

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA STAFF DI
UNIVERSITAS DHARMAWANGSA
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH:
M KELVIN TRI ATMAJA
178600194**



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/9/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA STAFF DI
UNIVERSITAS DHARMAWANGSA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

**M KELVIN TRI ATMAJA
178600194**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Work engagement* Pada
Staff Di Universitas Dharmawangsa Medan

Nama : M Kelvin Tri Atmaja

NPM : 178600194

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


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




Faadhil M.Psi, Psikolog
Ketua Prodi

Tanggal Lulus : 28 Agustus 2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

HALAMAN PERNYATAAN

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 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 Agustus 2024



M Kelvin Tri Atmaja
178600194

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : M Kelvin Tri Atmaja
NPM : 178600194
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Work engagement* Pada Staff Di Universitas Dharmawangsa Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 28 Agustus 2024
Yang menyatakan


M Kelvin Tri Atmaja
178600194

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA STAFF DI UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN

OLEH :

M KELVIN TRI ATMAJA
178600194

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Work engagement* pada staff di Universitas Dharmawangsa Medan. Yang mana budaya organisasi adalah karakteristik suatu tempat dimana individu melakukan aktivitas kerja, sedangkan *Work engagement* adalah keadaan dimana seseorang merasa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan sehingga mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *Work engagement*. Metode penelitian yang diadopsi yaitu penelitian kuantitatif. Melalui teknik *total sampling* ditetapkan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Penelitian mengadopsi skala likert melalui skala budaya organisasi dan skala *Work engagement*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sehingga berdasarkan hasil persamaan regresi $Y = 2,662 + 0,953x$ dideskripsikan bahwa setiap meningkat satu satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan *Work engagement* sebesar 0,953 satuan atau sebesar 95,3%. Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Work engagement* yang dibuktikan berdasarkan nilai F sebesar 1,382 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil koefisien determinan (r^2) antara budaya organisasi dengan *Work engagement* yaitu $r^2 = 0,776$, mendeskripsikan bahwa budaya organisasi memberi sumbangsih kepada *Work engagement* sebesar 77,6%, sisanya 22,4% terdapat faktor lain yang belum diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; *Work Engagement*

ABSTRACT

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK
ENGAGEMENT AMONG STAFF AT DHARMAWANGSA
UNIVERSITYMEDAN**

**BY:
M,KELVIN TRI ATMAJA
NPM: 178600194**

This study aimed to determine the effect of organizational culture on work engagement among staff at Dharmawangsa University Medan. Organizational culture refers to the characteristics of a place where individuals perform work activities, while work engagement is a state in which an individual feels motivated in their work, enabling them to accept feedback and support from the work environment. The hypothesis proposed was that there is a positive effect of organizational culture on work engagement. The study adopted a quantitative research method. A total of 55 people were selected through total sampling. The research employed Likert scales, specifically an organizational culture scale and a work engagement scale. Data analysis used simple regression analysis, and the regression equation $Y = 2.662 + 0.953x$ indicated that for every one-unit increase in organizational culture, work engagement increased by 0.953 units, or 95.3%. The hypothesis test results concluded that there is a significant effect of organizational culture on work engagement, as evidenced by an F value of 1.382 and a significance of $0.000 < 0.05$, leading to the acceptance of the hypothesis. The coefficient of determination (r^2) between organizational culture and work engagement was $r^2 = 0.776$, indicating that organizational culture contributes 77.6% to work engagement, with the remaining 22.4% attributed to other factors not examined in this study.

Keywords: *Organizational Culture, Work Engagement*

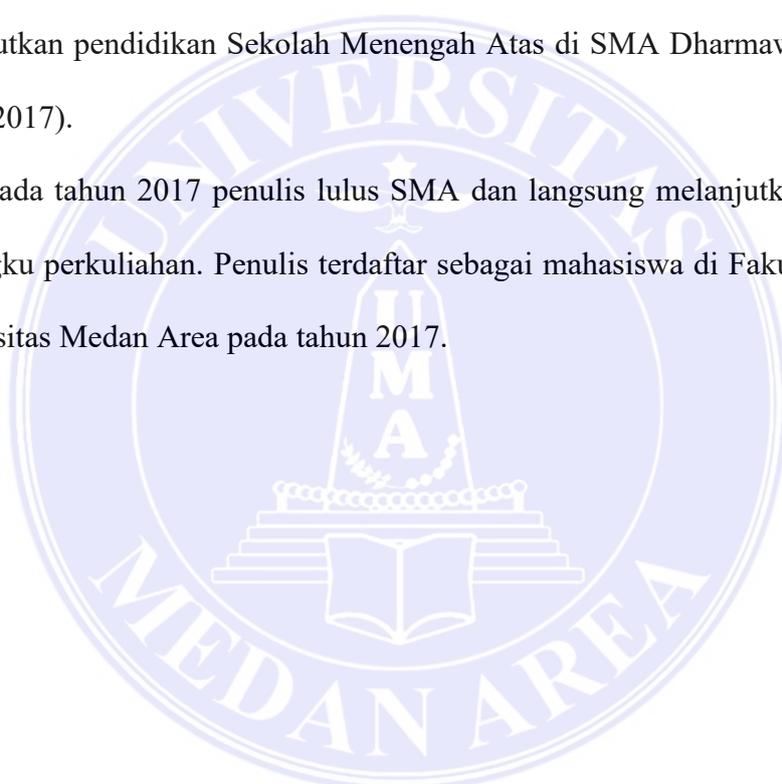


RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama M Kelvin Tri Atmaja lahir di kota Medan pada 13 Oktober 1999, penulis anak ke-3 (tiga) dari 4 (empat) bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri bernama Bapak Bambang dan Ibu Umi Rahmawati. Penulis bertempat tinggal di Jl. Titi Pahlawan Gg. Pringgansari, Medan Marelan.

Mengawali pendidikan formal di SDN 066430 (2005-2011) lalu melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP PGRI 3 (2011-2014) lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Dharmawangsa Medan (2014-2017).

Pada tahun 2017 penulis lulus SMA dan langsung melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2017.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk orangtua yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

