

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN  
BUDAYA KERJA AKHLAK PADA KARYAWAN DI  
PT. INALUM PERSERO BATU BARA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AINI AULIA HAFIZAH**

**208600022**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
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 10/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)10/10/24

## HALAMAN JUDUL

# HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN BUDAYA KERJA AKHLAK PADA KARYAWAN DI PT. INALUM PERSERO BATU BARA

## SKRIPSI

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



Oleh :

**AINI AULIA HAFIZAH**

**208600022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**MEDAN**  
**2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Budaya Kerja  
AKHLAK Pada Karyawan Di PT. Inalum Persero Batu Bara  
Nama : Aini Aulia Hafizah  
NPM : 208600022  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

  
Khairil Fauzan, K. S.Psi, M.Psi  
Pembimbing

  
Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Dekan

  
Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
k.a. Prodi

Tanggal Lulus : 04 September 2024

## 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 dalam penulisan ilmiah.

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

Medan, 04 September 2024



Aini Aulia Hafizah

20860022



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

---

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

Nama : Aini Aulia Hafizah  
NPM : 208600022  
Program Studi : 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 :

**“ HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN  
BUDAYA KERJA AKHLAK PADA KARYAWAN DI PT. INALUM  
PERSERO BATU BARA ”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan 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 : 04 September 2024  
Yang menyatakan



Aini Aulia Hafizah  
208600022



# HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN BUDAYA KERJA AKHLAK PADA KARYAWAN DI PT. INALUM PERSERO BATU BARA

Oleh :

**AINI AULIA HAFIZAH**

**208600022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Employee Engagement* dengan Budaya Kerja AKHLAK di PT. Inalum Persero Batu Bara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hipotesis yang digunakan adalah terdapat hubungan positif antara *Employee Engagement* dengan Budaya Kerja AKHLAK. Hal ini diasumsikan asumsi semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* antar karyawan maka semakin tinggi Budaya Kerja AKHLAK dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *Employee Engagement* antar karyawan maka semakin rendah Budaya Kerja AKHLAK dalam perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Inalum Persero Batu Bara sebanyak 60 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Metode pengumpulan data melalui penyebaran skala *Employee Engagement* dan Budaya Kerja AKHLAK dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan analisis data yang diperoleh, koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,854 dengan sig. 000 < 0,05. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif antara *Employee Engagement* dengan Budaya Kerja AKHLAK. Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik *Employee Engagement* termasuk rendah dimana mean hipotetik 65 lebih besar dari mean empirik 54,80 dan Budaya Kerja AKHLAK juga termasuk rendah dimana mean hipotetik 75 lebih besar dari mean empirik 60,45. Adapun sumbangan efektif dari *Employee Engagement* terhadap Budaya Kerja AKHLAK sebesar 72,9%.

**Kata Kunci :** *employee engagement*, budaya kerja AKHLAK

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND AKHLAK WORK CULTURE AMONG EMPLOYEES AT PT. INALUM PERSERO BATU BARA**

**BY:**  
**AINI AULIA HAFIZAH**  
**NPM: 208600022**

*This research aimed to determine the correlation between Employee Engagement and the AKHLAK Work Culture at PT. Inalum Persero Batu Bara. The study used a quantitative method. The hypothesis proposed was that there is a positive correlation between Employee Engagement and the AKHLAK Work Culture. It was assumed that the higher the level of Employee Engagement among employees, the stronger the AKHLAK Work Culture within the company. Conversely, the lower the level of Employee Engagement, the weaker the AKHLAK Work Culture within the company. The sample in this study consisted of 60 employees at PT. Inalum Persero Batu Bara, selected using the total sampling method. Data collection was done by distributing Employee Engagement and AKHLAK Work Culture scales, both measured using the Likert scale. The data analysis method used in this study was Pearson's Product Moment Correlation. Based on the data analysis, the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) was 0.854 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This result indicated that the hypothesis was accepted, showing a positive correlation between Employee Engagement and the AKHLAK Work Culture. Based on the calculation of the hypothetical and empirical means, Employee Engagement was considered low, with a hypothetical mean of 65 greater than the empirical mean of 54.80, and the AKHLAK Work Culture was also considered low, with a hypothetical mean of 75 greater than the empirical mean of 60.45. The effective contribution of Employee Engagement to the AKHLAK Work Culture was 72.9%.*

