

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

diajukan oleh
Rita Afriani Simanjorang
17.860.0328



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI
DI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

NAMA : RITA AFRIANI SIMANJORANG

NPM : 178600328

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

DISETUJUI OLEH

Komisi Pembimbing

Pembimbing



(Drs. Maryono, M.Psi)

Kepala Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi



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

Dekan



(Hasanuddin Ph.D)

Tanggal Sidang : 2 September 2022

iii

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN WORK
ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI DINAS BINA MARGA DAN BINA
KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Rita Afriani Simanjorang

178600328

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 31 Agustus 2022

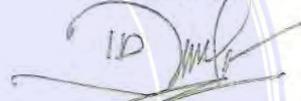
Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris



(Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi M.Psi)

Pembimbing



(Drs. Maryono, M.Psi)

Penguji Tamu



(Meri Hafni, S.Psi, M.Psi)

Kepala Bagian



(Anussharian, S.Psi, M. Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rita Afriani Simanjorang

NIM : 178600328

Tahun Terdaftar : 31 Maret 2022

Pogram Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Dalam pernyataan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 31 Agustus 2022



Rita Afriani Simanjorang

17.860.0328

v

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Rita Afriani Simanjorang
NPM : 178600328
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

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

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara
Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 31 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Rita Afriani Simanjorang

ABSTRAK

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**OLEH :
RITA AFRIANI SIMANJORANG**

NIM : 178600328

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Budaya organisasi dengan *Work Engagement* pada pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala likert melalui dua skala, yaitu skala budaya organisasi dan skala *work engagement*. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) sebesar 0,773 dengan $P=0,000 < 0,010$ artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sumatera utara, yang semakin tinggi Budaya Organisasinya maka semakin tinggi *Work Engagement* yang ditunjukkan. Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh tingkat budaya organisasi pada pegawai dalam penelitian ini tergolong tinggi dimana mean hipotetik (67,5) < mean empirik (81,59) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (8,746). Pada *work engagement* pegawai baik dimana mean hipotetik (95) < mean empirik (116,66) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (13,509). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Ada Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada pegawai dinyatakan diterima. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $(r^2) = 0,598$ artinya budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap *work engagement* pegawai sebesar 59,8% dan 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Work Engagement*.

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENGAGEMENT IN DINAS BINA MARGA AND BINA KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA

BY :

RITA AFRIANI SIMANJORANG

NIM : 178600328

This study aims to examine the correlation between organizational culture and work engagement for employees at the department of bina marga and construction development in the province of North Sumatra. The population used in this study amounted to 70 employee and the sample used in this study 70 employee. The sampling technique used was the total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model through two scales, namely the organizational culture scale and the work engagement scale. Data analysis used the product moment correlation technique (0,773 with $P=0,000 < 0,010$, meaning that there is a positive and significant correlation between organizational culture and work engagement for employees at the bina marga and construction development services in North Sumatra Province, which shows that the higher the organizational culture, the higher the organizational culture.the higher the work engagement. Based on the results of the calculation of the data obtained, the level of organizational culture in employees in this study is classified as high where the hypothetical mean (67.5) < empirical mean (81.59) and the difference exceeds the number one SD (8.746). In employee work engagement is good, where the hypothetical mean (95) < empirical mean (116.66) and the difference exceeds the number one SD (13,509). Thus the hypothesis which reads there is a correlation between organizational culture and work engagement on employees is declared accepted. The coefficient of determination of the correlation is (= 0.598, meaning that organizational culture contributes effectively to employee work engagement of 59.8% and 40,2% influenced by other factors.

Keywords: Organizational Culture, Work Engagement.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dorongan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai.

Peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga tugas akhir ini menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, 31 Agustus 2022

Rita Afriani Simanjorang

17.860.0328

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih setia-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sejalan dengan peneitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul: **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini Penulis menyadari bahwa keberhasilan saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dukungan dan doa-doa yang saya kasihi dan yang mengasihi saya maka dari itu untuk kesempatan kali ini saya mengucapkan rasa terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. 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 yang telah berdedikasi tinggi dan memberikan kepedulian kepada semua mahasiswa Fakultas Psikologi.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi. Psikolog selaku Kepala Jurusan Bidang Psikologi Industri & Organisasi
6. Bapak Drs.Maryono,M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Meri Hafni, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji yang memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini
8. Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis,S.Psi M.Psi, selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
9. Bapak Dr.Syafrizaldi S.Psi, M.Psi, selaku ketua sidang yang telah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
11. Untuk seluruh para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
12. Teruntuk kedua orangtua saya Bapak J.Simanjourang dan Ibu R.br Simanjuntak (+) yang sudah banyak memberikan support dan mendukung dalam segala hal, terkhusus dalam penyusunan skripsi untuk mendapatkan gelar S1 Psikologi. Yang selalu menyediakan materi disaat aku butuh dan selalu menjadi orangtua yang terbaik dalam segala hal, terimakasih untuk kalian pak,mak.

13. Terimakasih Kepada kakak dan abangku, Kartika Magdalena Simanjorang, Purnama Simanjorang S.Akun, Pitta Uli Sitorus, Ira Wanti, abangku Pardomuan Simanjorang, Freddy Josua Simanjorang dan Rinaldi Pasaribu yang selalu memberikan semangat, nasehat dan mau mendengarkan keluhan kesah ku dalam penyusunan skripsi, dan selalu setia membantu di setiap kesulitan terutama dalam segi keuanganku selama dalam penyusunan skripsi.
14. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Kampril Deniati Pakpahan, Patricia Irna Silverdhana Simarmata, Margareta Dinawati Nainggolan, Hani Frishela Sianturi, Siska Windy Aulia Saragih, Zaka Asmara, Cindy Milly Wati Sitorus, dan Santo Rambe karena masih mau berteman denganku berjuang bersama-sama dan selalu mendukungku serta membantu apa yang dibutuhkan disaat penyusunan skripsi.
15. Terimakasih kepada keponakanku Astheo Putra Simanjorang dan Axle Simanjorang karena sudah membuat bou lebih semangat dan membuat goodmood dalam penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran sifatnya mendidik dan membangun, senantiasa peneliti terima. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya khususnya peneliti.

Medan, 31 Agustus 2022

Rita Afriani Simanjorang

17.860.0328

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMAKASIH	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. PEGAWAI	10
1. Pengertian Pegawai.....	10
B. WORK ENGAGEMENT.....	11
1. Pengertian Work Engagement	11

2.	Aspek- aspek yang Mempengaruhi Work Engagement.....	13
3.	Komponen Work Engagement.....	14
4.	Ciri-ciri Work Engagement.....	16
5.	Dimensi-dimensi Work Engagement	17
6.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement	18
C.	Budaya Organisasi	23
1.	Pengertian Budaya Organisasi	23
2.	Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	25
3.	Fungsi Budaya Organisasi	28
4.	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	29
5.	Jenis-jenis Budaya Organisasi	31
6.	Ciri-ciri Budaya Organisasi	32
7.	Indikator Budaya Organisasi.....	33
8.	Manfaat Budaya Organisasi.....	35
D.	Hubungan Budaya Organisasi dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara Kota Medan.....	35
E.	Kerangka Konseptual.....	39
F.	Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
A.	Tipe Penelitian	41
B.	Identifikasi Operasional Penelitian	41
C.	Defenisi Operasional Variabel.....	41
D.	Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample	42
1.	Populasi.....	42
2.	Sample.....	42
3.	Teknik Pengambilan Sampel	43
E.	Metode Pengumpulan Data.....	43
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data.....	45
1.	Validitas	45
2.	Reliabilitas	47
G.	Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51

A. Orientasi Kanca Penelitian.....	51
B. Persiapan Penelitian	52
1. Persiapan Administrasi	52
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	52
3. Uji Coba Alat Ukur	53
C. Pelaksanaan Penelitian.....	57
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	58
1. Uji Asumsi	58
2. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Korelasi Product Moment	61
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Budaya Organisasi dan Work Engagement	62
a. Mean Hipotetik	62
b. Mean Empirik	62
c. Kriteria	62
E. Pembahasan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