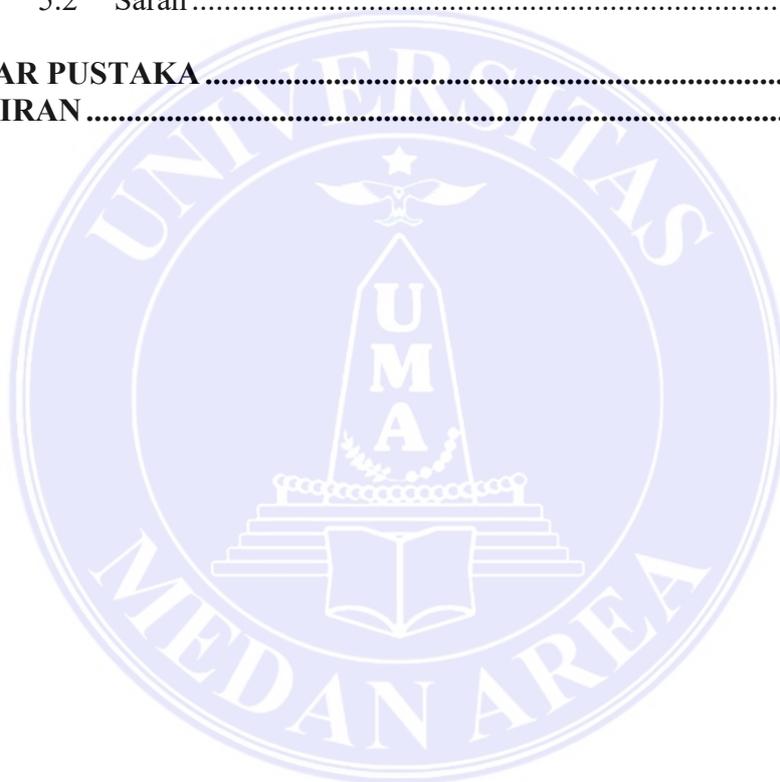
Penulis

M Kelvin Tri Atmaja

DAFTAR ISI

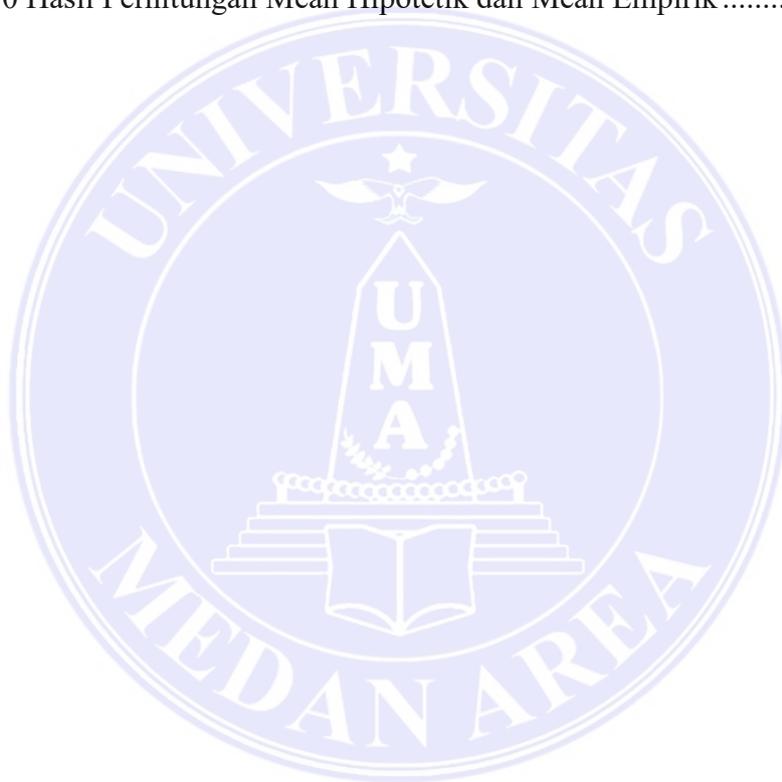
ABSTRAK	i
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 <i>Work Engagement</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	10
2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	16
2.1.4 Karakteristik <i>Work Engagement</i>	18
2.2 Budaya Organisasi	19
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	20
2.2.3 Aspek–Aspek Budaya Organisasi	22
2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan <i>Work Engagement</i>	24
2.4 Kerangka Konseptual	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	28
3.1.1 Waktu Penelitian	28
3.1.2 Tempat Penelitian	29
3.2 Bahan Dan Alat	29
3.2.1 Bahan	29
3.2.2 Alat	29
3.3 Metodologi Penelitian	29
3.3.1 Tipe Penelitian	29
3.3.2 Identifikasi Operasional Variabel Penelitian	30
3.4 Definisi Operasional	30
3.5 Subjek Penelitian	31
3.5.1 Populasi	31
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5.3 Sampel	31
3.6 Prosedur Kerja	32
3.6.1 Persiapan Administrasi	32
3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	36
4.1.1.1 Hasil Uji Coba Skala Budaya Organisasi.....	37
4.1.1.2 Hasil Uji Coba Skala <i>Work Engagement</i>	38
4.1.2 Uji Normalitas Sebaran.....	39
4.1.3 Uji Linearitas Hubungan.....	40
4.1.4 Uji Hipotesis.....	41
4.1.5 Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
4.2 Pembahasan.....	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1 Simpulan.....	48
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN.....	55



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Rincian Waktu Penelitian	28
Tabel 2 Sampel Penelitian	31
Tabel 3 Distribusi Item Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	38
Tabel 4 Distribusi Item Skala Work engagement Setelah Uji Coba	39
Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	40
Tabel 6 Hasil Perhitungan Uji linearitas Hubungan	40
Tabel 7 Hasil Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana	41
Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji Regresi	41
Tabel 9 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	42
Tabel 10 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 2 Kurva Normal Budaya Organisasi (X)	43
Gambar 3 Kurva Normal Work Engagement (Y)	43



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesione Penelitian	56
Lampiran 2 Sebaran Data Penelitian	61
Lampiran 3 Hasil Analisis Data Peneliti	66
Lampiran 4 Surat Riset Oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area	75
Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Riset	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keseharian individu tidak lepas dari yang namanya aktivitas, khususnya aktivitas kerja yang mengharuskan individu untuk melakukan aktivitas tersebut demi mendapatkan imbalan dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi dalam pekerjaan tidak selalu merasakan kelancaran dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Agustiani & Fitra, 2022).

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Suatu organisasi akan berjalan lancar apabila jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan dari perusahaan sebagai umpan balik. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi (Ambarawati, 2018).

Berdasarkan tingkat *engagement* yang dikemukakan oleh Gallup dalam Lewiuci & Mustamu (2016), terdapat beberapa tipe-tipe karyawan yang meliputi : *enganged, not enganged, dan actively disenganged*. Namun saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berdedikasi. Karyawan tipe ini bekerja secara efisien dan membawa seluruh keahliannya ke perusahaan. Tujuannya bukan sekedar menyelesaikan pekerjaan, namun mencapai tujuan organisasi.

Mereka bersemangat dengan pekerjaannya dan mencari perspektif baru demi keuntungan perusahaan. Namun hal ini tidak hanya berdampak pada perusahaan saja, namun juga pada profesionalitas kerja para karyawan di dalam perusahaan tersebut. Dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan berarti ia bersedia mendukung perusahaan dan berusaha mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Jika karyawan tidak berkontribusi pada perusahaan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Karyawan yang dapat berkontribusi kepada perusahaan dengan baik, tidak hanya berkontribusi dengan tenaganya namun juga melalui ide dan cara pandang baru, sehingga segala sesuatu yang dilakukannya mencapai hasil yang maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu. Karakteristik karyawan setia seperti itulah yang diinginkan oleh perusahaan.

Work engagement merupakan salah satu bentuk psikologi positif dan perilaku organisasi yang positif. Menurut Kahn dalam Albrecht (2010) *Work engagement* adalah sikap karyawan terhadap tanggung jawab di tempat kerja di mana mereka bekerja dan memelihara hubungan emosional, fisik, dan kognitif yang erat. Menurut Federman (2009) sejalan dengan definisi sebelumnya, *Work engagement* adalah tingkat tanggung jawab dan komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, bagaimana dia berperilaku, dan bagaimana dia berperilaku. Anda dapat memutuskan berapa lama Anda akan bekerja di perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki *Work engagement* secara emosional berkomitmen untuk bekerja keras sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan

pelanggan, menurunkan angka *turnover* dan angka ketidakhadiran (ADP, 2012). Menumbuhkan *Work engagement* karyawan masih menjadi tantangan di dunia industri. Menurut Agustiani & Fitra (2022) mengatakan bahwa pentingnya *Work engagement* tidak hanya pada perusahaan negara dan juga instansi pemerintahan namun juga perusahaan swasta bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Federman (2009) memandang rasa *engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku.