**Keywords:** Employee Engagement, AKHLAK Work Culture



## RIWAYAT HIDUP

Aini Aulia Hafizah lahir di Tebing Tinggi. Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 02 Desember 2002. Penulis lahir dari pasangan Sri Heri Susanti dan Ramli, dan merupakan anak kedua dari 3 bersaudara yakni, Andika Wahyudi dan Aina Aulia Hasanah. Pada tahun 2008 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri 016397 Tanjung. Gading dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 di SMP Islam Terpadu Al-Ihya Tanjung Gading dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas Di SMA N 1 Sei Suka dan lulus pada tahun 2020. Pada Tahun 2020 Penulis mendaftarkan diri pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat usaha dan disertai dengan doa kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Budaya kerja AKHLAK Pada Karyawan Di PT. Inalum Persero Batu Bara ”.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur alhamdulillah penulis curahkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan, dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Budaya Kerja AKHLAK Pada Karyawan Di PT. Inalum Persero Batu Bara”, mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai selesai. Penulis banyak menerima bimbingan, bantuan serta doa-doa dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Khairil Fauzan, K, S.Psi, M.Psi, Selaku dosen pembimbing yang luar biasa selalu memberikan kemudahan dalam proses bimbingan, dukungan dan motivasi yang bapak berikan selama seminar proposal hingga sidang meja hijau. Lalu, terimakasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Selaku Ketua Pengganti yang kebaikannya luar biasa dan memberikan kemudahan selama sidang meja hijau. Kemudian, terimakasih kepada Bapak Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi, Selaku Sekretaris Penguji, yang memberikan kemudahan selama dari seminar proposal, seminar hasil, dan sidang meja hijau. Dan terimakasih kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog, Selaku Penguji Tamu yang telah membantu saya dalam pengolahan data, motivasi yang luar biasa untuk saya dan memberikan kemudahan selama sidang meja hijau.

Terimakasih kepada PT. Inalum Persero Batu Bara yang telah memberikan izin penelitian hingga selesai. Terkhusus kepada kedua orang tua terimakasih sebesar-besarnya kepada papa Ramli dan mama Sri Heri Susanti yang selalu memberikan kasih sayang tidak terhingga yang selalu memberikan dukungan penuh dan doa tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan sampai meraih gelar Sarjana Psikologi.



Teristimewa kepada pasangan saya Arif Hidayatullah, terimakasih sudah menjadi support system terbaik dan selalu menemani kesana kemari untuk mendukung menyelesaikan skripsi ini hingga saya meraih gelar Sarjana Psikologi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan kekeliruan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Medan, 04 September 2024



Aini Aulia Hafizah

208600022



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Hipotesis.....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.5.2 Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Budaya Kerja AKHLAK .....	11
2.1.1 Pengertian Budaya Kerja AKHLAK .....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja AKHLAK .....	13
2.1.3 Manfaat Budaya Kerja AKHLAK .....	17
2.1.4 Jenis-jenis Budaya Kerja AKHLAK.....	19
2.1.5 Aspek-Aspek Budaya Kerja AKHLAK.....	22
2.2 <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	29

