterikatan karyawan mengacu pada hubungan yang luas dan mendalam antara orang dan organisasi. Keterikatan memainkan peran penting dalam lingkungan bisnis.

Keterikatan karyawan meliputi 3 dimensi yaitu :

- a) *Rational* : Karyawan memahami dengan baik peran dan tanggung jawab mereka.
- b) *Emotional* : Seberapa banyak gairah/antusias mereka untuk bekerja dan antusias terhadap organisasi mereka.
- c) *Motivational* : Mereka bersedia berkontribusi dengan berusaha dan bekerja sesuai peran mereka masing-masing dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi employee engagement adalah *rational, emotional, motivational, kesiapan, kerelaan dan kebanggaan.*

C. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Schein (dalam Asri Laksmi, 2011) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Daniel Denison (dalam Deddy Mulyadi, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Sehingga kuatnya suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku.

Menurut Tosi, dkk (dalam Munandar, 2008) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Merupakan satu mental programming dari organisasi, yang merupakan pencerminan dari modal kepribadian organisasi.

Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2008), budaya organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a) Pengaruh Eksternal Yang Luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam, dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat.

b) Nilai-Nilai Masyarakat dan Budaya Nasional

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kebebasan individu, kesopan santunan dan kebersihan.

c) Unsur-Unsur Khas Dari Organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan solusi penyelesaian. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi menurut Mondy dan Noe yang dialih bahasakan oleh Wijarnako (dalam Nuraeni, 2016) yaitu :

a) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan peraturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terjadi dalam perusahaan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, misalnya sejauh mana informasi dapat disebarkan dalam organisasi.

b) Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi

karyawan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

c) Karakteristik Organisasi

Karakter organisasi juga mempengaruhi budaya perusahaan, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal. Lalu selanjutnya juga mempengaruhi tingkatan otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

d) Proses-Proses Administratif

Proses-proses administratif meliputi proses pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan. Bagaimana perusahaan memandang prestasi karyawan, perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

e) Struktur Organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksibel. Selain itu dalam organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala

sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Dalam struktur yang fleksibel dan konformitas yang tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f) **Gaya Manajemen**

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian, yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah pengaruh eksternal yang luas, lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan.

3. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Menurut Zeitz (dalam Fenny, 2018) terdapat lima aspek dalam budaya organisasi yaitu :

a) *Job Challenge* (Tantangan Pekerjaan)

Sejauh mana para karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang dirancang organisasi, sehingga para karyawan tersebut dapat mencapai target di organisasi melalui keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal. Apabila karyawan tersebut mampu mencapai target dengan keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal, maka organisasi juga akan memberikan penghargaan yang layak.

b) *Communication* (Komunikasi)

Budaya organisasi yang baik harus didukung dengan komunikasi timbal balik yang baik antara para atasan dengan karyawannya atau sebaliknya antara para karyawan kepada atasannya. Komunikasi ini bukan hanya sebatas komunikasi verbal, akan tetapi dapat dilakukan melalui materi, contohnya seorang atasan akan memberikan apresiasi atau penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya.

c) *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan dalam organisasi merupakan salah satu poin penting terbentuknya kerja sama dan hubungan yang baik antara para atasan dengan para karyawannya, dimana para atasan percaya bahwa karyawannya mampu bekerja dengan baik, maka karyawan pun akan percaya terhadap keputusan atasannya. Jika kepercayaan yang dibangun antara atasan dan karyawannya telah baik maka akan tercipta kerja sama yang baik sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

d) *Innovation* (Inovasi)

Inovasi dalam organisasi adalah cara baru dan menarik yang dilakukan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan yang inovatif seharusnya akan mendapat dukungan dan penghargaan dari organisasi tempatnya bekerja.

e) *Social Cohesion* (Kohesi Sosial)

Kohesi sosial dalam organisasi adalah keeratan hubungan antara satu karyawan dan karyawan lainnya yang terjadi dalam satu organisasi yang sama.

Sedangkan Menurut Robbins (dalam Deddy Mulyadi, 2018) terdapat 10 Aspek Budaya Organisasi yaitu :

a) Inisiatif Individual

Yaitu tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

b) Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

d) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit - unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang

terkoordinasi. Kekompakan unit - unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan, serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

f) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan - peraturan atau norma - norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawasan (atasan langsung) yang dapat dipergunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

g) Identitas

Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu.

h) Sistem Imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

i) Toleransi Terhadap Konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat

merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

j) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang - kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri. Untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai budaya suatu organisasi, dapat dilakukan dengan cara menilai suatu organisasi berdasarkan karakteristik - karakteristik budaya organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam budaya organisasi meliputi : Tantangan Pekerjaan, Komunikasi, Kepercayaan, Inovasi, Kohesi Sosial, Inisiatif Individual, Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manjaemen, Kontrol, Identitas, Toleransi Terhadap Konflik, dan Sistem Imbalan.

4. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Menurut O'Reilly, dkk (dalam Munandar, 2008) ciri-ciri budaya organisasi ada enam, yaitu :

a) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan Pengambilan Risiko)

Mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.

b) *Stability and Security* (Stabilitas dan Keamanan).

Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.

c) *Respect for People* (Penghargaan Kepada Orang).

Memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.

d) *Outcome Orientation* (Orientasi Hasil).

Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian, dan Tindakan.

e) *Team Orientation and Collaboration* (Orientasi Tim dan Kolaborasi).

Berkerjasama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.

f) *Aggressiveness and Competition* (Keagresifan dan Persaingan)

Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi para pesaing.

Dari uraian ciri-ciri budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri budaya organisasi meliputi : inovasi dan pengambilan risiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, keagresifan dan persaingan.

5. Manifestasi dari Budaya Organisasi

Tosi, Rizzo, dan Carol (dalam Munandar, 2008) menemukan konsep-konsep, makna, pesan-pesan yang mencerminkan budaya organisasi dalam praktik organisasi seperti berikut ini :

a) Rancangan Organisasi

Tergantung pada nilai-nilai utama dari budaya organisasi maka disusunlah strukturnya. Dari *design* organisasi dapat disimpulkan nilai-nilai utama mana yang dianggap penting.

b) Strategi Seleksi dan Sosialisasi

Organisasi dalam seleksi penerimaan tenaga kerja dan dalam program sosialisasinya akan menggunakan cara-cara yang menghasilkan diterimanya tenaga kerja yang memiliki nilai-nilai utama sesuai dengan nilai-nilai utama dari perusahaan.

c) Pembeda Kelas

Pembeda kelas mengacu pada daya (*power*) dan status yang dimiliki kelompok-kelompok yang menentukan corak hubungan antara mereka. Pembeda kelas yang jelas biasanya merupakan perbedaan berdasarkan hierarki dalam organisasi.

d) Ideologi (Adi Citra)

Budaya organisasi dibentuk sekitar ideologi yang dimiliki bersama. Ideologi membantu para anggota organisasi memberi makna pada keputusan-keputusannya.

e) Myth dan simbol-simbol

f) Simbol-simbol

Mencakup hal-hal seperti gelar, tempat parkir khusus, tempat makan khusus, jenis mobil, besar ruangan kerja, dan lain-lain yang berhubungan dengan kedudukan dan power dari tenaga kerja yang bersangkutan.

g) Bahasa

Disetiap organisasi ada kata-kata yang merupakan kata-kata yang khas dari organisasi yang tidak dikenal orang yang bukan anggota organisasi tersebut. Disamping itu gaya bahasanya juga dapat merupakan gaya bahasa yang khas. Misalnya meskipun bahasa Indonesia dalam organisasi yang satu orang menggunakan kata “bapak” dan “ibu” untuk atasan, di organisasi lain menggunakan kata “saudara” atau “anda”.

h) Ritual dan Seremoni

Misalnya makan siang bersama untuk semua manajer dari perusahaan pada setiap hari Selasa siang. Pada saat makan siang semua manajer dapat bertemu dengan kepala bagian tertentu, dengan direksi, rekan manajer yang lain untuk membicarakan persoalan-persoalan sehingga dapat mencapai suatu kesepakatan.

Dari uraian manifestasi budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa manifestasi budaya organisasi meliputi : rancangan organisasi, strategi seleksi, pembeda kelas, ideologi, simbol-simbol, bahasa, dan ritual dalam organisasi tersebut.

D. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Karyawan yang *engaged* akan selalu berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, berkomitmen, dan selalu bersemangat untuk memberikan kontribusi yang terbaik agar tercapainya tujuan organisasi. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa sebuah organisasi sangat membutuhkan *employee engagement*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Lockwood (dalam Perdana, 2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shalhan Kurnia (2017) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* di Bank Mandiri Region V Jakarta 3. Indikator nilai budaya organisasi dan aspek *employee engagement* yang paling menggambarkan adalah nilai budaya *integrity*, *customer focus*, dan aspek *vigor*. Hal senada juga disampaikan oleh Imam Sujono (2018) dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per (ABCP), yakni terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*, hubungan yang terjalin antara kedua variable tersebut sangat erat. Tingkat budaya organisasi berhubungan sangat erat dengan *employee engagement*. Jadi ketika budaya organisasi karyawan tinggi, maka *employee engagement* karyawan juga tinggi. Begitu pula ketika budaya organisasi karyawan tergolong sedang atau rendah, *engagement* karyawan ikut sedang atau rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Joushan (2015) hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai PT PLN (Persero)