Bakker et al. (2008) mengemukakan aspek-aspek *Work engagement* adalah: *Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja. *Dedication* mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. *Absorption* merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absopsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Dalam rangka mendapatkan fenomena yang terjadi pada karyawan, peneliti melakukan penelitian di Universitas Dharmawangsa Medan yang kerap disingkat UNIDHAR. Merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara, Indonesia yang berlokasi di Jalan K.L Yos Sudarso No. 224 Medan, Kota Medan, Sumatera Utara serta cukup terkenal di kalangan mahasiswa.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan gejala perilaku Universitas Dharmawangsa Medan yang kurang memiliki *engagement*. Hal ini tampak dari budaya kerja yang terjadi yaitu kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja di mana kurangnya apresiasi dan pengakuan bimbingan dari atasan serta minimnya kerja sama dan kolaborasi antar rekan kerja dapat membuat para pegawai atau staf merasa tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selanjutnya budaya kerja yang individualitas ini hanya terjadi dalam fokus dan pencapaian individu yang dapat menghambat sinergi dan produktivitas tim secara keseluruhan. Kenaikan gaji yang tidak berkala atau tidak signifikan juga dapat menurunkan motivasi. Peluang promosi dan pengembangan diri yang terbatas membuat para pegawai merasa tidak termotivasi untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara pada dengan subjek penelitian yang berinisial H yang merupakan salah satu staff Akademik di Universitas Dharmawangsa yang mana dijelaskan bahwa saudara H merasakan bahwa selama bekerja di Universitas Dharmawangsa mendapati pimpinan yang kurang akrab dengan para anggotanya. Dikatakan bahwa mereka kurang mendapatkan bimbingan, apresiasi, dukungan, dan kurang sekali untuk mengakui hasil kerja kami apabila hasil kerja sudah sesuai dengan yang diinstruksikan.

Sehingga saudara H sendiri merasa seperti tidak pernah diakui hasil kerjanya padahal sudah berusaha semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara pada dengan subjek penelitian yang berinisial S yang merupakan salah satu staff keuangan di Universitas Dharmawangsa, yang mana dikatakan bahwa yang membuat saudara S yang sudah bekerja lebih kurang lima tahun yaitu dari pimpinan sendiri yang dirasa kurang mengayomi para staff sehingga mereka memilih untuk bekerja secara individual. Sikap cueknya pimpinan tersebut berdampak kepada terbentuknya budaya kerja individualism yang bekerja berdasarkan pengetahuan atau pengalaman masing-masing individu saja.

Selain itu Staff Universitas Dharmawangsa Medan menunjukkan bahwa mereka tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang sulit, tidak bangga dengan pekerjaannya hal ini terlihat dari perilaku staff yang cenderung menyelesaikan pekerjaan sendiri, tidak suka apabila teman menanyakan perihal pekerjaan, staff lebih sering menggunakan *Handphone*, jarang memberikan pendapat saat rapat, mengeluh saat diminta untuk lembur. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa staff kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Staff kurang fokus saat bekerja menggunakan mesin pendataan sehingga hasil data sering terjadi kesalahan. Selain itu, staff merasa bahwa waktu terasa sangat lambat selama bekerja, kurang konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku staff yang lebih sering memegang *Handphone* daripada menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, staff sering bertanya pada rekan kerjanya jam berapa akan pulang.

Berdasarkan hasil wawancara pada dengan subjek penelitian yang berinisial M yang merupakan salah satu staff administrasi di Universitas Dharmawangsa, yang mana dikatakan bahwa karyawan memiliki sikap yang kurang antusias dalam bekerja. Terlihat suka menunda-menunda pekerjaan, lebih sering menghabiskan waktu kerjanya dengan bermain handphone, kalau dimintai lembur pada ngeluh semua. Susahnya berkonsentrasi dalam bekerja, tak jarang membuat hasil pendataan menjadi tertunda bahkan terjadi kesalahan.

Terbentuknya budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku karyawan untuk dapat *engagement*. Suatu budaya organisasi di lingkungan kerja merupakan nilai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mengontrol perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan nilai organisasi tersebut (Yilmaz & Ergun, 2008). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu nilai, keputusan serta aturan organisasi yang memengaruhi cara pekerja atau karyawan untuk berpikir dan bertindak (George & Jones, 2012). Budaya organisasi digambarkan sebagai kebijakan dan prosedur untuk mengatasi dinamika organisasi Denison et al. (2014). Budaya organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan adanya prinsip pedoman yang ada dalam organisasi tersebut, keyakinan yang mendasar di sebuah organisasi adalah dasar dari budaya organisasi yang kuat. Sedangkan budaya organisasi menurut Denison et al. (2014) adalah nilai, prinsip, dan keyakinan yang mendasar yang berfungsi sebagai landasan bagi sistem organisasi. Budaya organisasi ialah nilai dan sistem keyakinan yang berkembang di suatu organisasi dan menentukan cara berperilaku anggota di dalam organisasi tersebut (Yateno, 2020).

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

Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik. Budaya organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus lebih baik dan kondusif menjadikan staff merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan dengan variabel *Work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Zainuddin & Nasikhah (2021), yang berjudul “Budaya Organisasi Dengan *Work engagement*” Hal ini memperlihatkan hasil terdapat adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *Work engagement*. Hal ini dapat dianggap sebagai hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula *Work engagement* pada

karyawan di tempat kerja. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu jumlah subjek yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Selain itu, hasil nilai korelasi sebesar 0,440 sedangkan pada penelitian sekarang menunjukkan hasil sebesar 0,595.

Sementara itu terdapat penelitian lain yang dapat dijadikan sumber pendukung peneliti sekarang adalah penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Budiani (2021) yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Laksmi Muslimah” hal ini menunjukkan karakteristik budaya organisasi dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan menguntungkan (Akbar & Budiani, 2021).

Berdasarkan adanya permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian dan ditemukan adanya penelitian yang mendukung, maka peneliti merasa perlu adanya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait budaya organisasi dan *Work engagement* sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Staff Di Universitas Dharmawangsa Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap *Work engagement* pada staff di Universitas Dharmawangsa Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Work engagement* Pada Staff Di Universitas Dharmawangsa Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir maka hipotesis sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *Work engagement* pada staff di Universitas Dharmawangsa Medan. Diasumsikan semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi *Work engagement*, dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah *Work engagement*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *Work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan membangun *Work engagement* yang diberikan agar tidak berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatannya yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker et al., 2008).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *Work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level *engagement*-nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai discretionary effort yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engange-Worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker et al., 2008).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama (Sugito &

Setiabudhi, 2017). Dengan kata lain, pengertian *Work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks, 2006).

Harter et al. (2002) mendefenisikan *Work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *Work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Sedangkan (Benthal, 2016) berpendapat bahwa *employee Work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *Work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Lockwood (2007) mengemukakan bahwa *Work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu :

1. Budaya di tempat kerja
2. Komunikasi organisasional

3. Gaya manajerial yang memicu kepercayaan
4. Penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri

Bakker et al. (2008) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *Work engagement*, yaitu:

1. *Job Resources*

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial).

Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti & Bakker, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari et al. (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat.

2. *Saliency of Job Resources*

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan

organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Dwitasari et al., 2015). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engagement* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut Bakker et al. (2008) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*).

Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Dewi (2019) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

Banyak penelitian yang berusaha menggunakan konsep *engagement* secara mendalam. Para akademisi berusaha menemukan faktor-faktor yang terkait *engagement* dengan harapan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengelola karya- wannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah faktor budaya organisasi (Chen et al., 2016).