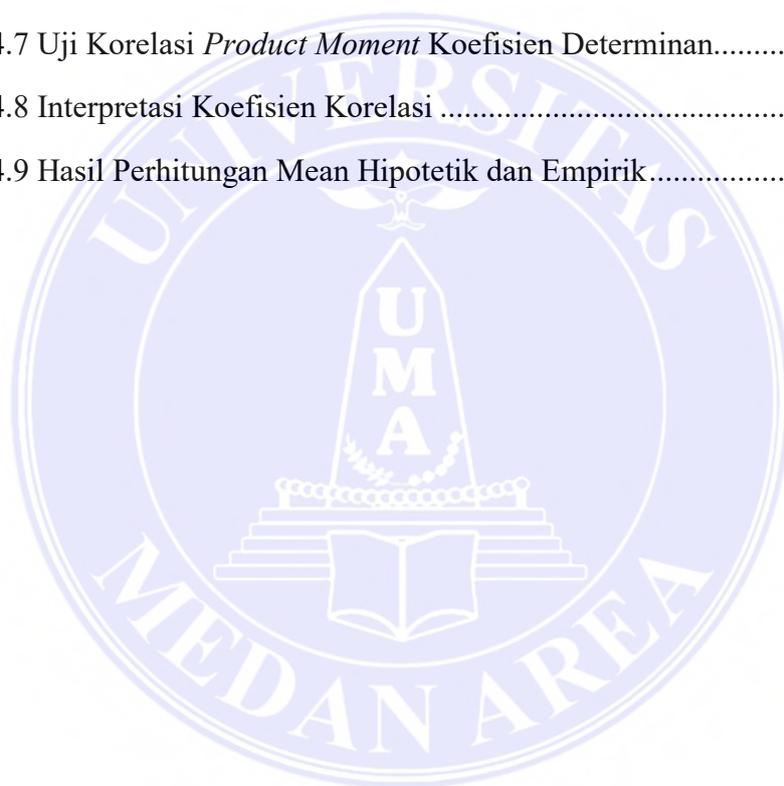
2.2.3 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i> .....	32
2.2.4 Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i> .....	34
2.2.5 Aspek-Aspek Budaya Kerja AKHLAK.....	35
2.3 Karyawan .....	38
2.3.1 Pengertian Karyawan .....	38
2.3.2 Karakteristik Karyawan .....	39
2.4 Hubungan <i>employee engagement</i> dan budaya kerja AKHLAK.....	41
2.5 Kerangka Konseptual .....	43
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Bahan dan Alat Penelitian .....	44
3.3 Metodologi Penelitian .....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	48
3.4.1 Populasi.....	48
3.4.2 Sampel.....	48
3.5 Defisini Operasional Variabel Penelitian.....	49
3.5.1 <i>Employee Engagement</i> .....	49
3.5.2 Budaya Kerja AKHLAK.....	49
3.6 Prosedur Kerja.....	50
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
3.6.2 Uji Analisis Korelasi.....	51
<b>BAB IV : HASIL &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian .....	53
4.2 Persiapan Penelitian .....	55
4.2.1 Persiapan Administrasi .....	55
4.2.2 Persiapan Alat Ukur .....	55
4.2.3 Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur .....	56
4.3 Pelaksanaan Penelitian .....	56
4.4 Hasil Penelitian .....	56
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Employee Engagement</i> ....	56
4.4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Budaya Kerja AKHLAK..	58
4.4.3 Uji Normalitas.....	60

4.4.4 Uji Linearitas .....	60
4.4.5 Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	61
4.4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63
4.5 Pembahasan.....	65
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Simpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Skala Budaya Kerja AKHLAK Sebelum Uji Coba .....	46
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Employee Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	57
Tabel 4.4 Distribusi Skala Budaya Kerja AKHLAK Setelah Uji Coba.....	58
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Linearitas.....	61
Tabel 4.7 Uji Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan.....	62
Tabel 4.8 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	64