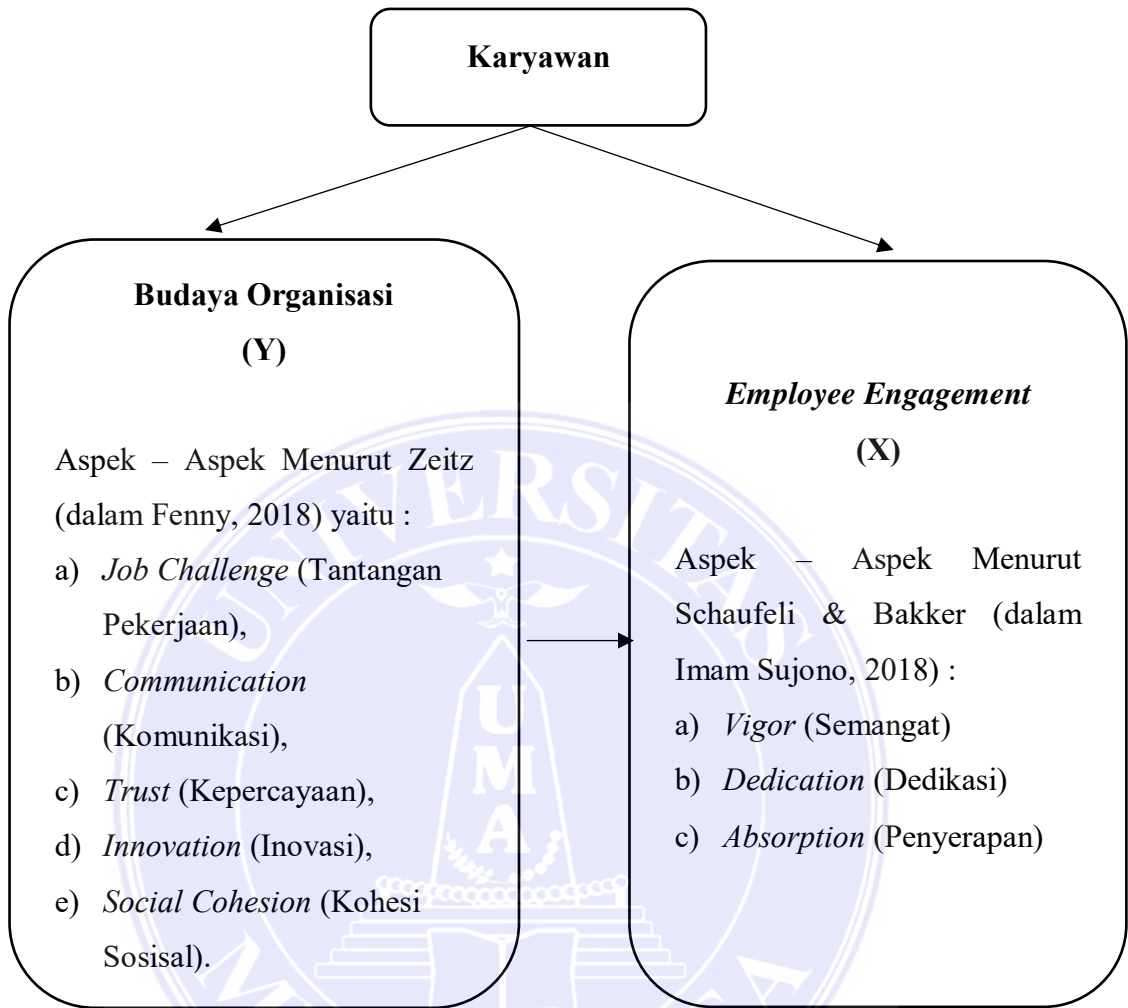
Area Bekasi, yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi yang dianut karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* dan kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini adalah terletak pada lokasi yang di teliti, karena lokasi penelitian yang dilakukan ini bergerak di perusahaan bisnis yang bergerak di bidang jasa yaitu pengiriman barang dan logistic, dan mayoritas karyawannya berjenis kelamin laki-laki. Pada penelitian ini menitikberatkan hubungan antara dua variable yaitu budaya organisasi dan *employee engagement*.

Dari poin diatas dapat dilihat bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi menjadi salah satu poin penting bagi kesuksesan sebuah organisasi. Dan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *employee engagement* sebuah organisasi, karyawan dan perusahaan sebaiknya mampu membentuk budaya organisasi yang kuat dengan cara menjalankan budaya organisasi yang ada di perusahaan oleh seluruh karyawan agar tercapainya tujuan organisasi.

Terdapatnya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan *employee engagement* dapat ditemukan dalam penelitian saat ini, hanya saja pada tingkat budaya organisasi (baik tinggi, sedang, atau rendah) keterikatan atau *employee engagement* yang dihasilkan tetap maksimal. Yang mana dalam penelitian terdahulu jika budaya organisasi tinggi, maka *employee engagement* juga tinggi, dan jika budaya organisasi rendah maka *employee engagement* juga rendah.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diungkapkan pada uraian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan. Dengan asumsi, semakin baik budaya organisasi pada karyawan, maka karyawan semakin *engagement* dengan perusahaan. Begitu sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi pada karyawan, maka karyawan semakin *unengagement* dengan perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Subjek Penelitian, (E) Teknik Pengumpulan Data, Validitas dan Reabilitas alat ukur, serta (F) Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006).

Berdasarkan masalah yang ingin dikaji, maka penelitian ini menggunakan design penelitian korelasi yaitu penelitian yang meneliti tentang ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2006), penelitian korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu antara variabel Budaya organisasi dengan *employee engagement*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut seorang atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain Hatch &

Farhandy (dalam Sugiyono, 2011). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian akan menentukan variabel mana yang bersifat mengikuti atau variabel terikat dan variabel mana yang mempunyai peran atau yang disebut variabel bebas.