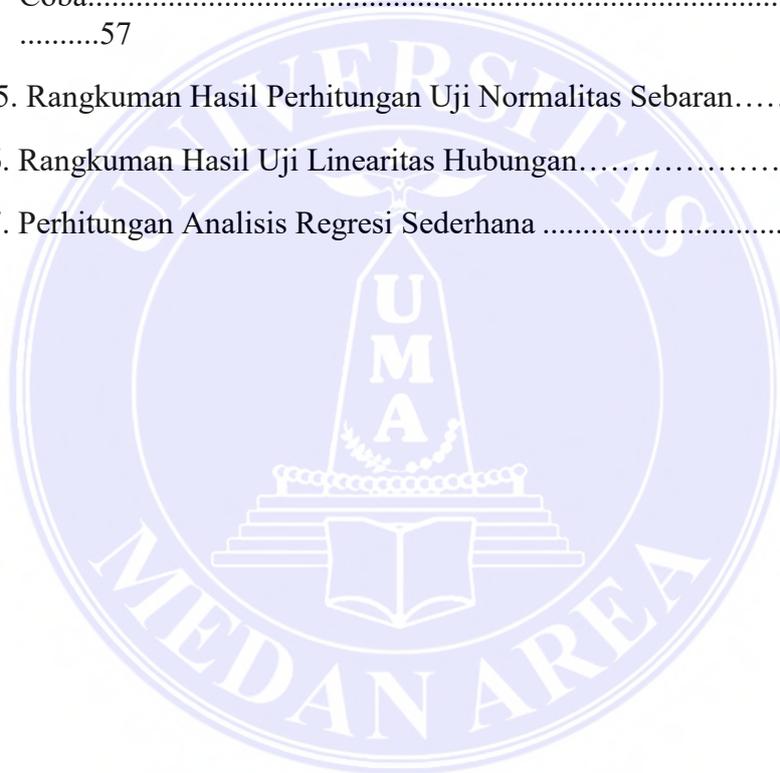
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Distribusi Normal Skala Budaya Organisasi.....	64
Gambar 2. Kurva Distribusi Normal Skala Work Engagement.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Skala Budaya Organisasi.....	54
Tabel 2. Distribusi Skala Work Engagement.....	55
Tabel 3. Distribusi Butir-Butir Valid dari Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 4. Distribusi Butir-Butir Valid dari Work Engagement Setelah Uji Coba.....	57
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	59
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	60
Tabel 7. Perhitungan Analisis Regresi Sederhana	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitian	75
Lampiran B Uji Validitas Dan Reliabilitas	90
Lampiran C Uji Normaitas Dan Lineritas	98
Lampiran D Korelasi.....	102
Surat Keterangan Bukti Penelitian	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari, 2016). Untuk mencapai tujuan tersebut, Bakker (2011) menyatakan bahwa saat ini perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.

Seiring berkembangnya zaman, kebutuhan manusia berubah dan semakin bertambah. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi baik secara individu maupun kelompok, agar kebutuhan dapat terpenuhi, biasanya manusia melakukan suatu interaksi untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi - Interaksi ini biasa dilakukan oleh individu kepada individu, atau individu kepada kelompok, atau kelompok kepada kelompok. Interaksi yang terjalin dalam kelompok - kelompok akan menciptakan suatu organisasi dengan satu tujuan yang sama. Dalam mencapai

tujuan tersebut, diperlukan keterlibatan anggota secara penuh dan berkomitmen di dalam organisasi, keterlibatan anggota ini biasa disebut dengan work engagement. Menurut Robbins (Dalam Wirawan, 2007) organisasi merupakan social entity atau unit-unit organisasi terdiri atas orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, yaitu koordinasi yang dikelola untuk mencapai tujuan organisasi, agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai perlu adanya keterlibatan anggota secara penuh (engaged) dan benar-benar terlibat dan berkomitmen di dalam organisasi tersebut. Perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki engagement di dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan yang memiliki engagement tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

Work engagement menurut Schaufelli dan Bakker (2004) adalah kondisi mental yang bersifat positif, yang berkaitan dengan pemenuhan tuntutan pekerjaan yang dicirikan melalui vigor, dedication, dan absorption. Vigor mengacu pada semangat dan energi yang kuat dalam mengerjakan sesuatu, dedication mengacu kepada keterlibatan karyawan dan kemauan dalam diri untuk bekerja sebaik mungkin untuk perusahaannya, serta absorption, yaitu meletakkan konsentrasi penuh dalam bekerja.

Work engagement mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Aktouf (dalam Ardi&Syarif,2020) work engagement seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena karyawan yang tidak engaged merupakan pusat masalah apabila pekerja kehilangan komitmen dan motivasinya. Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan job resources yang akan berdampak pada penyelesaian task performance dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan work engagement kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Karyawan yang terikat akan merasa terdorong untuk berusaha menuju tujuan yang menantang serta memiliki keinginan untuk meraih kesuksesan.

Work engagement karyawan dapat dilihat dari usahanya untuk mencapai tujuan serta hasil yang didapat dari usahanya yaitu suatu kesuksesan. Pentingnya work engagement bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya, sehingga karyawan tidak merasa tertekan ketika bekerja dan hal tersebut dapat menurunkan tingkat stress kerja dan menurunkan tingkat turn-over karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini didukung dengan pendapat Marciano (2010) yang mengatakan bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki beberapa keuntungan yaitu dapat meningkatkan

produktivitas, meningkatkan keuntungan, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Dalam hal ini fenomena yang ada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara keterikatan kerja yang ada di perusahaan tergolong minim dikarenakan masih beberapa pegawai yang terlihat kurang fokus saat bekerja seperti ada yang mengantuk di jam bekerja, pada saat jam istirahat beberapa pegawai terlihat tidak bergabung dengan yang lainnya dan ada juga yang tampak berkubuk-kubuk, mudah terdistraksi oleh gangguan luar seperti mengobrol dengan rekan kerja diluar kepentingan perusahaan, dan kurang antusias akan pekerjaannya. Selain itu pegawai yang memiliki masalah *work engagement* dapat dilihat melalui ciri ciri seperti tidak fokus saat melakukan pekerjaannya, merasa tidak memiliki masalah karena bagian dari tim, dan tidak pernah membuat perubahan dalam pekerjaannya.

Hal ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal, 24 Januari 2022 dengan beberapa pegawai yang ada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Berikut kutipan wawancaranya :

“Disini sebenarnya banyak pegawai yang taat akan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dan siap sedia dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Namun, beberapa pegawai juga ada yang tidak siap atau belum siap dengan ketetapan yang ada seperti kurang bersemangat menjalankan pekerjaannya, kurang berdedikasi seperti motivasi yang minim, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, tidak inisiatif, dan tidak mencari solusi atas kendala yang dihadapi serta kurang antusias dengan pekerjaannya”.

Menurut Lockwood (2007) work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional,

gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement di dalam perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement dalam perusahaan.