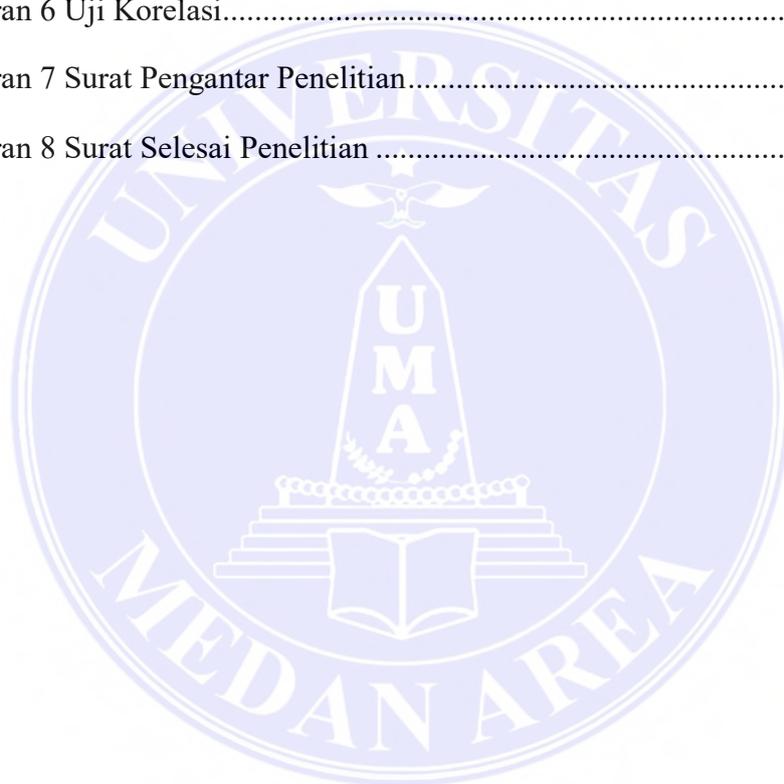
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 1.1 Kerangka Konseptual.....	43
Tabel 4.1 Kurva <i>Employee Engagemet</i> .....	64
Tabel 4.2 Kurva Budaya Kerja AKHLAK.....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Penelitian .....	76
Lampiran 2 Hasil Data Mentah Penelitian <i>Employee Engagement</i> .....	82
Lampiran 3 Hasil Data Mentah Penelitian Budaya Kerja AKHLAK .....	87
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	91
Lampiran 5 Uji Normalitas Dan Linearitas.....	98
Lampiran 6 Uji Korelasi.....	102
Lampiran 7 Surat Pengantar Penelitian.....	104
Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian .....	106



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Awal abad 21 globalisasi telah membawa banyak perubahan dan persaingan diseluruh dunia. Pada era globalisasi berdampak besar pada persaingan bisnis yang semakin erat, sehingga dunia bisnis telah menghadapi banyak persaingan. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah salah satu aset penting bagi ekonomi Indonesia dan peningkatan kualitas pelayanan. Budaya kerja BUMN didasarkan pada nilai-nilai AKHLAK dan berusaha memberikan karakter atau identitas bagi perusahaan yang dapat menunjukkan sikap dan perilaku.

Dengan memahami dan menerapkan nilai-nilai AKHLAK BUMN, perusahaan dapat mencapai tujuan dan memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan lebih profesional dan memiliki perilaku yang seragam seperti integritas, etika dan sinergi untuk mendukung tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pada 1 Juli 2020 Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menetapkan nilai dasar perusahaan.

Sesuai dengan surat Edaran Menteri SE-7/MBU/07/2020 yang menguraikan prinsip-prinsip dasar Sumber Daya Manusia BUMN, hal tersebut telah telah diputuskan. Langkah penting dalam mentransformasi sumber daya manusia BUMN dan mewujudkan potensinya sebagai mesin pertumbuhan, akselerator kesejahteraan sosial, pencipta lapangan kerja, dan penyedia talenta adalah dengan mengartikulasikan prinsip-prinsip dasar perusahaan, berfungsi sebagai faktor pemersatu di tempat kerja dan sumber kebanggaan bagi karyawan saat mereka berupaya mencapai hasil yang luar biasa.

Pada tahun 2020 akhirnya budaya kerja bertransformasi menjadi budaya kerja AKHLAK. Transformasi ini menciptakan pembentukan entitas budaya berdasarkan nilai budaya utama perusahaan di BUMN, yaitu “AKHLAK” (**Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif**) terdiri dari 18 standar perilaku utama dan enam *core value*. Untuk memastikan bahwa *core value* dijunjung tinggi dan berfungsi sebagai panduan perilaku dan nilai-nilai ketika melaksanakan tugas, anggota perusahaan harus menyadari dan berkomitmen terhadap alasan-alasan penting yang mendasari perilaku perusahaan. *Core value* adalah apa yang memberi vitalitas pada suatu perusahaan (Prastowo et al., 2023).