Istilah variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian terdapat dua variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan dikaji adalah :

Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi

Variabel Terikat (Y) : *Employee Engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2007) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Untuk menghindari kekeliruan dan kesalah pahaman penafsiran dalam memperoleh kesatuan arti dan pengertian dari judul penelitian ini, berikut definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Employee Engagement*

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap organisasi

atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. *Employee engagement* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Schaufeli & Bakker (dalam Imam Sujpno, 2018) yaitu : adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan kerja (*absorbtion*) pada karyawan. Tinggi rendahnya *employee engagement* tercermin dari skor skala *employee engagement*. Skor yang tinggi menunjukkan *employee engagement* yang tinggi dan skor *employee engagement* yang rendah menunjukkan *employee engagement* yang rendah.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi atau perusahaan dan membimbing perilaku para anggotanya. Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek – aspek Menurut Zeitz (dalam Fenny, 2018) yaitu : *Job Challenge* (Tantangan Pekerjaan), *Communication* (Komunikasi), *Trust* (Kepercayaan), *Innovation* (Inovasi), dan *Social Cohesion* (Kohesi Sosisal). Kuat lemahnya budaya organisasi tercermin dari skor skala budaya organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan skor yang rendah menunjukkan budaya organisasi yang lemah.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir sebanyak 602 orang. Data ini didapatkan berdasarkan data dari administrasi PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir.

2. Sampel Penelitian

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2010), adalah sebagian atau wakil populasi yang ada. Hasil dari penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dalam pemilihan sampel karyawan pada penelitian ini yaitu terdiri dari karyawan di unit *inbound*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Purposive Sampling*, dimana sampel yang diambil adalah sampel yang memiliki ciri-ciri spesifik yang telah peneliti tentukan. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2010) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu.

Alasan peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* dikarenakan tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *Purposive Sampling* untuk menetapkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam perusahaan ini mayoritas karyawannya berjenis kelamin laki-laki tekhusus pada karyawan di unit *inbound*. Biasanya bagi yang sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan ini minimal masa kerjanya 5 tahun. Hal itulah yang menjadi salah satu kriteria menentukan sampel dalam penelitian ini.

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Karyawan pada unit *inbound*.
- b) Karyawan tetap
- c) Karyawan dengan lama bekerja minimal 5 tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penggunaan skala rating sangat fleksibel, tidak terbatas hanya kepada pengukuran sikap saja tetapi juga mengukut persepsi respon terhadap fenomena lainnya.

Skala merupakan sejumlah pertanyaan yang tertulis yang berupa kontrak atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu, dan pertanyaan dalam skala sebagai stimulus kepribadian individu, pertanyaan dalam skala sebagai stimulus yang tertuju pada indikator perilaku guna memancing

jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh respinden yang bersangkutan (Azwar, 2010).

Terdapat dua jenis skala yaitu skala sikap dan skala perilaku. Variabel-variabel pada penelitian ini yaitu *employee engagement* diukur menggunakan skala sikap, sedangkan Budaya organisasi diukur menggunakan skala perilaku.

1. Skala *Employee Engagement*

Disusun berdasarkan aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakeker (dalam Imam Sujono, 2018) yaitu : *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada skala *employee engagement* terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian untuk aitem favourable adalah nilai 4 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 3 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara untuk penilaian aitem unfavourable adalah nilai 1 “Sangat Setuju (SS)”, nilai 2 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 3 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Skala Budaya Organisasi

Disusun berdasarkan aspek – aspek Menurut Zeitz (dalam Fenny, 2018) yaitu : Tantangan Pekerjaan, Komunikasi, Kepercayaan, Inovasi, dan Kohesi Sosisal. Pada skala Budaya organisasi yaitu berupa skala perilaku, terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian untuk aitem favourable adalah nilai 4 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 3 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 2 untuk

jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara untuk penilaian aitem unfavourable adalah nilai 1 “Sangat Setuju (SS)”, nilai 2 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 3 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Guna mengungkap aspek-aspek atau variabel – variabel yang diteliti diperlukan suatu alat ukur berupa skala atau tes yang valid dan reliabel agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya (Azwar, 2010).

Validitas dan Reliabilitas merupakan dua hal yang sangat berkaitan dan berperan dalam menentukan kualitas suatu alat ukur karena sejauh mana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan suatu penelitian tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (dalam Wijaya, 2010) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dapat dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu pengukuran yang valid, dapat dipastikan Reliable. Namun, apabila suatu pengukuran yang dipastikan reliable, tidak dapat dikatakan sepenuhnya valid (mungkin atau tidak mungkin valid), karena ada kemungkinan munculnya kesalahan sistematis (Malhotra, 2010).

Adapun untuk uji keabsahan item yakni menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum xy$	=	Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	=	Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	=	Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor Y
N	=	Jumlah Subjek

2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2008).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Coronbach* (dalam Hadi dan Pamardiningsih, 2000) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$ = Jumlah varian butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Budaya Organisasi) dengan satu variabel terikat (*Employee Engagement*). Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 2010) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah Subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a) Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Data dikatakan normal jika nilai sig. > 0.050.
- b) Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Data dikatakan linear jika nilai sig. < 0.050.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 23.0 (*Statistical Package for the Social Sciences for window*).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas tentang simpulan beserta saran-saran yang berkaitan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *r product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan, dimana $r_{xy} = 0.817$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0.05$. Artinya ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement*, semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin baik *Employee Engagement* pada karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan, maka hipotesis dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* adalah sebesar $r^2 = 0.668$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi sebesar 66,8% pada *Employee Engagement*.
2. Pada penelitian Budaya Organisasi karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan dikategorikan tinggi, dilihat dari nilai rata-rata *empiric* yang diperoleh (93.72) lebih besar dari nilai hipotetik (65). Kemudian diketahui bahwa *Employee Engagement* karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan juga dikategorikan tinggi, dilihat dari nilai rata-

rata *empiric* yang diperoleh (112.44) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (80).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan agar dapat mempertahankan *Employee Engagement* yang dimilikinya, dengan cara mengikuti Budaya Organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan, sehingga *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan dapat lebih baik lagi.