Puspita dan Sembiring (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dalam nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut, perusahaan yang memiliki nilai-nilai inti yang baik serta dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas keseharian karyawan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut kuat, karena nilai-nilai inti pada perusahaan merupakan dasar dari budaya organisasi yang kuat. Denison (2009) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan *work engagement* nya tergolong tinggi dan begitu juga sebaliknya, perusahaan yang budaya organisasinya rendah atau lemah dapat dipastikan *work engagement* juga rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Yusuf (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih budaya organisasi sebagai variabel bebas. Hakim (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat menunjukkan seberapa banyak para anggota organisasi mengakui dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai nilai-nilai yang ditetapkan organisasi tersebut,

semakin banyak para anggota organisasi mengakui nilai-nilai inti, maka makin kuat budaya organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit para anggota organisasi yang menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka semakin lemah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang lemah menunjukkan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi. Senada dengan hal tersebut, Denison (2009) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan bahwa keterikatan kerja juga tergolong tinggi, dan sebaliknya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lemah maka dapat dipastikan keterikatan kerjanya juga rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan work engagement, sehingga peneliti dalam penelitian ini mencoba mencari apakah dan hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara terlihat loyalitas kerja di perusahaan tersebut tergolong minim. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang terlihat kurang fokus saat bekerja seperti ada yang mengantuk dijam bekerja, pada saat jam istirahat beberapa pegawai terlihat tidak bergabung dengan yang lainnya dan ada juga yang tampak berkubu-kubu, mudah terdistraksi oleh gangguan luar seperti mengobrol dengan rekan kerja diluar kepentingan perusahaan, dan kurang

antusias akan pekerjaannya. Selain itu pegawai yang memiliki masalah *work engagement* dapat dilihat melalui ciri ciri seperti tidak fokus saat melakukan pekerjaannya, merasa tidak memiliki masalah karena bagian dari tim, dan tidak pernah membuat perubahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, work engagement yang terjadi salah satunya diakibatkan dari bagaimana budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan untuk dapat diaplikasikan oleh pegawai saat bekerja dan dibutuhkan peran kepala perusahaan dalam membantu atau mengajarkan pegawai untuk mengarahkan dalam memberikan kontribusi yang positif untuk berperilaku positif dalam bekerja sehingga menghasilkan budaya organisasi yang baik.

C. Batasan Masalah

Peneliti menitik beratkan bahasannya pada Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan budaya organisasi dengan work engagement pada Pegawai di Bina Marga dan Bina Konstruksi Prosvinsi Sumatera Utara”.

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada pegawai di Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada pegawai. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan wawasan keilmuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pegawai Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsinsi Sumatera Utara untuk mengetahui seberapa jauh hubungan budaya organisasi dengan keterikatan kerja pegawai (*work engagement*), serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi para pegawai untuk menjunjung nilai keterikatan kerjanya agar tercapainya tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia KBBI pengertian pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah, namun selain bekerja pada pemerintah, pengertian pegawai juga bisa diartikan sebagai bekerja pada suatu perusahaan. Pegawai atau pekerja sama-sama bekerja pada suatu perusahaan. A.W. Widjaja (2006:113) berpendapat bahwa, “Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (1984:5) yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan

sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa kesimpulan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

B. Work Engagement

1. Pengertian Work Engagement

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (dalam Tyas dan Handoko 2018) mendefinisikan *work engagement* sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan, *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki engaged dalam bekerja.

Work engagement yaitu suatu keadaan positif dimana pekerja dengan penuh dedikasi tinggi, mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen tinggi, dan fokus dalam berpikir saat bekerja (dalam Leither & Bakker, 2010).

Work engagement merupakan hal yang penting ada bagi setiap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan dengan adanya *work engagement* pada pegawai akan menurunkan tingkat stres dan kecemasan dalam bekerja. Hal ini disebabkan mereka mengetahui bahwa mereka dapat menyelesaikan serumit apapun pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu kendatipun mereka mendapatkan pekerjaan yang rumit, mereka masih dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan. Adapun dampak lain dari *work engagement* ini adalah adanya peningkatan *well being* (*kesejahteraan*) dan kepuasan kerja bagi pegawai. *Well being* (*kesejahteraan*) dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena memandang SDM sebagai aset dalam perusahaan. Adanya aset yang memiliki tingkat *well being* dan kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena dengan adanya aset yang memiliki *well being* dan kepuasan kerja yang tinggi akan memicu produktivitas pegawai dalam bekerja yang berujung pada produktivitas pada perusahaan tersebut.

Schaufeli (2012) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dikerjakan sehari-hari.

Dari beberapa pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa *Work Engagement* merupakan suatu keadaan dimana seorang individu dapat

berkomitmen dengan organisasi baik secara intelektual maupun emosional dan sebuah sugesti untuk bekerja tanpa paksaan dengan adanya semangat dan kepuasan dalam diri selama bekerja serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

2. Aspek- aspek yang mempengaruhi *Work Engagement*

Terdapat beberapa aspek dalam *work engagement* atau keterikatan kerja seperti yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu vigor, dedication dan absorption.

a. *Vigor (Kekuatan/semangat)*

Vigor mengacu pada level energi tinggi serta daya tahan, keinginan untuk berusaha dan tak mudah lelah serta gigih dan tekun dalam menghadapi situasi yang sulit. Orang-orang dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, rasa semangat serta stamina yang tinggi saat bekerja, namun individu dengan skor *vigor* yang rendah akan memiliki stamina, semangat yang rendah dalam pekerjaannya.

b. *Dedication (Dedikasi)*

Dedication merujuk pada sebuah perasaan yang penuh makna, bangga dalam pekerjaan dan antusias serta merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Individu yang memiliki skor tinggi pada *dedication* secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya sebuah pengalaman yang berharga, menantang dan menginspirasi. Selain itu, mereka yang memiliki skor tinggi pada *dedication* merasa antusias dan bangga pada pekerjaan mereka. Sebaliknya pada

individu yang memiliki skor *dedication* yang rendah mereka tidak mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi atau menantang serta mereka merasa tidak antusias ataupun bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. Absorption (Absorpsi/Penyerapan)

Absorption merujuk pada konsentrasi secara penuh serta mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu terasa berjalan secara cepat dan kesulitan dalam memisahkan diri terhadap pekerjaan, sehingga lupa segala sesuatu yang ada di sekelilingnya. Individu dengan skor tinggi pada *absorption* akan merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaannya, merasa tenggelam dalam pekerjaannya serta kesulitan untuk dapat memisahkan diri dari pekerjaannya

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Work Engagement* adalah job demands, job resources dan personal resources. Dan aspek-aspek yang mempengaruhi terjadinya *Work Engagement* adalah vigor, *dedication* dan *absorption*.

3. Komponen *Work Engagement*

Luthan (2006) Komponen yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja menurut beberapa pakar:

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap

sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang pegawai perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

b. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada pegawai yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila pegawai merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang pegawai yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

c. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang pegawai menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan pegawai tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Pendapat Lockwood (2007), *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pegawai dan pelanggan potensial.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan.

4. Ciri-ciri *Work Engagement*

Pegawai yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/ perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

1. *Say (katakan)*, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial dan juga kepada pelanggan
2. *Stay (tetap)*, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
3. *Strive (berjuang)*, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Robertson, Smythe (2007) berpendapat bahwa pegawai yang engagement menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Pegawai yang engagement menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Pegawai yang engaged juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

5. Dimensi-dimensi Work Engagement

Menurut Lockwood (2007) yang menyatakan bahwa *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, yaitu :

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerja dan pelanggan potensial,

- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun mempunyai kesempatan untuk bekerja di tempat lain,
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Menurut Lockwood (2007) work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

Menurut Luthans (2006) tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

- a. Perasaan

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

- b. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

- c. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memeberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kongnitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrins (2003) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan:

1. Senior Management yang memperhatikan keberadaan pegawai
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan
3. Wewenang dalam mengambil keputusan
4. Perusahaan/ organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier
6. Reputasi perusahaan
7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti (dalam Puspita, 2012) adalah :

- a. Job Demands (Tuntutan Kerja).

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan (work overload)
2. Tuntutan emosi (emotional demands)
3. Ketidaksesuaian emosi (emotional dissonance)
4. Perubahan terkait organisasi (organizational changes).

b. Job Resources (Sumber Daya Pekerjaan)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (autonomy), dukungan sosial (social support), bimbingan dari atasan (supervisory coaching), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (opportunities for professional development), Personal Resources (Sumber Daya Pribadi) Personal resources sendiri menurut Xanthopoulou dkk (dalam Steven & Prihatsanti, 2017) mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya.