**Amanah** berarti mempertahankan hubungan kepercayaan, menghormati komitmen dan janji, mengambil akuntabilitas atas keputusan, tugas, dan tindakan, dan menjaga standar moral dan etika.

**Kompeten** berarti peningkatan pengetahuan dan keterampilan, memperkuat kapasitas seseorang untuk menghadapi rintangan dan perubahan terus-menerus, membantu orang lain dalam belajar, dan menghasilkan produk dengan kualitas terbaik dikenal sebagai kompetensi.

**Harmonis** berarti berempati satu sama lain dan menghargai keberagaman, bersikap membantu, menciptakan suasana kerja yang positif, peduli satu sama lain, dan menghargai perbedaan; hormati semua orang tanpa memandang latar belakang mereka.

**Loyal** berarti mengutamakan kepentingan negara dan negara, berkomitmen menjaga nama baik rekan kerja, pimpinan, BUMN, dan negara, bersedia menerima kompromi demi mencapai tujuan yang lebih besar, dan

mengikuti perintah pimpinan selama mereka mau, tidak melanggar hukum atau prinsip moral.

**Adaptif** berarti menyiratkan keterbukaan terhadap ide-ide baru dan bersedia menerima perubahan, cukup gesit untuk beradaptasi dengan keadaan baru, cukup gigih untuk melakukan penyesuaian sebagai respons terhadap teknologi baru, dan cukup agresif untuk memimpin.

**Kolaboratif** berarti membina sinergi kerja sama, menawarkan peluang untuk memberikan kontribusi yang bervariasi, bersedia berkolaborasi untuk menciptakan nilai tambah, dan memobilisasi pemanfaatan beragam sumber daya untuk tujuan bersama.

Perusahaan mempunyai hambatan dalam mengikuti perubahan dan inovasi yang terus-menerus terjadi. Mempertahankan eksistensi perusahaan hanyalah salah satu aspek perkembangannya, cara lainnya adalah memastikan bisnis berkembang dengan baik untuk mencapai tujuannya. Perusahaan adalah suatu entitas yang menyediakan barang dan jasa untuk sektor bisnis dan berfokus pada menghasilkan keuntungan. Semakin besar suatu perusahaan tumbuh, semakin banyak uang yang dihasilkannya.

Budaya kerja menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan bagi tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan memberikan pengetahuan kepada tenaga kerjanya tentang budaya yang baik. Budaya kerja merupakan filosofi yang memandu cara berpikir, merasakan, dan bertindak karyawan dalam suatu perusahaan atau komunitas. Filosofi ini berakar pada keyakinan bahwa nilai-nilai, setelah ditetapkan, akan menjadi karakteristik, rutinitas, dan faktor pendorong (Asniwati & Oktaviani, 2023).



Budaya kerja adalah komponen tambahan yang memengaruhi hubungan karyawan dengan perusahaan. Dunia kerja selalu berubah karena lingkungan strategis perusahaan yang dinamis, yang dipengaruhi oleh standar, teknologi, kualitas, dan harapan karyawan, serta faktor lainnya. Untuk memenuhi tujuan perusahaan dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Budaya tempat kerja dirancang untuk meningkatkan produktivitas di antara karyawan guna memenuhi tujuan perusahaan dan mempersiapkan mereka menghadapi kesulitan di masa depan.

Budaya tempat kerja adalah deklarasi filosofi yang dikodifikasikan melalui peraturan perusahaan dan berfungsi sebagai kewajiban bagi anggota staf. Mengembangkan budaya kerja memerlukan peningkatan dan pelestarian elemen-elemen yang baik serta upaya beradaptasi dengan pola perilaku tertentu untuk menghasilkan versi baru yang lebih baik.