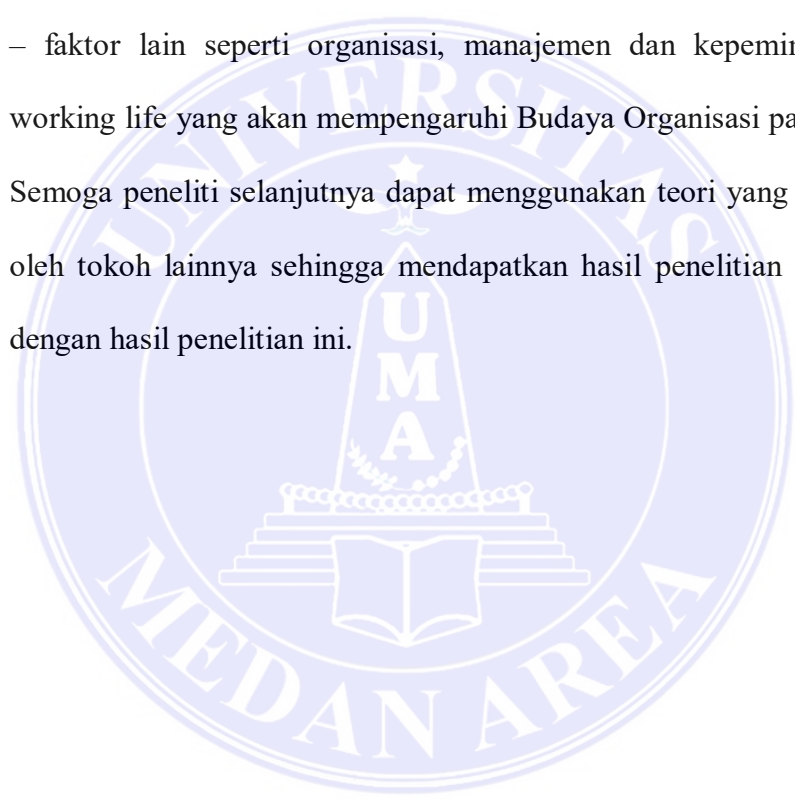
2. Bagi Pihak Perusahaan

Sesuai hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya menyatakan bahwa para karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan mempunyai Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* yang dikategorikan tinggi. Oleh karena itu disarankan bagi pihak perusahaan untuk ikut serta dalam mempertahankan *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan, dengan cara membagikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi serta kinerja yang baik dan komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan mengajak karyawan untuk bersama-sama menciptakan Budaya Organisasi dengan memperhatikan aspek *Job*

Challenge, Communication, Trust, Innovation, dan Social Cohesion agar ditingkatkan lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kekurangan, maka kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dan dapat mengembangkan permasalahan yang muncul dari responden. Selain dari pembahasan di dalam penelitian ini, masih ada faktor – faktor lain seperti organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta working life yang akan mempengaruhi Budaya Organisasi pada karyawan. Semoga peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori yang dikemukakan oleh tokoh lainnya sehingga mendapatkan hasil penelitian yang berbeda dengan hasil penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, MR. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology* Vol.2 No.1 , 10-18.
- Albrecht, S., L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:RINEKA CIPTA.
- Asiyah, N. 2012. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Karyawan di PT. Bank Perkreditan (BPR) Nusamba WlingiBlitar. Undergraduated Thesis. UIN Sunan Ampel.
- Asri, L. R. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds). 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B 2010. Defining and Measuring Work Engagement : Bringing clarity the concept. In Bakker, A.B., & Leiter, M. P. (Eds). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press.
- Deddy Mulyadi. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpnan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Fenny, S. R. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Perusahaan BUMN PT. X Cabang Bandung .Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia.
- Hadi, S. 2004. *Statistika Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Imam Sujono, 2018. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per Kota Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Joushan SA. 2015. Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Lewiuci, PG & Mustamu, RH. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA Vol. 4*.
- Macey, A. 2009. *Employee Engagement : Tools for Analysis Practice and Competitive Advantage*. Valtera Corporation. Hongkong.
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.
- Margaretha, M., & Saragih, S. 2008. *Employee Engagement : Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi*. Makalah dipresentasikan pada the 2nd National Conference UKWMS Surabaya.
- McBain. 2007. *The Practice of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice*. *Strategic HR Review*, Vol. 6. Iss: 6, 16 – 19.
- McShane, S. L. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih I.Z. 2012. Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Semarang. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.
- Muhl, C.J. 2002. What is an Employee- The Answer Depends on the Federal Law. *Monthly Lab. Rev.* 125, 3.
- Munandar, AS. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ndhara, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviati, F. R. 2011. Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Persepsi Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Perdana, A. 2014. Perbedaan Work Engagement antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing pada Pegawai PT. Sakti Bangun Kencana Rayeuk. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Syarif Kasim Riau.