Karakteristik pribadi yang berperan penting dalam *Work Engagement* adalah usia, kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan dan kepercayaan etis

pekerjaan. Dan karakteristik pekerjaan yang berperan penting dalam keterlibatan kerja adalah pekerjaan yang kuat: pekerjaan yang memiliki otonomi, kebergaman, identitas tugas, umpan balik dan partisipasi kerja yang tinggi.

Selain itu faktor sosial dari pekerjaan juga dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu:

a. Karakteristik Pribadi

1) Usia.

Pegawai yang berusia lebih tua, biasanya akan lebih terlibat dalam kerjanya daripada pegawai yang muda. Hal ini mungkin disebabkan pada pegawai yang lebih tua bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan.

Keterlibatan kerja berhubungan dengan keyakinan bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu, kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang terpuaskan melalui proses bekerja itu sendiri.

3) Adanya kepercayaan dalam etnik pekerjaan yang lama.

Adanya rasa percaya terhadap keberagaman keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu di dalam bekerja.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi Work Engagement. Individu yang bekerja didalam sebuah kelompok menunjukkan adanya keterlibatan kerja yang lebih kuat dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan keterlibatan kerja yaitu:

1) Kebergaman keterampilan.

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan. Dengan mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki pegawai itu lebih banyak terlibat pada pekerjaannya.

2) Jati diri tugas.

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar membuat pegawai bekerja tanpa keraguan.

3) Tugas yang penting.

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja. Maka ia cenderung memiliki keterlibatan yang tinggi.

4) Otonomi.

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidagantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai terhadap tugas yang dikerakan.

5) Umpan balik.

Pemberian balikan pada pekerjaan yang membantu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak.

d. Karakteristik Kondisi Kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan kera yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakkan (uncomfortable) akan menimbulkan ke enggan untuk bekerja sehingga dengan kondisi seperti ini tidak adanya keterlibatan kerjanya. Namun, jika kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi tentunya akan mempengaruhi keterlibatan kerjanya.

e. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi seperti sifat-sifat dan perilaku pemimpin berhubungan dengan keterlibatan kerja. Pemimpin yang dilihat kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas bawahan, kecerdasan, ketegasan, penuh kepercayaan diri, inisiatif dan memiliki team kerja yang baik dengan bawahan, maka akan meningkatkan keterlibatan kerja yang tinggi.

Menurut Lockwood (2007) *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik dan inovasi budaya.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Seluruh sumberdaya manusia yang ada diorganisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada. Pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dari kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dari implementasi perencanaan dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasarkan pada budaya organisasi.

Menurut Robins (dalam Sutrisno edy, 2010) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. (Ermawan, 2011). Djaitun, Margono, dan Irawan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2013) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah

serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, ideologi dan harapan yang dimiliki antara organisasi dan karyawan yang diyakini, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Menurut Zeitz, et al (dalam Sry,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 (Koehesi Sosial). Koehesi sosial dalam organisasi adalah keeratan hubungan antara satu karyawan dan karyawan lainnya yang terjadi dalam satu organisasi yang sama.

Menurut Denison dan Mishra (1995) budaya organisasi terdiri atas empat aspek yaitu :

1. *Involvement* (keterlibatan) yaitu para anggota organisasi adalah di mana organisasi-organisasi memberdayakan para anggotanya, membangun tim dalam organisasi, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di semua level. Keterlibatan dapat berjalan secara informal maupun secara formal dan terstruktur.
2. *Consistency* (konsistensi) yakni di mana organisasi memiliki aturan-aturan main yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegras dengan baik. Sistem kepercayaan bersama, nilai-nilai, dan simbol-simbol merupakan dasar yang efektif untuk menyamakan konsensus dan mencapai aksi yang terkoordinasi.
3. *Adaptability* (adaptasi) adalah di mana organisasi memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan.
4. *Mission* (misi) adalah di mana fungsi dan tujuan bersama organisasi yang tertuang dalam misi organisasi menyebabkan para karyawan dengan alasan non-ekonomi bersedia menginvestasikan upaya mereka demi kebaikan organisasi.

Aspek-aspek budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (Riani, 2011), yaitu

- a. Lingkungan usaha berupa lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan
- b. Nilai-nilai (values) yang merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi
- c. Panutan atau keteladanan berupa orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya
- d. Upacara-upacara (rites dan ritual) yaitu acara-acara ritual yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya, dan
- e. Network berupa jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial, Robbins (dalam Sutrisno Edy, 2010).

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kretiner dan Angelo Kinici dalam Wibowo adalah :

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai sebagai produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggotanya organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- e. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan fungsi budaya organisasi dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi dan menjadi suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja apabila tercipta pemahaman dan

penerapan yang baik diantara para anggotanya atau bahkan menjadi sumber kelemahan organisasi yang bersangkutan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kebiasaan dan organisasi merupakan tempat individu melakukan kegiatan. Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan di dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai atau karyawan melakukan sebuah tata cara atau aturan di sebuah perusahaan pasti memiliki faktor yang mempengaruhi seorang melakukan tata cara atau aturan tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi (Baron dan Greenberg dalam Sopiah, 2008), yaitu:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi pelaku utama dalam penciptaan mentalitas etos kerja, serta budaya organisasi. Dalam hal ini pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggunakan seluruh sumber daya yang ada, serta mampu mengarahkan kegiatan karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Perilaku Organisasi

Struktur organisasi mencerminkan garis komando dan tuntutan pelaksanaan tugas. Adanya garis komando yang menuntut kepatuhan bawahan dapat menciptakan budaya organisasi yang kaku dan dikaitkan dengan tuntutan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Adapun menurut Suherman (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya adalah kesadaran anggota organisasi untuk bersama-sama merealisasikan visi dan misi organisasi, pimpinan yang senantiasa memberikan pengarahan pekerjaan anggota organisasi di bawah bimbingannya, disertai pengawasan yang baik, menciptakan kerjasama yang harmonis dan komunikasi yang lancar serta memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan berpengaruh terhadap pembuatan program kerja yang baik, pelaksanaan terhadap tugas pokok, pengelolaan administrasi yang rapi maka akan tercipta suasana yang kondusif dan mempermudah pengevaluasian setiap program kerja dan membuat laporan pekerjaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diatas adalah pemimpin dalam mengarahkan serta memotivasi karyawan, kesadaran anggota atau karyawan, komunikasi antar para karyawan, dan cara karyawan bersikap di dalam organisasi.

5. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

- a. Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan

proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

- b. Budaya pasif- defensif Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.
- c. Budaya agresif defensif Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan.

6. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. O'Reilly, Chatman, dan Caldwell menemukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut (dalam Munandar, 2008)

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (innovation and risk taking) : Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktik-praktik formal
- b. Stabilitas dan Keamanan (stability and security) : Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (predictability), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku
- c. Penghargaan kepada orang (respect for people) : Memperllihatkan toleransi keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain.
- d. Orientasi hasil (outcome orientation) : Memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan.
- e. Orientasi tim dan kolaborasi (team orientation and collaboration) : bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- f. Keagresifandan persaingan (aggressiveness and competition) : mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi persaingan.

7. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari

kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Norma

Norma adalah pelaksanaan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu.

Norma pada organisasi sangat penting karena mengatur perilaku karyawan, sehingga perilaku karyawan dapat diramalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.

c. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

d. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.

Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat tercapai target organisasi.

e. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.

- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Performa di atas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja.

8. Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins, (dalam Sutrisno Edy, 2010) sebagai berikut:

- a. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

D. Hubungan Budaya Organisasi dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Budaya Organisasi menurut Hofstede (2004), budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukanlah falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan sebuah daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Kekuatan budaya organisasi mengacu pada seberapa luas dari dalam karyawan memegang nilai-nilai dominan perusahaan. Dalam budaya organisasi yang kuat, sebagian besar karyawan di semua sub unit memegang nilai yang dominan. Selain itu, budaya yang kuat cenderung lebih bertahan lama. Sebaliknya, perusahaan memiliki budaya lemah ketika nilai-nilai dominan tidak bertahan lama dan hanya dimiliki oleh beberapa orang terutama orang-orang di puncak organisasi.