Menurut Robinson et al. (2004) faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah apabila karyawan sudah merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
2. Karyawan dapat menyalurkan ide sehingga mereka merasa dihargai.
3. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
4. Organisasi memperhatikan akan keberadaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Robinson et al. (2004) faktor yang mempengaruhi *Work engagement* adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau *negative*, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi dalam Evasari & Prasetyo, 2023).

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, *temperature*, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Winarsih et al., 2004).

Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2018) yaitu Lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan *system* interaktif berbasis *computer* yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

5. *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *Work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

2.1.3 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption*. Bakker et al. (2008) mengemukakan aspek-aspek *Work engagement* adalah:

1. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Rizki & Suprajang (2017), *Work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai

dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

2. *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.
3. *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Work engagement* adalah *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (absorpsi), *Physically Engage*, *Emotionally Engage*, dan *Cognitively Engage*.

2.1.4 Karakteristik *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *Work engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Federman (2009) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *Work engagement* yang tinggi sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
3. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
4. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Robertson dalam Noviantoro et al. (2021) berpendapat bahwa pekerja yang *engagement* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Pekerja yang *engagement* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Pekerja yang *engagement* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *Work engagement* yaitu: fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari tim, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Judge & Robbins (2017) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama. Glaser dalam Kreitner & Kinicki (2005) menyatakan budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Budaya organisasi di definisikan sebagai kerangka kerja yang kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg & Baron, 2000). Budaya organisasi menurut Falikhatun dalam Mardalena (2017) merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Secara tradisional, pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi tentang akan menjadi apa organisasi itu nantinya. Mereka juga tidak memiliki kendala karena kebiasaan atau ideologi sebelumnya

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakteristik di dalam suatu tempat dimana individu melakukan aktivitas kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Judge & Robbins (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting.
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
6. Perilaku.

Sedangkan menurut Rivai (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu:

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan oleh Panuju (2002: 26), menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai tentang:
 - a. Waktu
 - b. Efisiensi
 - c. Diri
 - d. Tindakan dan
 - e. Kerja
2. Kepercayaan tentang:
 - a. Karyawan
 - b. Pelanggan
 - c. Produksi
 - d. Manajemen
 - e. Masyarakat dan
 - f. Laba
3. Efektifitas organisasi tentang:
 - a. Efisiensi
 - b. Kepemimpinan
 - c. Motivasi
 - d. Kinerja

- e. Komitmen dan
 - f. Kepuasan
 - g. Iklim organisasi
4. Iklim komunikasi tentang:
- a. Dukungan
 - b. Keikutsertaan dalam proses keputusan
 - c. Kejujuran
 - d. Percaya diri dan keandalan
 - e. Terbuka dan tulus
 - f. Tujuan kinerja yang tinggi

Apabila organisasi dapat mencapai kesuksesan, maka visi pendiri tersebut selanjutnya dianggap sebagai faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Pada titik ini seluruh kepribadian para pendiri jadi melekat dalam budaya organisasi.

2.2.3 Aspek–Aspek Budaya Organisasi

Adapun aspek budaya organisasi menurut Victor dalam Rizky et al. (2020) adalah sebagai berikut:

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan) Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko) Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. *Control* (pengawasan) Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Management support* (dukungan manajemen) Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
5. *Communication pattern* (pola komunikasi) Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Menurut Judge & Robbins (2017) ada 7 (tujuh) aspek inti dari budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci/detail, adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil daripada perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi pada orang, adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil-hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan secara tim, bukan individu-individu.
6. Keagresifan, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif daripada santai.

7. Stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam budaya organisasi yaitu inisiatif, pengawasan, dukungan, motivasi, komunikasi, keagresifan dan stabilitas.

2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan *Work Engagement*

Demerouti & Bakker (2013) mendefinisikan *Work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *Work engagement*.

Astuti & Dewi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Bakker et al. (2008) mengatakan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi *Work engagement* antara lain , *job demands* (tuntutan pekerjaan) dimana upaya pada tingkat sosial, fisik, serta organisasi membutuhkan usaha atau tenaga tanpa henti secara fisik maupun psikologis. *Job resources*, dimana aspek tersebut mengacu pada sosial, fisik, maupun organisasional yang memungkinkan untuk mengurangi beban pekerjaan. *Pesonal resources*, mengarah pada penilaian positif terkait dengan daya tahan dan pengaruh seseorang terhadap lingkungan sekitarnya. Sedangkan Lockwood (2007) berpendapat, *Work engagement* dapat

dipengaruhi adanya faktor, diantaranya yaitu faktor budaya yang ada ditempat kerja atau budaya organisasi, komunikasi organisasional, gaya manajerial, serta kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi *Work engagement* pada karyawan, salah satunya ialah budaya organisasi, dimana budaya organisasi ini dapat membentuk perilaku karyawan untuk dapat *engagement*. Suatu budaya organisasi di lingkungan kerja merupakan nilai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mengontrol perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan nilai organisasi tersebut (Yilmaz & Ergun, 2008). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu nilai, keputusan serta aturan organisasi yang memengaruhi cara pekerja atau karyawan untuk berpikir dan bertindak (George & Jones, 2012). Budaya organisasi digambarkan sebagai kebijakan dan prosedur untuk mengatasi dinamika organisasi (Denison et al., 2014). Budaya organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan adanya prinsip pedoman yang ada dalam organisasi tersebut, keyakinan yang mendasar di sebuah organisasi adalah dasar dari budaya organisasi yang kuat. Sedangkan budaya organisasi menurut adalah nilai, prinsip, dan keyakinan yang mendasar yang berfungsi sebagai landasan bagi sistem organisasi. Budaya organisasi ialah nilai dan sistem keyakinan yang berkembang di suatu organisasi dan menentukan cara berperilaku anggota di dalam organisasi tersebut (Yateno, 2020).

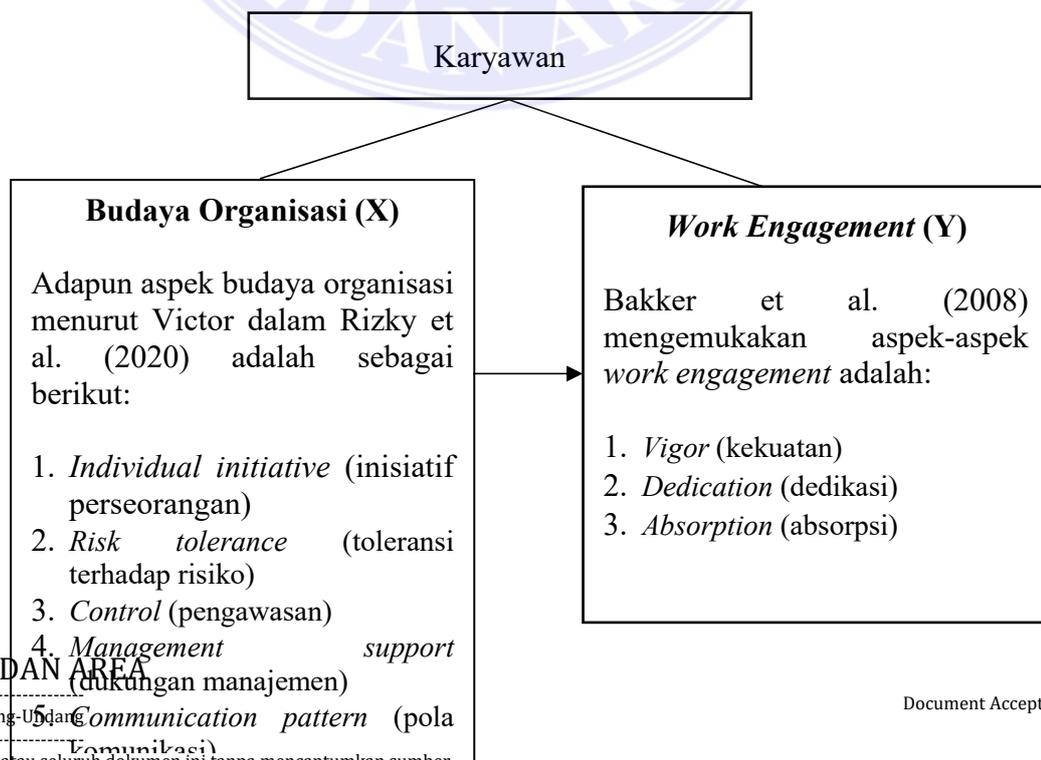
Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan dengan variabel *Work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prahara dan Hidayat (2019) sebelumnya, yang berjudul “budaya organisasi dengan *Work engagement*”