- Rizza, A. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol.2. No..
- Saks, Alan M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol.26. No.7. Page 600-619.
- Schaufeli WB, Bakker AB. 2003. *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preilinary Manual*. Occupational Health Psychological Measurement.
- Shahlan Kurnia. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Bank Mandiri Region V Jakarta 3. Skripsi IPB.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfa, NM. 2013. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement di PT ICS (Istana Cipta Sembada). Undergraduated Thesis. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Vibrayani. 2012. Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement. UGM: Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Yadnyawati, N. W. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Employee Engagement Studi Kasus pada PT Bursa Efek Indonesia. Laporan Penelitian.
- Yolanda, K.D. 2018. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Karyawan PT Apac Inti Corpora. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.



KUISIONER PENELITIAN

a) *Identitas Karyawan*

Nama (Insial) :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Umur :
Lama Bekerja :

b) *Petunjuk pengisian*

1. *Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawabann benar atau salah, penelitian lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu/Saudara tentang Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement*.*
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. TS = Tidak Setuju
 - d. STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA A**➤ Skala *Employee Engagement***

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki semangat yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.				
2.	Saya mampu bekerja di bawah tekanan.				
3.	Saya tetap gigih mengerjakan pekerjaan walaupun ada kesulitan.				
4.	Saya berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
5.	Saya akan bertahan dalam menghadapi situasi sulit dan tidak mudah mengeluh				
6.	Saya akan mengendalikan diri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
7.	Saya mengalami kesusahan jika bekerja di bawah tantangan.				
8.	Saya mengalami kesusahan jika bekerja di bawah tantangan.				
9.	Terkadang saya mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan.				
10.	Saya bekerja ketika mendapatkan perintah dari atasan.				
11.	Sukar bagi saya dalam menghadapi kendala yang terjadi dengan baik,				
12.	Saya merasa lemah ketika menghadapi suatu masalah.				
13.	Saya akan berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya hari demi hari.				
14.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan saya dengan baik.				
15.	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain				
16.	Saya berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik dari orang lain.				
17.	Saya akan menyanggupi setiap tanggung jawab yang diberikan kepada saya.				
18.	Saya tidak akan pernah menyerah jika gagal atas sebuah tugas.				
19.	Saya merasa tidak perlu untuk berusaha keras dalam meningkatkan prestasi kerja.				
20.	Terkadang saya merasa sedih jika pekerjaan yang sudah dikerjakan tidak sesuai dengan keinginan.				

21.	Tidak ada niatan saya untuk menjadi contoh yang baik bagi orang lain.				
22.	Skill dan kemampuan teman-teman saya jauh lebih baik dari saya.				
23.	Saya kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.				
24.	Jika saya gagal atas sebuah tugas, saya cenderung menyerah.				
25.	Saat bekerja, pikiran saya tidak terganggu dengan lingkungan luar.				
26.	Saya mampu bekerja dengan focus jika berada ditempat keramaian maupun keheningan.				
27.	Ketika diberi pekerjaan, saat itu juga saya selesaikan dengan tepat waktu.				
28.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas saya.				
29.	Saya siap memberikan seluruh tenaga saya untuk dapat menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
30.	Saya merasa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab saya.				
31.	Ketika merasa lelah saat bekerja saya mengahbiskan waktu dengan bermain game.				
32.	Saya merasa kurang nyaman jika bekerja ditempat keramaian.				
33.	Saya suka menuda-nunda pekerjaan.				
34.	Saya enggan bertanya kepada rekan kerja ketika tidak mengerti <i>job description</i> yang telah ditentukan perusahaan.				
35.	Saya tidak suka waktu saya hanya dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan.				
36.	Saya hanya mengerjakan tugas pribadi yang diberikan oleh perusahaan.				

SKALA B**➤ Skala Budaya Organisasi**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia diberi tanggung jawab ekstra diluar pekerjaan wajib saya.				
2.	Saat diberikan pekerjaan yang berat saya merasa tidak terbebani.				
3.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.				
4.	Saya hanya bekerja sesuai tuntutan kerja yang diberikan kepada saya.				
5.	Apabila beban kerja saya tidak sesuai dengan kompensasi saya akan complain pada atasan.				
6.	Untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja saya selalu berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain.				
7.	Saya senantiasa memberikan informasi kepada rekan kerja saya tentang pekerjaan untuk kemajuan perusahaan.				
8.	Secara sukarela saya akan menghadiri rapat kepanitiaan acara yang diadakan oleh perusahaan.				
9.	Saya merasa mampu untuk menyuarakan pendapat dan mempengaruhi perubahan di perusahaan ini.				
10.	Saya enggan memberikan informasi penting kepada rekan kerja yang lain.				
11.	Acara yang dilakukan di luar kewajiban pekerjaan hanya membuang waktu saja.				
12.	Ketika perusahaan sedang mengalami masalah, saya tidak percaya diri untuk memberikan solusi.				
13.	Saya dilibatkan dalam keputusan besar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan ini.				
14.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
15.	Saya komitmen dalam melakukan suatu pekerjaan.				
16.	Saya lebih memilih istirahat daripada berkontribusi dalam pemajuan perusahaan.				
17.	Saya merasa kesulitan ketika mengerjakan tugas dari atasan.				