Budaya organisasi dibentuk dari 4 komponen, yaitu: nilai-nilai pendiri, lingkungan bisnis dan industri, budaya di negara tersebut, dan visi serta perilaku pemimpin. Budaya organisasi mempengaruhi tipe struktur organisasi yang diadopsi oleh perusahaan dan praktek, kebijakan, serta prosedur yang di implementasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik organisasi ini kemudian mempengaruhi berbagai kelompok dan proses sosial. Hal ini selanjutnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dan berbagai hasil yang dicapai oleh organisasi (Kreitner&Kenicki 2010).

Budaya organisasi memiliki dampak yang kuat terhadap karyawan. Budaya, positif terbuka dapat menciptakan kepercayaan dan loyalitas antara karyawan memberi mereka semangat untuk pekerjaan mereka dan didedikasikan untuk perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dalam budaya lebih cenderung untuk work engagement dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, yang dapat menginspirasi antusiasme dan produktifitas. Dengan menginvestasikan waktu dan uang untuk menciptakan budaya yang kuat, maka dapat membuat perusahaan lebih kompetitif dan menguntungkan (Smith 2004).

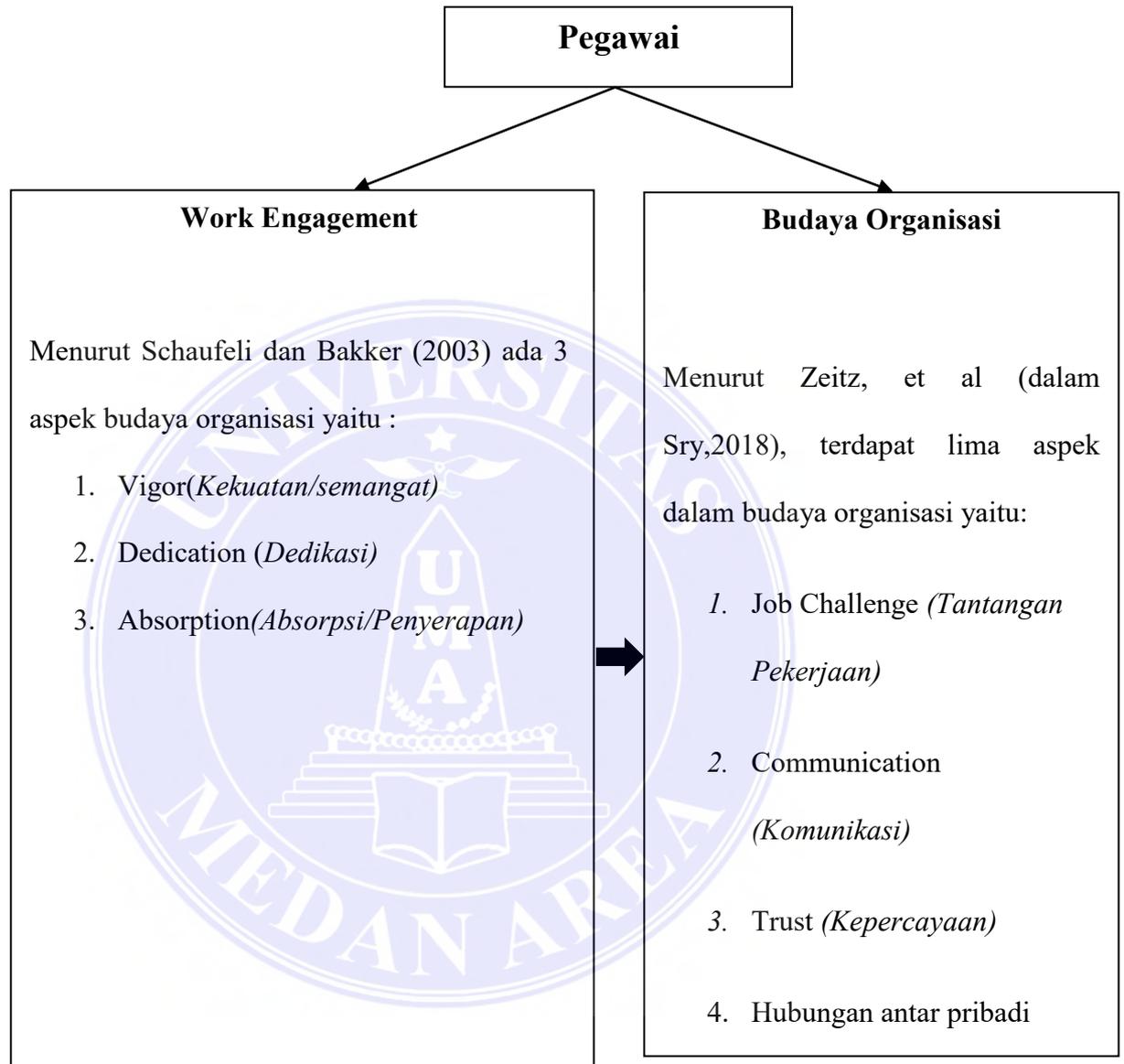
Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa budaya organisasi turut memberikan peran yang penting untuk menciptakan work engagement. Seperti yang telah dijabarkan dalam teori – teori sebelumnya bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, nilai – nilai, norma dan pola yang berlaku dan menjadi sebuah kebiasaan dalam perusahaan. Dimana hal – hal tersebut mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota dalam organisasi dan akan berimplikasi terhadap keterikatan kerjapegawai. Para pemimpin organisasi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan, memberi delegasi terhadap bawahan termasuk menentukan budaya yang akan dianut organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Cenderung keterikatan kerja pegawai akan timbul dalam budaya yang baik oleh pemimpin yang baik.

Schaufeli (2012) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki work engagement juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dikerjakan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardi dan Syarif (2019), tentang hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. X bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. X. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi work engagement pada karyawan PT. X. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah work engagement pada karyawan PT. X.

Budaya organisasi dan work engagement memiliki hubungan yang kuat. Organisasi dengan budaya yang kuat akan berpengaruh pada nilai engagement yang tinggi dan yang memiliki budaya yang sehat menunjukkan bahwa organisasi memiliki karyawan dengan keterikatan yang tinggi. Ketika suatu organisasi sudah mencapai budaya yang diinginkan, maka secara langsung karyawan akan merasa terikat dengan organisasinya dan semakin mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Budaya Organisasi dapat memiliki dampak yang kuat terhadap para karyawan. Budaya yang positif terbuka dapat menciptakan kepercayaan dan loyalitas antara karyawan dan memberikan semangat untuk bekerja dan berdedikasi untuk perusahaan

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari uraian teoritis diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: “Ada hubungan budaya organisasi dengan work engagement pada pegawai” dengan asumsi bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi work engagement pegawai. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi, maka semakin rendah pula work engagement pada pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Identifikasi Operasional Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu:

- a. Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi
- b. Variabel Terikat (Y) : Work Engagement

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dimaksud agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

a. *Work Engagement*

Work Engagement merupakan suatu keadaan dimana seorang individu dapat berkomitmen dengan organisasi baik secara intelektual maupun emosional dan sebuah sugesti untuk bekerja tanpa paksaan dengan adanya semangat dan kepuasan dalam diri selama bekerja serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja atau dalam arti pegawai tersebut memiliki loyalitas dalam bekerja.

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, ideologi dan harapan yang dimiliki antara organisasi dan karyawan yang diyakini, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

D. Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu berjumlah 70 orang.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan

waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 pegawai.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling. Dimana total sampling adalah teknik pengambilan sample sama dengan populasi. Alasan pengambilan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang akan dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Dalam Yusuf (2014) Langkah-langkah dalam penyusunan skala yang benar sebagai berikut:

- Langkah pertama: melakukan studi literature dan kemudian menentukan dengan jelas aspek, komponen, dan dimensi serta spesifikasi objek penelitian. Hal ini mungkin dilakukan dengan jalan menurunkan dari konsep atau dari berbagai konsep dan fenomena empiris.
- Langkah kedua: menyusun berbagai indikator yang dapat diamati sesuai dengan aspek yang diukur. Berdasarkan indikator tersebut, pada akhirnya dapat disusun instrument penelitian.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi dan skala work engagement.