Hal ini memperlihatkan hasil terdapat adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *Work engagement*. Hal ini dapat dianggap sebagai hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula *Work engagement* pada karyawan di tempat kerja. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu jumlah subjek yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Selain itu, hasil nilai korelasi sebesar 0,440 sedangkan pada penelitian sekarang menunjukkan hasil sebesar 0,595.

Sementara itu terdapat penelitian lain yang dapat dijadikan sumber pendukung peneliti sekarang adalah penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Budiani (2021) yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Laksmi Muslimah” hal ini menunjukkan karakteristik budaya organisasi dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan menguntungkan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan pada teori diatas, adapun Kerangka Konseptual



pada penelitian ini dapat digambarkan yaitu sebagai berikut (Denison & Neale, 1999) :



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Adapun rincian waktu penelitian akan dipaparkan pada Tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Sep 2020	Okt 2022- Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023-Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Agt 2024
1	Pengajuan Judul									
3	Penyusunan Proposal									
4	Pengajuan Seminar Proposal									
5	Pelaksanaan Seminar Proposal									
6	Proses Analisis Data									
7	Penyusunan Hasil Penelitian									
8	Pengajuan Seminar Hasil									
9	Pelaksanaan Seminar Hasil									
10	Perbaikan Skripsi									
11	Pengajuan Sidang Meja Hijau									
12	Pelaksanaan Sidang Meja Hijau									

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Dharmawangsa Medan yang beralamatkan di Jl. KL. Yos Sudarso No.224, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20115.

3.2 Bahan Dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur penelitian (kuesioner) yang terdiri dari dua jenis skala yaitu skala budaya organisasi dan skala *Work engagement*, yang kemudian dimediakan ke dalam bentuk kertas dan disebarakan kepada subjek penelitian di lokasi penelitian yaitu Universitas Dharmawangsa Medan.

3.2.2 Alat

Adapun alat yang digunakan selama penyusunan penelitian ini berbentuk perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras yang dimaksud yaitu berupa laptop dan printer, sedangkan perangkat lunak berupa *Software Microsoft Office 16* dan *Software SPSS* sebagai alat sebagai mengolah dan menganalisis data penelitian yang telah terkumpul.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-

eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.3.2 Identifikasi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang menjadi fokus permasalahan yang kemudian diangkat dan dilakukan penelitian atasnya. Adapun variabel tersebut ialah :

1. Variabel independen (X) : Budaya Organisasi
2. Variabel dependen (Y) : *Work engagement*

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian (Sanjaya dalam Pasaribu et al., 2022). Adapun definisi operasional pada masing-masing variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik di dalam suatu tempat dimana individu melakukan aktivitas kerja.

2. *Work engagement*

Work engegement adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

3.5 Subjek Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah staff di Universitas Dharmawangsa Medan. Adapun uraian staff pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 Sampel Penelitian

No.	Staff	Jumlah
1.	Biro	18
2.	Administrasi	15
3.	Keuangan	10
4.	Akademik	12
	Total	55

Sumber : Universitas Dharmawangsa (2023)

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2021) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.5.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang yang merupakan staff di Universitas Dharmawangsa Medan.

3.6 Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan pemaparan serangkaian tahap-tahapan yang dilakukan peneliti selama proses penelitian dilakukan dan kemudian disusun secara sistematis dan terstruktur. Maka dari pada itu, sebelum melakukan penelitian, peneliti telah lebih dahulu mempersiapkan beberapa hal yang menjadi prosedur administrasi, yang didalamnya termasuk izin survei dan rangkaiannya.

Berikut penjelasan persiapan yang menunjang hasil penelitian, secara spesifik sebagai berikut :

3.6.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, penulis telah terlebih dahulu melakukan persiapan terkait dengan perlengkapan administrasi untuk menunjang terlaksananya penelitian, terkait dengan izin penelitian yang telah disetujui oleh Wakil Dekan Jurusan Psikologi Universitas, Universitas Medan Area. Setelah peneliti mendapat izin dari pihak akademik, dengan syarat mengajukan izin pengumpulan data dan meminta surat permohonan penelitian dengan nomor **612/FPSI/01.10/III/2024** yang diterbitkan pada tanggal 1 Maret 2024. Peneliti kemudian berangkat ke Universitas Dharmawangsa Medan yang beralamatkan di Jl. KL. Yos Sudarso No.224, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara dalam rangka memperoleh izin pendataan dari universitas tersebut.

Peneliti telah mempersiapkan dua jenis skala penelitian, yaitu skala budaya organisasi yang terdiri dari 5 aspek, 9 indikator penelitian, dan 36 item pernyataan, serta skala *Work enegegment* yang terdiri dari 3 aspek, 6 indikator penelitian, dan 36 item pernyataan. Sewaktu penyebaran skala, peneliti terlebih dahulu memperkenalkan diri, menyampaikan maksud dan tujuan melakukan

penelitian serta memberikan penjelasan mengenai instruksi pengisian skala kepada masing-masing sampel di Universitas Dharmawangsa Medan. Setelah kurang lebih 120 menit, peneliti mengambil skala yang telah selesai diisi oleh staff. Tetapi dalam proses pengambilan data ini tidak dapat diselesaikan dalam waktu 1 hari karena tidak semua staff berada di ruangan pada saat itu. Ada staff yang tidak masuk kantor dan sedang berada di luar kantor. Sehingga dengan keterbatasan waktu yang ada, maka peneliti melakukan proses pengambilan data selama 8 hari dengan menyesuaikan waktu jam kerja yang ditetapkan instansi.

Setelah beberapa hari mengumpulkan data penelitian, peneliti menyatakan telah menyelesaikan penelitian dan memberikan informasinya kepada HRD Universitas Dharmawangsa Medan. Kemudian HRD Universitas Dharmawangsa Medan menerbitkan surat penyelesaian penelitian sebagai bukti kepada peneliti terlampir dengan nomor surat **R.020.10.03204-220B** seperti yang ada pada lampiran bahwa memang benar penulis yang melakukan penelitian di HRD Universitas Dharmawangsa Medan telah selesai melakukan penelitian.

Setelah melengkapinya seluruh izin penelitian dan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses administrasi, peneliti akan menyiapkan alat ukur sebagai alat pengumpulan data penelitian yang dipaparkan dibawah ini sebagai berikut :

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Mempersiapkan alat ukur untuk penelitian diartikan sebagai kegiatan menyiapkan serangkaian alat ukur yang akan digunakan selama proses penelitian yang terdiri dari dua jenis skala yang terdiri dari skala budaya organisasi dan skala *Work engegement*.