Salah satu cara untuk mendukung pengembangan dan peningkatan budaya kerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dimana budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menciptakan kesuksesan perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar budaya kerja bisa diterapkan dan dikembangkan yang kuat untuk membentuk perilaku karyawan di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan di perusahaan adalah budaya kerjanya. Perusahaan dengan budaya yang kuat dipastikan bahwa karyawannya terlibat tinggi, dan sebaliknya perusahaan dengan budaya kerja yang lemah dipastikan bahwa karyawannya terlibat rendah. Beberapa faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan termasuk budaya tempat kerja, komunikasi

organisasional, gaya manajemen yang menumbuhkan kepercayaan dan penghargaan, kepemimpinan yang dianut, dan reputasi perusahaan. (Prahara & Hidayat, 2019).

*Employee Engagement* merupakan keberhasilan pekerja bergantung pada nilai-nilai sikap yang menjadi kebiasaan. Budaya yang berhubungan dengan kualitas atau mutu kerja disebut budaya kerja (Utomo, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* adalah budaya kerja, dimana budaya kerja memberikan peran yang kuat untuk membentuk perilaku organisasional. Budaya kerja yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik akan memberikan nilai tambahan bagi perusahaan/organisasi (Saimar et al., 2022).

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Inalum Persero Batu Bara terdiri dari 4 daerah yaitu Kuala Tanjung, Medan, Paritohan Kab. Toba Samosir, Jakarta ditemukan bahwa terdapat kasus karyawan yang masih kurangnya pemahaman *employee engagement* dikarenakan budaya kerja AKHLAK yang rendah, adapun sebelum dan sesudah diterapkan budaya kerja AKHLAK hampir semua bidang pimpinan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *skills* atau kompetensi yang dimiliki karyawan, maka mereka tidak bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut yang diberikan.

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja merupakan kegiatan yang mempertemukan pekerja dengan pemberi kerja sehingga pekerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, serta pemberi kerja dapat memperoleh pekerja sesuai dengan kebutuhannya. Hal

ini berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 12.

Karyawan yang tidak menerapkan budaya kerja AKHLAK akan mengalami kurangnya kedisiplinan terhadap pekerjaan, tidak mengikuti prosedur dan kebijakan yang ada di perusahaan, kurang berkembangnya kinerja pada karyawan, kurangnya komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja, mereka kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini dapat menghambat perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Beberapa karyawan di PT. Inalum Persero Batu Bara terkait bidang SHR SDM, sebelum diterapkan budaya kerja AKHLAK yaitu kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pekerjaan yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, kewalahan menangani pekerjaan yang banyak, mereka sering mengulur pekerjaan sehingga sering melewati *deadline* yang ditentukan atasan, sering terjadinya konflik antar karyawan, kurangnya kepercayaan dengan tim.

Beberapa permasalahan yang memiliki dampak positif sesudah diterapkan budaya kerja AKHLAK terkait bidang SHR SDM yaitu sudah meningkatnya motivasi beberapa karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, berkurangnya konflik yang terjadi antar karyawan.

Pekerja yang tidak menerapkan budaya kerja BUMN dapat menunjukkan penurunan *Employee Engagement*, pekerja tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan perusahaan seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan perusahaan, banyaknya pegawai yang belum menguasai pekerjaannya

dan kurang terlibat dalam pekerjaannya karena merasa pekerjaannya membutuhkan pengetahuan baru yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya (Saimar et al., 2022).

Karyawan tersebut juga menyoroti aspek disiplin, perusahaan Inalum belum memperkuat budaya kerja AKHLAK bagi karyawan, hal ini dapat mengakibatkan dampak negatif yang cukup besar dan merugikan perusahaan Inalum. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi perusahaan Inalum untuk mengimplementasikan kebijakan dan program yang mendukung dalam penguatan budaya kerja AKHLAK, serta karyawan dapat meningkatkan kesadaran etika kerja yang baik. Dari penjelasan diatas peneliti melihat bahwa budaya kerja AKHLAK pada dasarnya adalah fondasi moral dan nilai-nilai etika yang membentuk perilaku di lingkungan kerja (Prastowo et al., 2023).