1. Skala Budaya Organisasi

Skala ini terdiri dari aitem *favourable* dengan *unfavourable*. Skala yang mendukung Budaya Organisasi diambil dari Zeitz, et al (dalam Sry, 2018) terdapat lima aspek dalam budaya organisasi yaitu : Job Challenge (tantangan pekerjaan), Communication (Komunikasi), Trust (Kepercayaan), Hubungan antar Pribadi, Innovation (Inovasi).

Skala budaya organisasi ini disusun menggunakan model skala Likert, yang merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap butir soal tersebut. Skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Work Engagement

Skala ini terdiri dari aitem *favourable* dengan *unfavourable*. Skala yang mendukung *work engagement* berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhi

terjadinya work engagement dipaparkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) berupa : Vigor, Dedication, Absorption.

Skala *work engagement* ini disusun menggunakan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

1. Validitas

Validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur (Yusuf, 2014). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Makin tinggi validitas suatu instrument, makin baik instrumen itu untuk digunakan. Tetapi perlu diingat bahwa validitas alat ukur itu tidaklah dapat dilepaskan dari kelompok yang dikenai instrumen itu karena berlakunya validitas tersebut hanya terbatas pada kelompok itu atau kelompok lain yang kondisinya hampir sama dengan kelompok tersebut.

Pengujian kesahian alat ukur dalam hal ini menggunakan angket dilakukan berdasarkan uji. Validitas internal yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing item dengan total skor dari keseluruhan item. Metode analisisnya menggunakan *Analisa Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap pernyataan) dengan Variabel Y (total skor dari seluruh pernyataan).

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y.

$\sum X$ = Jumlah skor pada seluruh pernyataan.

$\sum Y$ = Jumlah skor tiap pernyataan

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

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

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipercaya atau diandalkan. Dalam Yusuf (2014) dikatakan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Oleh karena itu reliabilitas menunjuk kepada:

- 1) Sebagai hasil yang diperoleh dengan instrument evaluasi, bukan terhadap instrument itu sendiri
- 2) Perkiraan reliabilitas itu menunjuk kepada konsistensi dari skor instrument tes tersebut
- 3) Reliabilitas itu penting, tetapi tidak cukup untuk menjamin validitas suatu instrument. Reliabilitas itu hanya menyediakan konsistensi bukan mengukur isi instrumen.
- 4) Reliabilitas dinyatakan dalam *coefficient reliability* dan/atau dengan *standar error of measurement*.

Teknik yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak untuk mengetahui reliabilitas alat ukur, maka akan digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

Rho (rs) = korelasi

N = jumlah subjek penelitian

D = Perbedaan R1 – R2

Langkah berikutnya hendaknya dicari lagi korelasinya dengan menggunakan spearman brown formula sebagai berikut:

$$r_{xx} = \frac{2r_{x_1x_2}}{1 + r_{x_1x_2}}$$

Keterangan :

$r_{x_1x_2}$ = korelasi skor genap dan ganjil

r_{xx} = reliabilitas instrumen secara keseluruhan

G. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Analisis data penelitian ini menggunakan analisis *korelasi product moment* dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini yaitu resiliensi dan variabel terikatnya adalah work engagement.

Dengan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap pernyataan) dengan Variabel Y (total skor dari seluruh pernyataan).

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y.

$\sum X$ = Jumlah skor pada seluruh pernyataan.

$\sum Y$ = Jumlah skor tiap pernyataan

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

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

N = Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu meliputi :

- 1) Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variabel telah menyebar secara normal.

- 2) Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak tertentu.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

Hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan positif budaya organisasi terhadap work engagement, dimana $R_{xy} = 0,733$ dengan $p = 0,000 < 0,050$, artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan maka semakin tinggi work engagement. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,598$ ini menunjukkan bahwa work engagement dibentuk oleh Budaya organisasi sebesar 59,8% dan sebaliknya dibentuk oleh faktor lain seperti faktor komunikasi organisasional, gaya manajerial dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

.Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi tinggi dengan work engagement pegawai tergolong tinggi dimana nilai rata-rata empirik diatas nilai rata-rata hipotetik dan selisinya melebihi satu bilangan SD dalam kurva normal. Nilai rata-rata empirik Budaya organisasi = 81,59 sedangkan

nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 67,5. Kemudian nilai rata-rata empiric work engagement = 116,66 sedangkan nilai hipotetiknya sebesar = 95 dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

B. Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara diharapkan supaya lebih memiliki Budaya Organisasi yang baik dalam Perusahaan agar dapat tercipta work engagement yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan cara memperbaiki kinerjanya, disiplin dan bertanggungjawab dengan tugas masing-masing.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu diharapkan pimpinan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan keterikatan kerja yang dapat menciptakan Budaya organisasi dalam diri pegawai dengan cara memberikan reward dengan bersifat transparansi akan kebijakan yang ada sehingga pegawai merasa dibutuhkan dalam perusahaan dan budaya transparansi ini akan menjadi inspirasi bagi para pegawainya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai budaya organisasi dan work engagement sebaiknya mengaitkan dengan variabel lain yang mempengaruhi perilaku work engagement seperti variabel rasional, spritual dan yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aminah, S., & Santi, D. E. (2020). Resiliensi terhadap Tekanan Pekerjaan Pada Staf Lapangan Perusahaan Konstruksi di Surabaya. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1.
- Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan dukungan sosial pada orang tua tunggal (studi kasus pada ibu tunggal di Samarinda). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3)
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1)
- Bakker, A. (2009). Reciprocal relationship between job resources, personal resources, and engagement. *Journal of Vocational Behavior*
- Bakker, A. (2009). Building engagement in the workplace dalam Burke R. J., & Cooper. C. L. *The peak performing organization*. UK: Routledge.
- Hidayati, N. L. (2014). *Hubungan antara self-esteem dengan resiliensi pada remaja di Panti Asuhan Keluarga Yatim Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Indrianti, R. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Indusri dan Organisasi*, 1(2)
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Seminar Nasional Dan Call For Papers*. FAKULTAS EKONOMI UNISBANK.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Puspitasari D.A & Budiani S.M. (2022), Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT.Mitra Megah Bangunan Abadi, *Junal Penelitian Psikologi*, Vol.9. No.6
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience factor ; 7 essential skill for overcoming life's inevitable obstacle*. New York, Broadway Books.

- Sari,Putri,Anisa. Soetjiningsih,Hari,Christiana. 2019. Hubungan resiliensi dengan Work Engagement Pada Pegawai Produksi Bagian Cutting PT. Argo Manunggal Triasta. Jurnal Ilmiah Psikohumanika. Vol . 11, No.1
- Steven,Juda. Prihatsanti,Unika. 2017. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Pegawai Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan. Jakarta. Jurnal Empati. Vol .7,No.3
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B. and Luthans, B.C. (2010) Relationship between positive psychological capital and creative performance. Canadian Journal of Administrative Science
- Xanthaopoulou, D., & Bakker, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B (2007).The role of personal resources in the job demands-resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121-141.
- Yuwono, I.dkk. (2005). Psikologi industri & organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga



No	Budaya organisasi (XI)																													
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Respon	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	I.	
den	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	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	2	4	2	4	1	3
5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2
7	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2
8	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
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2

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

24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
26	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	3	3	3	3	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
28	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	2	3	3
29	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2
32	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1
33	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
34	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	1	2	1

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

38	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	1	2	2	4	1	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
45	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
47	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
48	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	2	1
49	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
50	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3

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

52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
53	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
54	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
55	3	2	3	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	
56	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
58	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	
59	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	
60	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
61	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
64	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
65	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	