Penilaian skala budaya organisasi dan skala *Work enegeement* menggunakan bantuan skala *likert*. Yang mana skala *likert* dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seorang individu terhadap fenomena yang sedang diteliti terkait skala budaya organisasi dan skala *Work enegeement* melalui 4 tingkatan skala.

Penjelasan mengenai penyiapan alat ukur pada penelitian ini akan diuraikan secara rinci sebagai berikut :

1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu item pernyataan melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2022). Azwar (2018) mengemukakan bahwa dikatakan valid suatu aitem apabila nilai *correlated* memiliki nilai $\geq 0,3$.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Suatu instrumen penelitian dapat dianggap memiliki kualitas yang baik apabila reliabel, yang mana mampu menghasilkan skor yang teliti dengan tingkat error yang kecil (Azwar, 2018). Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang apabila dipergunakan berkali-kali pada objek penelitian yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2022). Menurut Ghazali (2018:46) Skala tersebut dikatakan reliabel apabila skor *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,7 ($\alpha \geq 0,7$).

3. Metode Analisis Data

a. Uji Normalitas Hubungan

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sebuah data penelitian yang terkumpul merupakan data yang terdistribusi dengan normal atau tidak (Rohmah & Widhiarso, 2019). Untuk mendeteksi kenormalitasan data tersebut digunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS 25, yang mana dikatakan data terdistribusi dengan normal apabila nilai $p \text{ sig} > 0,05$ namun jika data justru menunjukkan angka $p \text{ sig} < 0,05$ maka data dianggap tidak terdistribusi dengan normal (Sugiyono, 2022).

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat linier. Untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antar variabel digunakan *linearity* pada Anova Table, yang mana jika nilai *linearity* $p < 0,05$ maka dikatakan variabel memiliki hubungan yang linear, namun jika *linearity* $p > 0,05$ maka dikatakan variabel tidak memiliki hubungan yang linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan hasil dari analisis data (Sutrisno, 2022). Pada penelitian asosiatif kausal, pengujian hipotesis dibuktikan menggunakan uji regresi linier sederhana yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pemaparan terkait hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang menjadi kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 2,662 + 0,953$ disimpulkan bahwa setiap meningkat satu satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan *Work engagement* sebesar 0,953 satuan atau sebesar 95,3%.
2. Melalui hasil uji hipotesis yang telah dilakukan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *Work engagement* pada staff di Universitas Dharmawangsa Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan nilai F sebesar 1,382 dan sig 0,000 < 0,05. Yang mana semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi *Work engagement* pada staff di Universitas Dharmawangsa Medan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.
3. Koefisien determinan (r^2) relasi diantara variabel budaya organisasi (X) serta variabel *Work engagement* (Y) yaitu $r^2 = 0,776$. Hal tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberi sumbangsih kepada *Work engagement* 77,6%. Sedangkan sisanya sebesar 22,4% menunjukkan bahwa terdapat varians atau faktor lain yang mampu

mempengaruhi *engagement* namun tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil perbandingan antara *mean* hipotetik dan *mean* empirik, staff di Universitas Dharmawangsa memiliki budaya organisasi yang buruk. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai *mean* hipotetik (75) > *mean* empirik (70,05) yang berarti bahwa budaya organisasi dikategorikan rendah. Namun rendahnya budaya organisasi mengakibatkan dan berdampak kepada rendahnya tingkat *Work engagement* staff di Universitas Dharmawangsa Medan turut buruk. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai *mean* hipotetik (75) > *mean* empirik (69,91) yang berarti bahwa *Work engagement* dikategorikan rendah.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Karyawan

Melihat bahwa hasil penelitian memperoleh *Work engagement* karyawan rendah maka disarankan agar karyawan dapat mengatur waktu dengan baik, menyesuaikan kemampuan dengan beban tugas, memiliki tanggung jawab, dan lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi Organisasi

Melihat bahwa *Work engagement* dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar pimpinan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang memiliki *Work engagement rendah*, mengevaluasi

kembali apa saja yang menjadi hambatan karyawan dalam bekerja, membimbing karyawan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, membuat *family gathering* agar terbangun suasana yang baik antar karyawan, dan menemukan faktor penyebab *Work engagement*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian/*Work engagement* dengan lebih memperhatikan fenomena yang terjadi, memperbanyak referensi teori, jurnal terbaru, dan memperhatikan variabel atau faktor-faktor lain seperti motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *saliency of job resources*, dan *personal resources*.

DAFTAR PUSTAKA

- ADP. (2012). White Paper: Employee Engagement- Are They the Same Thing? *Research Institute*, 1–11.
- Agustiani, R., & Fitra, J. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Santan Kelapa Sun Kara di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Imiah Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(5), 655–665.
<https://jurnal.universitaspotrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/download/171/101>
- Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Albrecht, S., L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. Edward Elgar Publishing.
- Ambarawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 195–214.
<https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.496>
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p14>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22, 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Chen, T., Li, F., & Leung, K. (2016). When Does Supervisor Support Encourage Innovative Behavior? Opposite Moderating Effects of General Self-efficacy and Internal Locus of Control. *Personnel Psychology*, 69(1), 123–158.
<https://doi.org/10.1111/peps.12104>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2013). Job Crafting. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 414–433.
<https://doi.org/10.1002/9781394259564.ch17>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(1), 145–161.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>

- Denison, & Neale. (1999). *Denison Organizational Culture Survey: Facilitator Guide*. Denison Consulting.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Mediapsi*, 01(01), 40–50.
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>
- Evasari, A. D., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 15–20. <https://doi.org/10.36563/bemj.v2i1.773>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. Jossey-Bass.
- George, J., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing. Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25 (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice Hall.
- Harter, J. ., Schmidt, F. ., & Hayes, T. . (2002). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagemen terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report). *Alexandria, VA: Society for Human Resource Management*.
- Mardalena, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management (Studi Kasus Pada PDAM Baturaja Kab. OKU). *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.

- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 299–312. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1390>
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Kedua)*. Rajawali Pers.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Robinson, K. L., Dassie, W., & Christy, R. D. (2004). Entrepreneurship and Small Business Development as a Rural Development Strategy. *Southern Rural Sociology*, 20(2), 1–23. <http://search.proquest.com/docview/61765762?accountid=13828>
- Rohmah, Y. S., & Widhiarso, W. (2019). Pengujian validitas konstruk gadjah mada scholastic test (GMST) melalui analisis faktor eksploratori. *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada, December*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santrock, J. W. (2006). *Human Adjustment*. University Of Texas at Dallas. Mc. Graw Hill Companies.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Setiadi, B. N., Matindas, R. W., & Chairy, L. S. (1998). *Pedoman Penulisan. Skripsi Psikologi*. LPSP3-UI.