Jika dilihat dari hasil wawancara dan observasi, terlihat beberapa jenis-jenis budaya kerja AKHLAK yang dialami oleh karyawan sendiri yaitu pemimpin menggunakan kekuasaan untuk menekankan karyawan agar mengikuti keinginan tanpa mempertimbangkan masukan dari karyawan, Mereka kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, kurangnya koordinasi baik antar rekan kerja maupun atasan, yang menyebabkan ketidakjelasan tujuan menjadi sulit dicapai karena tidak ada keselarasan antara rekan kerja maupun atasan.

AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Hal ini sejalan dengan pendapat (Aisyatur & Meylia Elizabeth, 2013) yang menyatakan jenis-jenis dalam budaya kerja antara lain budaya kekuasaan, budaya peran, budaya tugas, budaya orang.

Beberapa penelitian terkait dengan hubungan antara *Employee Engagement* dan Budaya Kerja AKHLAK dilakukan sebelumnya oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Amalia & Novie, 2023) dengan judul “Hubungan antara Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) dengan budaya kerja pada PT. Tiga Permata Ekspres, Sidoarjo”. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi *Employee Engagement* maka semakin tinggi budaya kerja. Penelitian ini menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *Employee Engagement* dengan budaya kerja.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sangat penting untuk mempelajari dan memiliki relevansi yang signifikan dalam membahas hubungan *Employee Engagement* dengan budaya kerja AKHLAK pada karyawan Di PT. Inalum Persero Batu Bara. Adanya masalah dengan budaya kerja AKHLAK yang disebabkan oleh *Employee Engagement* menunjukkan bahwa perlunya eksplorasi lebih dalam yang harus dilaksanakan di PT. Inalum Persero Batu Bara.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan dan memperluas wawasan yang berguna tentang hubungan antara *Employee Engagement* dengan budaya kerja AKHLAK pada karyawan di PT. Inalum Persero Batu Bara”. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mendorong penelitian selanjutnya tentang hubungan antara *Employee Engagement* dengan budaya kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Menurut penjelasan dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan budaya kerja AKHLAK di PT. Inalum Persero Batu Bara.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara *Employee Engagement* pada karyawan dengan budaya kerja AKHLAK di PT. Inalum Persero Batu Bara.

## 1.4 Hipotesis

Peneliti mengembangkan hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan budaya kerja AKHLAK berdasarkan analisis beberapa penelitian sebelumnya. Hipotesis yang diajukan didasarkan pada pemikiran bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* antar karyawan maka semakin tinggi budaya kerja AKHLAK dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *employee engagement* antar karyawan maka semakin rendah budaya kerja AKHLAK dalam perusahaan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari skripsi ini berfungsi sebagai sumber referensi bagi penelitian lain dan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang topik *Employee Engagement* pada karyawan dan budaya kerja AKHLAK.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menjadikan wawasan baru sebagai pengembangan keilmuan di masa mendatang khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Bagi Karyawan, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang positif untuk mendukung mengembangkan budaya kerja AKHLAK BUMN yang akan membantu perusahaan berhasil. Diharapkan bahwa informasi ini akan membantu karyawan memperbaiki kebiasaan yang baik dan memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan.
- c. Bagi Perusahaan, diharapkan untuk memberikan informasi dan rekomendasi tentang cara mengembangkan budaya kerja AKHLAK BUMN untuk meningkatkan etika dan kesejahteraan di perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Budaya Kerja AKHLAK

##### 2.1.1 Pengertian Budaya Kerja AKHLAK

Menurut Mangkunegara (2017) Budaya kerja diartikan sebagai budaya kerja terdiri dari asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang digunakan untuk mengarahkan tingkah laku karyawan untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Selain itu, budaya kerja bertujuan untuk meningkatkan perilaku manajemen modern melalui penggabungan komunikasi tradisional dengan kerjasama yang tinggi (Maharani & Efendi, 2019).