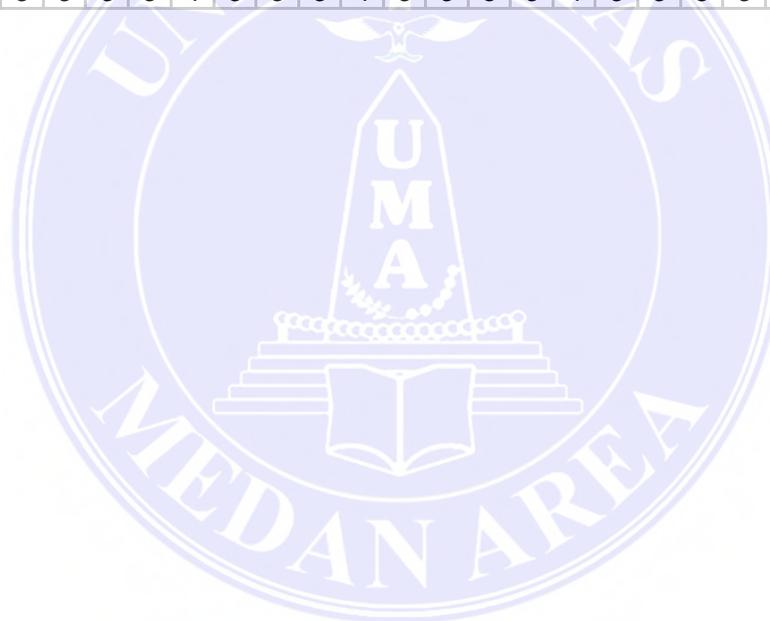
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	4	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2				
43	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4			
44	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
45	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3			
46	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
47	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4		
48	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
50	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
52	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
53	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4		
54	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3			
55	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
56	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
58	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
59	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
60	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
61	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
62	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
63	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
64	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

65	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
66	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
68	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	



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



Reliability

Scale: Skala Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	70	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
bo1	3,30	,462	70
bo2	3,33	,557	70
bo3	3,46	,582	70
bo4	3,27	,588	70
bo5	3,41	,525	70
bo6	3,26	,502	70

bo7	3,29	,593	70
bo8	3,29	,515	70
bo9	3,39	,572	70
bo10	3,26	,502	70
bo11	3,33	,531	70
bo12	3,21	,535	70
bo13	3,03	,613	70
bo14	2,80	,773	70
bo15	3,19	,572	70
bo16	2,91	,775	70
bo17	2,96	,711	70
bo18	3,00	,681	70
bo19	3,07	,688	70
bo20	3,16	,715	70
bo21	3,19	,687	70
bo22	3,03	,680	70
bo23	3,16	,528	70
bo24	3,13	,588	70
bo25	3,14	,597	70
bo26	3,13	,612	70
bo27	3,23	,641	70
bo28	2,84	,773	70
bo29	2,99	,670	70
bo30	2,87	,797	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bo1	91,30	88,329	,293	,901
bo2	91,27	87,418	,322	,900
bo3	91,14	84,907	,544	,897
bo4	91,33	87,035	,338	,900
bo5	91,19	87,951	,391	,901
bo6	91,34	86,605	,453	,898
bo7	91,31	86,595	,375	,900
bo8	91,31	87,668	,327	,900
bo9	91,21	86,866	,365	,900
bo10	91,34	88,200	,279	,901
bo11	91,27	87,824	,299	,901
bo12	91,39	87,777	,301	,901
bo13	91,57	86,104	,405	,899
bo14	91,80	85,699	,335	,901
bo15	91,41	85,116	,534	,897
bo16	91,69	84,074	,451	,899
bo17	91,64	86,494	,309	,901
bo18	91,60	82,157	,686	,894
bo19	91,53	83,325	,580	,896
bo20	91,44	82,743	,602	,895

bo21	91,41	83,637	,555	,896
bo22	91,57	82,393	,666	,894
bo23	91,44	84,685	,629	,896
bo24	91,47	84,427	,584	,896
bo25	91,46	84,339	,583	,896
bo26	91,47	84,485	,553	,896
bo27	91,37	83,454	,616	,895
bo28	91,76	83,665	,482	,898
bo29	91,61	83,052	,621	,895
bo30	91,73	85,070	,366	,901

mean hipotetik : $(27 \times 1) + (27 \times 4) + 2 = 67,5$

Reliability

Scale: Skala Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	70	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
we1	3,09	,558	70
we2	3,11	,498	70
we3	3,13	,509	70
we4	3,39	,519	70
we5	3,29	,568	70
we6	3,09	,608	70
we7	3,20	,554	70
we8	3,17	,589	70
we9	3,03	,680	70
we10	2,90	,745	70
we11	3,19	,572	70
we12	3,24	,600	70
we13	3,16	,605	70
we14	3,21	,587	70
we15	3,21	,611	70
we16	3,26	,530	70

we17	3,00	,722	70
we18	3,13	,536	70
we19	2,90	,663	70
we20	3,13	,563	70
we21	2,93	,666	70
we22	2,96	,647	70
we23	2,83	,761	70
we24	3,03	,780	70
we25	3,10	,725	70
we26	2,94	,759	70
we27	3,00	,722	70
we28	2,93	,729	70
we29	2,99	,732	70
we30	3,17	,680	70
we31	3,04	,751	70
we32	3,09	,583	70
we33	3,04	,690	70
we34	2,97	,613	70
we35	2,97	,761	70
we36	3,09	,697	70
we37	3,01	,807	70
we38	3,07	,709	70
we39	2,87	,815	70
we40	3,27	,700	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
we1	120,03	184,376	,376	,931
we2	120,00	184,638	,407	,931
we3	119,99	186,072	,293	,932
we4	119,73	183,070	,502	,930
we5	119,83	183,072	,455	,931
we6	120,03	183,970	,367	,931
we7	119,91	183,964	,407	,931
we8	119,94	182,316	,486	,930
we9	120,09	186,137	,304	,933
we10	120,21	180,751	,454	,931
we11	119,93	180,850	,599	,929
we12	119,87	181,505	,527	,930
we13	119,96	183,114	,422	,931
we14	119,90	181,801	,521	,930
we15	119,90	181,743	,502	,930
we16	119,86	182,124	,559	,930
we17	120,11	185,320	,331	,933
we18	119,99	186,130	,372	,932
we19	120,21	184,606	,397	,932

we20	119,99	186,710	,219	,932
we21	120,19	180,066	,553	,930
we22	120,16	179,584	,599	,929
we23	120,29	179,482	,507	,930
we24	120,09	177,964	,568	,929
we25	120,01	180,594	,476	,930
we26	120,17	179,999	,482	,930
we27	120,11	177,929	,620	,929
we28	120,19	181,052	,449	,931
we29	120,13	177,737	,621	,929
we30	119,94	179,939	,547	,930
we31	120,07	179,053	,536	,930
we32	120,03	181,680	,532	,930
we33	120,07	178,502	,619	,929
we34	120,14	179,226	,657	,929
we35	120,14	177,718	,596	,929
we36	120,03	178,666	,604	,929
we37	120,10	176,323	,626	,929
we38	120,04	177,984	,630	,929
we39	120,24	177,375	,569	,929
we40	119,84	179,178	,572	,929

mean hipotetik : $(38 \times 1) + (38 \times 4) : 2 = 95$



LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS DAN LINERITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Work Engagement
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81,59	116,86
	Std. Deviation	8,740	13,509
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,137
	Positive	,121	,137
	Negative	-,119	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016	1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,253	,146

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement *	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Budaya Organisasi						

Report

Work engagement

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
59	115,00	1	.
63	94,00	1	.
66	106,50	2	7,778
67	97,00	2	9,899
73	104,00	2	2,828
74	107,00	1	.
75	114,00	1	.
76	109,40	5	15,710
77	105,33	3	7,234
78	113,13	8	7,376
79	111,00	2	1,414
80	113,25	8	9,036
81	119,00	4	2,449
82	117,33	3	5,508
83	115,00	5	3,937
84	120,00	1	.
85	114,75	4	9,465
87	109,50	2	2,121
88	131,00	1	.
89	133,50	2	,707
90	125,50	2	9,192