18.	Terkadang saya ceroboh dalam melakukan pekerjaan.				
19.	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.				
20.	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.				
21.	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.				
22.	Akan sangat sulit bagi saya ketika memberikan masukan kepada atasan.				
23.	Jika pekerjaan menumpuk pikiran saya menjadi kacau.				
24.	Ketika ide saya tidak diterima oleh orang lain saya merasa kecewa.				
25.	Pihak atasan menunjukkan kepercayaan yang penuh pada kemampuan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.				
26.	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.				
27.	Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.				
28.	Saya merasa pihak atasan merasa ragu dengan kinerja yang saya miliki.				
29.	Ketika melakukan kesalahan dalam bekerja saya mendapat cemoohan dari atasan.				
30.	Saya merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan ini.				

LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN



➤ **Data Skala Budaya Organisasi**

Subjek	Aitem Pernyataan Budaya Organisasi																														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	84	
2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	87	
5	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	93	
6	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	99	
7	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
8	2	3	3	3	2	3	2	1	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	1	4	4	4	2	3	3	1	3	83	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	88	
11	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
12	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	86	
14	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	93	
15	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
16	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
17	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	89	
18	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
19	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89	
20	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	87	
21	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	87	
22	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	87	
23	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
24	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	101	
25	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
26	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	86	
27	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	87	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
29	2	3	4	4	1	2	4	3	4	1	1	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	89	
30	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
31	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	90	
32	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	94	
33	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1	2	4	97	
34	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	91	
35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	1	4	4	105	
36	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	88	
37	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	97	
38	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	100
39	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	103
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	87	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
42	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	99
43	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	86
44	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	82	
45	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	101	
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	84	
47	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	105
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	97
50	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	100



1. Employee Engagement

Reliability

Scale: Employee Engagement

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.02	110.959	.515	.914
VAR00002	109.10	109.153	.614	.913
VAR00003	109.26	110.441	.651	.913
VAR00004	109.28	110.532	.597	.914
VAR00005	109.40	112.163	.446	.915
VAR00006	109.34	111.209	.446	.915
VAR00007	109.70	108.663	.543	.914
VAR00008	109.68	107.569	.602	.913
VAR00009	109.32	112.059	.335	.917
VAR00010	109.26	112.604	.190	.920
VAR00011	109.40	112.163	.446	.915
VAR00012	109.64	107.174	.683	.912
VAR00013	109.16	109.892	.686	.913
VAR00014	109.24	111.615	.567	.914
VAR00015	109.06	119.364	-.247	.923
VAR00016	109.34	111.209	.446	.915
VAR00017	109.20	107.918	.640	.913
VAR00018	109.22	107.114	.614	.913
VAR00019	109.30	111.888	.320	.917
VAR00020	110.24	112.717	.295	.917
VAR00021	109.02	110.959	.515	.914
VAR00022	109.10	109.153	.614	.913
VAR00023	109.16	110.872	.526	.914
VAR00024	109.16	109.892	.686	.913
VAR00025	109.24	111.615	.567	.914
VAR00026	109.40	112.163	.446	.915

VAR00027	109.36	111.460	.598	.914
VAR00028	109.64	107.174	.683	.912
VAR00029	109.22	107.114	.614	.913
VAR00030	109.26	109.339	.495	.915
VAR00031	109.12	110.189	.348	.917
VAR00032	109.56	106.986	.355	.920
VAR00033	108.76	114.717	.124	.919
VAR00034	109.70	108.663	.543	.914
VAR00035	109.26	110.441	.651	.913
VAR00036	109.28	110.532	.597	.914

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.44	116.619	10.799	36

2. Budaya Organisasi

Reliability

Scale: Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.04	66.937	.596	.890
VAR00002	90.74	70.482	.216	.897
VAR00003	90.40	66.939	.645	.889
VAR00004	90.42	67.228	.619	.890
VAR00005	91.22	66.420	.472	.892
VAR00006	91.04	66.937	.596	.890
VAR00007	90.50	68.582	.496	.892

VAR00008	90.44	66.823	.583	.890
VAR00009	90.58	66.330	.534	.891
VAR00010	90.32	72.344	-.019	.903
VAR00011	90.78	68.093	.381	.894
VAR00012	90.36	69.500	.356	.894
VAR00013	90.66	64.841	.582	.890
VAR00014	90.34	66.882	.583	.890
VAR00015	90.14	69.470	.294	.896
VAR00016	90.42	67.187	.687	.889
VAR00017	90.58	69.024	.510	.892
VAR00018	90.76	67.900	.436	.893
VAR00019	90.52	66.622	.654	.889
VAR00020	90.40	66.939	.645	.889
VAR00021	90.42	67.228	.619	.890
VAR00022	91.04	65.794	.604	.889
VAR00023	90.76	68.472	.437	.893
VAR00024	90.56	66.904	.448	.893
VAR00025	90.76	67.900	.436	.893
VAR00026	90.00	69.673	.325	.895
VAR00027	90.58	69.922	.438	.893
VAR00028	90.98	73.122	-.084	.904
VAR00029	90.76	68.921	.421	.893
VAR00030	90.36	69.500	.356	.894

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.72	72.614	8.521	30



1. Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Budaya Organisasi	50	93.72	8.521	82	120
Employee Engagement	50	112.44	10.799	96	141

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Employee Engagement
N		50	50
Normal Parameters	Mean	93.72	112.44
	Std. Deviation	8.521	10.799
Most Extreme Differences	Absolute	.190	.113
	Positive	.190	.113
	Negative	-.102	-.067
Test Statistic		.190	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087	.151