- Sugito, A. A., & Setiabudhi. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di PT Kartika Cemerlang Sejati. *Jurnal Psikologi Humanistik*'45, 1–23.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2022). Pengujian Hipotesis. In *Universitas Medan Area* (Issue 2). http://www.americanbanker.com/issues/179_124/which-city-is-the-next-big-fintech-hub-new-york-stakes-its-claim-1068345-1.html<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15003161><http://cid.oxfordjournals.org/lookup/doi/10.1093/cid/cir991><http://www.scielo.cl>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2004). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manivestasi*, 2, 181–191.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional* (Pertama). STIM YKPN Yogyakarta.
- Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43(3), 290–306. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.03.019>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>



Lampiran 1 Kuesione Penelitian

Perkenalkan saya Mahasiswa asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama Saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

M Kelvin Tri Atmaja

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Usia :
3. Masa Kerja :
4. Bagian Kerja :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Setuju
- S :Setuju
- TS :Tidak Setuju
- STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyesuaikan kondisi lingkungan kerja				
2.	Saya belum mampu mencapai target yang ditentukan				
3.	Apapun yang terjadi tidak membuat saya putus asa untuk menyelesaikan tanggung jawab				
4.	Saya merasa pekerjaan saya monoton				
5.	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya				
6.	Saya sulit menyesuaikan diri di tempat yang baru				
7.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja				
8.	Saya bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya				
9.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik				
10.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja				
11.	Jika mengalami kesulitan saya akan meninggalkannya				
12.	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan				
13.	Saya ragu dengan pekerjaan saya				
14.	Saya ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan saya				
15.	Saya optimis dalam menyelesaikan pekerjaan				
16.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya di jam istirahat				
17.	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja				
18.	Ketika akan pergi bekerja saya merasa lemas				
19.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik				
20.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya				
21.	Saya merasa pekerjaan saya menantang				
22.	Pekerjaan saya menjadi beban buat saya				
23.	Saya bersemangat ketika sedang bekerja				
24.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur di hari libur				
25.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik				
26.	Saya merasa malu bekerja seperti ini				
27.	Saya senang berlama-lama untuk pulang kerja				
28.	Saya merasa kekuatan hilang saat saya bekerja				
29.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja, saya akan menolak				
30.	Bekerja membuat saya sedih				
31.	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
32.	Saya takut memulai pekerjaan				
33.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik				
34.	Saya akan segera pulang ketika jam pulang sudah tiba				
35.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna				
36.	Dalam menyelesaikan tugas saya melakukan kesalahan				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan atribut lengkap				
2.	Pekerjaan yang bukan bagian saya, akan saya hindari				
3.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				
4.	Saya lebih senang bekerja menggunakan pakaian bebas				
5.	Saya bersikap ramah kepada orang – orang yang ada di sekeliling				
6.	Saya sulit mengambil keputusan dalam bekerja				
7.	Saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dikantor				
8.	Saya memilih bersantai saat pekerjaan telah selesai				
9.	Saya pernah diberikan penghargaan meskipun mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
10.	Pekerjaan yang sudah diselesaikan belum pernah mendapatkan feedback				
11.	Setiap karyawan diwajibkan mampu menjaga hubungan baik				
12.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsinya				
13.	Saya malas hadir tepat waktu				
14.	Pekerjaan yang bisa saya kerjakan akan diselesaikan				
15.	Saya berusaha bersikap baik dengan rekan kerja				
16.	Pegawai dibiarkan menyelesaikan tugas secara mandiri				
17.	Atasan memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan materi baru				
18.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang tertentu.				
19.	Saya bekerja sesuai jobdesk				
20.	Saya tersinggung apabila ada yang mengkoreksi kerjaan saya				
21.	Saya hadir tepat waktu agar bisa dicontoh teman yang lain				
22.	Saya mengikuti jam masuk kerja saja				
23.	Apabila dikoreksi tentang pekerjaan, saya akan menerimanya				
24.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan bisa dikerjakan kapan saja				
25.	Saya akan mendapatkan kompensasi karena kemampuan saya				
26.	Saya sering bersikap buruk kepada orang – orang di sekitar				
27.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan menggunakan kemampuan				
28.	Meskipun saya bekerja dengan baik, saya belum pernah mendapatkan penghargaan				
29.	Saya sangat senang ketika ditugaskan menyelesaikan pekerjaan secara kelompok				
30.	Meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, anggota belum pernah diberikan penghargaan				
31.	Saya wajib menyelesaikan pekerjaan segera tegas dan sigap				
32.	Apabila pekerjaan saya selesai, saya akan bersantai-santai				
33.	Semua yang saya selesaikan, melalui banyak pertimbangan				
34.	Saya cuek dengan teman yang saya kenali saja				
35.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu rekan yang lain				

36.	Saya berfikir negatif terhadap rekan kerja.				
-----	---------------------------------------------	--	--	--	--



Lampiran 2 Sebaran Data Penelitian

Budaya Organisasi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP <i>WORK ENGAGEMENT</i> PADA STAFF DI UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN																																					
No.	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	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
5	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
6	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
14	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
17	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
22	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
23	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

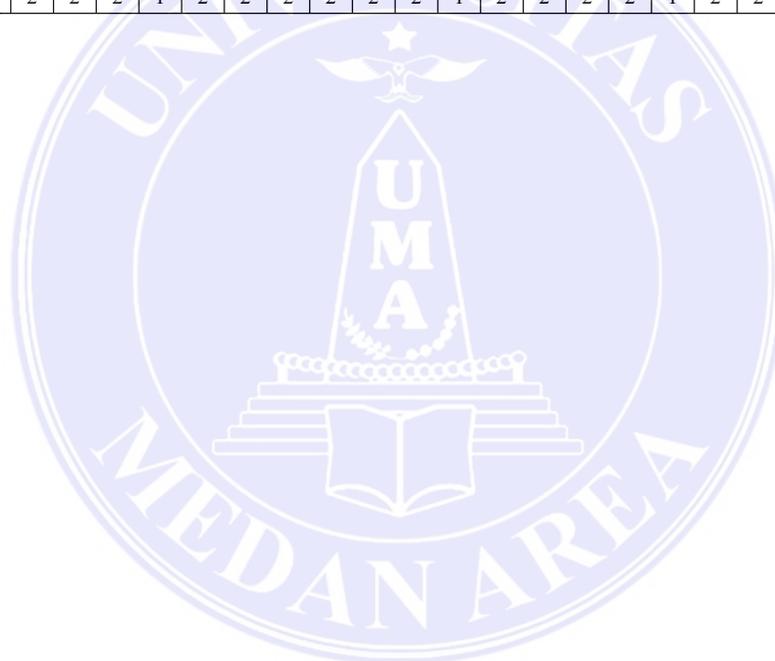
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP <i>WORK ENGAGEMENT</i> PADA STAFF DI UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN																																							
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
29	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2		
30	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2		
31	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2		
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2		
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
38	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
39	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1		
40	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1			
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
42	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2		
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
49	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	
50	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2

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

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP <i>WORK ENGAGEMENT</i> PADA STAFF DI UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN																																			
49	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
50	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	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

Lampiran 3 Hasil Analisis Data Penelitian

Reliability

Scale: budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO1	1.89	.369	55
BO2	2.02	.360	55
BO3	2.02	.135	55
BO4	2.07	.262	55
BO5	2.11	.315	55
BO6	1.96	.270	55
BO7	1.89	.315	55
BO8	1.96	.383	55
BO9	2.05	.405	55
BO10	2.02	.135	55
BO11	2.02	.304	55
BO12	2.02	.235	55
BO13	1.93	.262	55
BO14	2.04	.429	55
BO15	1.95	.229	55

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO16	2.00	.385	55
BO17	2.07	.262	55
BO18	1.98	.135	55
BO19	2.11	.458	55
BO20	1.98	.304	55
BO21	1.93	.378	55
BO22	1.96	.331	55
BO23	1.98	.235	55
BO24	2.09	.398	55
BO25	1.96	.189	55
BO26	2.02	.304	55
BO27	2.05	.299	55
BO28	1.95	.299	55
BO29	2.05	.405	55
BO30	2.00	.385	55
BO31	1.93	.424	55
BO32	2.04	.383	55
BO33	2.05	.229	55
BO34	2.04	.270	55
BO35	2.05	.356	55
BO36	1.93	.466	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	70.24	25.517	.531	.881
BO2	70.11	25.840	.455	.882
BO3	70.11	27.321	.307	.886
BO4	70.05	26.682	.325	.885