91	114,00	1	.
92	134,67	3	1,528
93	137,00	1	.
98	144,00	1	.
101	149,00	2	,000
103	146,00	2	2,828
Total	116,86	70	13,509

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Budaya Organisasi	(Combined)	9868,246	26	379,548	5,991	,000
	Between Groups	7527,169	1	7527,169	118,807	,000
	Linearity	2341,077	25	93,643	1,478	,128
	Deviation from Linearity	2724,325	43	63,356		
	Within Groups	12592,571	69			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Budaya Organisasi	,773	,598	,885	,784



Correlations

Correlations

		Budaya Organisasi	Work Engagement
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Work Engagement	Pearson Correlation	,773**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

HASIL PENELITIAN

1. Perhitungan Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,901	Reliabel
Work Engagement	0,932	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	81,59	1,016	8,746	0,706	Normal
Work	116,66	1,144	13,509	0,767	Normal

Engagement					
------------	--	--	--	--	--

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	118.807	0.000	Linear

Kriteria : P beda < 0.05 maka dinyatakan linear

4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesien Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	ket
X-Y	0,773	0,598	59,8%	0,000	significant

Kriteria : P (sig) < 0.010.

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Budaya Organisasi	8,746	67,5	81,59	Tinggi
Work Engagement	13,509	95	116,66	Tinggi



LAMPIRAN E

SKALA PENELITIAN

SKALA BUDAYA ORGANISASI

PETUNJUK PENGISIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jurusan :

Kelas :

Jenis kelamin : P / L

B. PETUNJUK MENGERJAKAN SKALA

Bacalah dan pahami setiap pernyataan tersebut dengan seksama. Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu di mohon anda dapat mengisi sesuai dengan keadaan anda yang sebenar-benarnya yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan diri Anda.

S : Setuju, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda.

TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan diri Anda.

STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan diri Anda. Contoh pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya orangnya sangat menghargai peraturan	√			

SKALA I

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan walaupun terasa sulit				
2	Saya selalu semangat dalam bekerja				
3	Setiap bekerja saya selalu berusaha mencapai target				
4	Saya selalu bertegur sapa dengan karyawan lain				
5	Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik				
6	Saya dan karyawan yang lain saling mengingatkan jika terjadi kesalahan dalam bekerja				
7	Para karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan				
8	Atasan selalu mendukung karir para karyawannya				
9	Atasan selalu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi				
10	Saya ikut berpartisipasi dalam merencanakan sesuatu yang baru				
11	Saya memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja				
12	Ketika melihat suatu hal yang menarik saya ingin menerapkannya ditempat kerja				
13	Saya membantu pekerjaan karyawan lain walaupun itu bukan tugas saya				
14	Ketika teman tidak masuk kerja, saya membackup pekerjaan nya.				
15	Ketika karyawan memiliki kesalahan dalam bekerja saya membantu nya mencari solusi				
16	Saya merasa malas saat diberikan pekerjaan yang sulit				
17	Saya mudah mengantuk jika sedang bekerja				
18	Saya sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
19	Saya tidak pernah menegur karyawan yang lain				
20	Hubungan atasan dan bawahan kurang baik				
21	Saya mengabaikan teman yang salah dalam bekerja				
22	Para karyawan enggan untuk berdiskusi untuk				

	menyelesaikan masalah pekerjaan				
23	Atasan kurang yakin dengan kemampuan karyawannya				
24	Atasan kurang peduli dengan karyawannya				
25	Dalam merencanakan sesuatu saya malas ikut berpartisipasi				
26	Saya tidak mampu menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja				
27	Saya tidak pernah tertarik untuk mencoba hal baru				
28	Saya hanya menyelesaikan tugas yang saya punya.				
29	Ketika teman tidak masuk kerja, saya membiarkan pekerjaannya terbengkalai.				
30	Saya tidak mau ikut campur dalam masalah karyawan lainnya.				



SKALA 2
Work Engagement

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera untuk pergi bekerja				
2	Ketika saya di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energy				
3	Saya berusaha yang terbaik dalam bekerja untuk memajukan perusahaan				
4	Saya selalu berusaha agar tidak pernah datang terlambat untuk bekerja				
5	Saya sangat tangguh dan bermental kuat dalam menghadapi pekerjaan saya				
6	Saya akan tetap giat dalam bekerja, meskipun segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik				
7	Saya bisa menemukan solusi untuk masalah yang saya hadapi di pekerjaan				
8	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh makna dan tujuan				
9	Saya merasa berguna ketika sedang bekerja				
10	Saya semakin bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan				
11	Saya bangga menjadi bagian dari pekerjaan dan perusahaan ini				
12	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
13	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan				
14	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya				
15	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu walaupun saya harus bekerja lebih lama				
16	Saya berusaha memfokuskan diri saat bekerja				
17	Tidak boleh ada yang mengganggu saat saya bekerja				
18	Saya akan merasa gelisah jika pekerjaan saya belum selesai				
19	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk				

	bekerja				
20	Saya akan merasa gelisah jika pekerjaan saya belum selesai				
21	Saya tidak terlalu bersemangat untuk pergi bekerja				
22	Saya kurang bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan				
23	Saya bekerja hanya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
24	Saya tidak pernah mengatur jam berangkat saya agar tidak terlambat ke perusahaan				
25	Saya mudah menyerah ketika pekerjaan terasa sulit				
26	Saya mudah jenuh dalam bekerja				
27	Saya selalu mengandalkan orang lain untuk masalah yang saya hadapi di pekerjaan				
28	Saya belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan saya				
29	Saya tidak terlalu memikirkan ketika tidak ada yang bisa saya lakukan diperusahaan				
30	Bekerja hal yang merepotkan				
31	Saya merasa biasa saja bergabung dengan perusahaan ini				
32	Saya kurang bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan				
33	Saya selalu mengeluh jika mendapat kesulitan dalam bekerja				
34	Saya merasa kurang tertantang dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
35	Saya enggan untuk lembur				
36	Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja				
37	Saya suka mengobrol dengan rekan kerja saat jam bekerja				
38	Saya tidak khawatir jika pekerjaan saya belum selesai				
39	Saya tidak mau menghabiskan waktu hanya dengan bekerja				
40	Saya membiarkan pekerjaan saya hingga menumpuk				





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang 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 : 1398/FPSI/01.10/XII/2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

6 Desember 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 Dinas Marga dan Bina Konstruksi PROVSU
 di
 Tempat

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

Nama : Rita Afriani Simanjorang
 NPM : 178600328
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Marga dan Bina Konstruksi PROVSU, Jl. Sakti Lubis No. 7D, Kp. Baru, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara, 20215 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi PROVSU*".

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Rita Afriani, Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI**

Jalan Sakti Lubis No. 7 R Tel. (061) 7867465 – 7860466,
Fax. (061) 7867338

Medan

Medan, 21 Desember 2021

Nomor : 423 / DBMBK-UM / 6441 / 2021
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Izin Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di- Tempat.

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1398/FPSI/01.10/XII/2021 Tanggal 14 Desember 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan kesempatan kepada Mahasiswa tersebut untuk Izin Riset dan Pengambilan Data dan telah Selesai Melakukan Penelitian di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu terhitung mulai tanggal 15 desember 2021 s/d 18 Desember 2021 dengan judul Penelitian Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu.

No	Nama	NPM	Prodi	Ditempatkan
1.	Rita Afriani Simanjorang	178600328	Ilmu Psikologi	Subbag Umum dan Kepegawaian DBMBK Provsu

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An. KEPALA DINAS BINA MARGA
DAN BINA KONSTRUKSI
SEKRETARIS,

H. MUHAMMAD RIJUAN, S.Sos, M.AP
PEMBINA TK.I
Nip. 19650628 198909 1 001

Tembusan :

1. PIt. Kasubbag Umum dan Kepegawaian DBMBK Provsu;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Peringgal