2. Uji Linearitas

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Engagement * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	4660.481	17	274.146	8.324	.000
		Linearity	3818.850	1	3818.850	115.960	.000
		Deviation from Linearity	841.630	16	52.602	1.597	.127
Within Groups			1053.839	32	32.932		
Total			5714.320	49			

Measures of Association

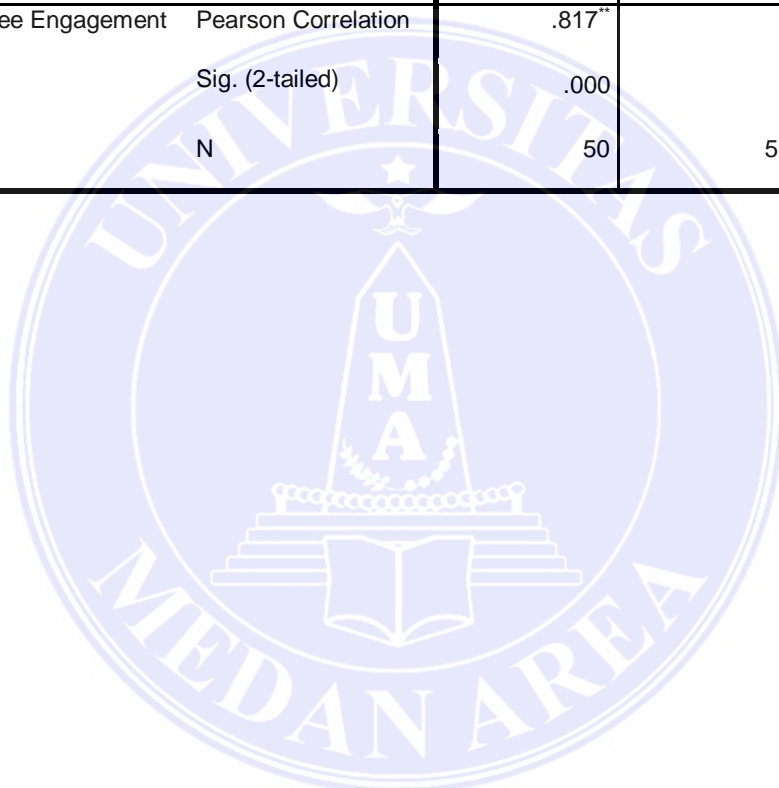
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Employee Engagement * Budaya Organisasi	.817	.668	.903	.816

3. Uji Korelasi

Correlations

Correlations

		Budaya Organisasi	Employee Engagement
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Employee Engagement	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50







UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 882/FPSI/01.10/IX/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

4 September 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fanny Tri Wahyuni Tanjung
NPM : 178600424
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, Jl. Sisinganmangaraja KM 10,5 Kompleks Amplas Trade Center, Blk. F No. 10, Timbang Deli, Medan Amplas guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip
-





Medan, 15 September 2021

Nomor : 05/SB/JNE-MES/IX/2021
Hal : Konfirmasi Izin Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth :

**Bpk/Ibu Dekan,
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat pengantar dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fak. Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 882/FPSI/01.10/IX/2021 tanggal 4 September 2021 perihal Surat Permohonan Izin Riset dan Pengambilan Data mahasiswa a.n :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Fanny Tri Wahyuni Tanjung	178600424	Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas tersebut benar **telah diizinkan** melakukan **Riset dan Pengambilan Data** yang di mulai pada di PT. JNE Cabang Medan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



M. Arif Taufik
HC Development Sub Unit Head
PT. JNE Medan

Branch Office Medan :
Jl. Brigjend Katamsa No. 523 E, Smpang Pelangi, Phone. (061) 3000 3888

www.jne.co.id



Medan, 21 September 2020

Nomor : 04/JNE-MDN/IX/2020
Hal : Konfirmasi Izin Survey Pra Riset

Kepada Yth :

**Bpk/Ibu Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat pengantar dari Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 294/FPSI/01.11/XI/2020 tanggal 16 September 2020 Perihal Pengantar Survey Untuk Pra Penelitian Mahasiswa a.n :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1	Fanny Tri Wahyuni Tanjung	178600424	Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas tersebut benar **telah diizinkan** melakukan **Survey Pra Riset** di **PT. JNE Cabang Medan**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT. JNE Medan


M. Arif Taufik
HC Development Sub Unit Head

Branch Office Medan :
Jl. Brigjend Katamso No. 523 E, Simpang Pelangi. Phone. (061) 3000 3888

www.jne.co.id



Medan, 14 Desember 2021

Nomor : 03/SB/JNE-MES/XII/2021
Hal : Konfirmasi Selesai Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth :

**Bpk/Ibu Dekan,
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**
di -

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat pengantar dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fak. Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 882/FPSI/01.10/IX/2021 tanggal 4 September 2021 perihal Surat Permohonan Izin Riset dan Pengambilan Data mahasiswa a.n :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Fanny Tri Wahyuni Tanjung	178600424	Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas tersebut benar **telah selesai** melakukan **Riset dan Pengambilan Data di PT. JNE Cabang Medan.**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

M. Arif Taufik
HC Development Sub Unit Head
PT. JNE Medan

Branch Office Medan :
Jl. Brigjend Katamsno No. 523 E, Simpang Pelangi. Phone. (061) 3000 3888

www.jne.co.id