BO5	70.02	26.574	.396	.885
BO6	70.16	26.436	.405	.883
BO7	70.24	26.332	.372	.884
BO8	70.16	25.102	.621	.879
BO9	70.07	25.735	.422	.883
BO10	70.11	27.321	.307	.886
BO11	70.11	25.840	.550	.881
BO12	70.11	27.506	.028	.888
BO13	70.20	26.756	.398	.885
BO14	70.09	24.751	.632	.878
BO15	70.18	26.670	.384	.884
BO16	70.13	25.187	.594	.879
BO17	70.05	26.904	.342	.886
BO18	70.15	27.423	.235	.887
BO19	70.02	25.166	.490	.882
BO20	70.15	26.312	.394	.884
BO21	70.20	25.496	.522	.881
BO22	70.16	25.732	.233	.881
BO23	70.15	26.978	.345	.886
BO24	70.04	25.110	.593	.879
BO25	70.16	27.325	.137	.887
BO26	70.11	26.877	.310	.887
BO27	70.07	26.106	.470	.882
BO28	70.18	26.781	.346	.886
BO29	70.07	25.550	.269	.882
BO30	70.13	25.595	.485	.882
BO31	70.20	25.496	.457	.882
BO32	70.09	25.751	.446	.883
BO33	70.07	26.365	.516	.882
BO34	70.09	27.343	.076	.888
BO35	70.07	26.069	.395	.884
BO36	70.20	25.348	.441	.883

$$36 - 6 = 30 \times 4 + 30 \times 1 / 2 = 75$$

Reliability

Scale: *Work Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	1.95	.448	55
WE2	1.95	.299	55
WE3	2.04	.189	55
WE4	2.13	.336	55
WE5	2.05	.299	55
WE6	1.96	.270	55
WE7	1.91	.398	55
WE8	1.95	.299	55
WE9	2.11	.416	55
WE10	2.04	.189	55
WE11	2.02	.304	55
WE12	2.05	.299	55
WE13	1.91	.290	55
WE14	2.02	.408	55
WE15	2.00	.333	55
WE16	1.96	.331	55

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
WE17	2.09	.290	55
WE18	1.98	.135	55
WE19	2.07	.378	55
WE20	1.96	.383	55
WE21	1.93	.378	55
WE22	1.95	.229	55
WE23	2.02	.304	55
WE24	2.07	.325	55
WE25	2.00	.272	55
WE26	2.00	.333	55
WE27	1.98	.135	55
WE28	1.96	.331	55
WE29	2.05	.405	55
WE30	1.98	.235	55
WE31	1.98	.451	55
WE32	2.00	.192	55
WE33	2.05	.229	55
WE34	2.09	.348	55
WE35	1.93	.262	55
WE36	1.84	.501	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	70.04	23.962	.660	.876
WE2	70.04	25.999	.317	.884
WE3	69.95	26.497	.369	.885
WE4	69.85	24.904	.607	.879
WE5	69.93	26.921	.015	.889
WE6	70.02	25.944	.378	.883

WE7	70.07	24.698	.556	.879
WE8	70.04	25.628	.441	.882
WE9	69.87	24.113	.678	.876
WE10	69.95	26.756	.135	.886
WE11	69.96	26.295	.214	.886
WE12	69.93	25.995	.318	.884
WE13	70.07	26.032	.317	.884
WE14	69.96	24.888	.492	.881
WE15	69.98	25.018	.578	.879
WE16	70.02	25.611	.398	.883
WE17	69.89	25.580	.474	.881
WE18	70.00	26.852	.133	.886
WE19	69.91	25.825	.383	.885
WE20	70.02	24.870	.533	.880
WE21	70.05	25.015	.502	.880
WE22	70.04	26.147	.365	.883
WE23	69.96	25.443	.496	.881
WE24	69.91	25.492	.444	.882
WE25	69.98	25.833	.415	.882
WE26	69.98	26.352	.173	.887
WE27	70.00	26.704	.339	.885
WE28	70.02	25.166	.535	.880
WE29	69.93	24.958	.479	.881
WE30	70.00	26.370	.261	.885
WE31	70.00	24.407	.549	.879
WE32	69.98	26.537	.343	.885
WE33	69.93	26.809	.081	.887
WE34	69.89	24.766	.626	.878
WE35	70.05	26.090	.335	.884
WE36	70.15	25.164	.327	.886

$$36 - 6 = 30 \times 4 + 30 \times 1 / 2 = 75$$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

		budaya organisasi	Work engagement
N		55	55
Normal Parameters ^a	Mean	70.05	69.91
	Std. Deviation	4.519	4.390
Most Extreme Differences	Absolute	.217	.255
	Positive	.217	.255
	Negative	-.186	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.610	1.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211	.322
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work engagement * budaya organisasi	55	100.0%	0	.0%	55	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work engagement * budaya organisasi	Between Groups	1017.488	15	67.833	114.733	.000
	Linearity	1002.120	1	1002.120	1.695E3	.000
	Deviation from Linearity	15.368	14	1.098	1.857	.064
	Within Groups	23.058	39	.591		
Total		1040.545	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Work engagement</i> * budaya organisasi	.881	.776	.989	.978

Correlations

Correlations

		<i>Work engagement</i>	budaya organisasi
<i>Work engagement</i>	Pearson Correlation	1	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
budaya organisasi	Pearson Correlation	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: *Work engagement*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.981 ^a	.963	.962	.851	.963	1382.217	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.120	1	1002.120	1.382E3	.000 ^a
	Residual	38.425	53	.725		
	Total	1040.545	54			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: *Work engagement*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.662	1.544		1.724	.090			
	budaya organisasi	.953	.026	.981	37.178	.000	.981	.981	.981

a. Dependent Variable: *Work engagement*

Lampiran 4 Surat Riset Oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 612/FPSI/01.10/III/2024 1 Maret 2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Rektor
Universitas Dharmawangsa
di -

Tempat

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

Nama : M. Kelvin Tri Atmaja
NPM : 178600194
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Dharmawangsa, Jl. Kol Yos Sduardo No. 224 Glugur Kota, Kec, Medan Barat, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement pada Staff di Universitas Dharmawangsa Medan"*.

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

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

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

An. Dekan
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS DHARMAWANGSA (UNDHAR)

FAKULTAS HUKUM - FAKULTAS SOSPOL - FAKULTAS PERIKANAN - FAKULTAS AGAMA ISLAM - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS - FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
JL. K.L. YOS SUDARSO NO. 224 T'ELP. 661 3783 - 45630426 FAX (061) 6615190 MEDAN

SURAT PENYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : R.020.10.032024 – 220B

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. H. Zamakhsyari bin Hasballah Thaib, Lc. MA
NIDN : 0111078405
Jabatan : Rektor Universitas Dharmawangsa

Dengan ini menyatakan Mahasiswa/i yang dibawah ini :

Nama : **M. Kelvin Tri Atmaja**
NPM : 1748600194
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah melakukan riset penelitian tentang "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement pada Staff di Universitas Dharmawangsa Medan*" yang beralamat di Jl. K.L. Yos Sudarso No. 224 Glugur Kota, Kec. Medan Barat, Kota Medan dari tanggal 2 – 10 Maret 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Medan, 11 Maret 2024



Dr. H. Zamakhsyari bin Hasballah Thaib, Lc. MA

Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/9/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24