Budaya kerja didefinisikan sebagai budaya kerja atau konsep yang mengatur perilaku atau keyakinan karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi (Sutrisno, 2019). Budaya kerja perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi, budaya kerja harus dipertimbangkan untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas pegawai, sehingga perusahaan mengarah pada keberhasilan yang dilakukan oleh semua (Ruliyansa, 2018).

Dalam instansi pemerintah salah satu yang mempengaruhi *employee engagement* ialah budaya kerja. Hal ini di dukung oleh teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada premis bahwa nilai-nilailah yang membuat hidup layak dijalani. Nilai-nilai inilah yang membentuk kualitas, kebiasaan, dan motivasi yang dikembangkan dalam suatu komunitas dan diwujudkan dalam bentuk sikap, keyakinan, cara pandang, dan perilaku yang dipraktikkan dalam bentuk kerja. Budaya kerja AKHLAK yang kuat akan sangat memotivasi manusia untuk bekerja sebaik mungkin, sehingga akan berdampak baik pada perilaku dalam bekerja.

Menurut teori Widodo (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai utama dalam organisasi perusahaan. Budaya kerja juga disebut sebagai filosofi kerja karyawan dan mencakup disiplin kerja yang tinggi. Kapasitas untuk mengubah cara pandang, proses kognitif, dan perilaku pegawai dengan menciptakan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK sebagai respons terhadap permasalahan budaya kerja yang ada diperlukan dalam penerapan budaya kerja.

AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Budaya yang baik dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai organisasi dapat menjadi pedoman bersama dan memberikan rasa aman, nyaman, untuk mewujudkan tujuan bersama.

Dari pengertian budaya kerja AKHLAK, dapat disimpulkan bahwa merujuk pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong. Budaya kerja AKHLAK mencakup kepemimpinan, penampilan, kesadaran akan waktu, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, nilai dan kepercayaan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa budaya kerja

AKHLAK tidak hanya mencakup nilai menjadi sifat, tetapi juga melibatkan perilaku etis, integritas, tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Budaya Kerja AKHLAK**

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja AKHLAK (Sofyan, 2019) yaitu, faktor kebersamaan dan faktor intensitas :

#### a) Faktor kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana individu dalam suatu organisasi mempunyai prinsip-prinsip dasar yang sama. Faktor orientasi dan penghargaan seperti kenaikan gaji, promosi pekerjaan, dan aktivitas lain yang meningkatkan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip dasar budaya tempat kerja berdampak pada tingkat kebersamaan.

#### b) Faktor intensitas

Intensitas adalah sejauh mana karyawan mematuhi prinsip-prinsip dasar budaya tempat kerja. Penciptaan budaya bisnis yang sehat dan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dapat memperkuat elemen ini. Hal ini menggambarkan lingkungan kerja yang didasarkan pada karakteristik seperti ketergantungan, keterampilan, harmoni, loyalitas, kemampuan beradaptasi, dan

kerja tim.

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

Salah satu faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja AKHLAK berdampak positif pada *Employee Engagement*. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja AKHLAK (Mangkunegara, 2014) :

a. Perilaku pemimpin

Perilaku sebenarnya seorang pemimpin biasanya akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap bawahannya. Perilaku ini sebagai peran penting dalam membentuk *employee engagement* pada karyawan, membentuk budaya organisasi, memotivasi karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang efektif.

b. Seleksi para pekerja

Karyawan akan merasa lebih berinvestasi pada perusahaan jika ditempatkan pada posisi yang tepat. Proses seleksi pekerja yang efektif membantu perusahaan memilih karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan dan memiliki nilai amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

c. Budaya organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama. Faktor ini mencakup bagaimana karyawan dapat bekerja sama antar tim dan menyelesaikan masalah.

d. Budaya luar

Dapat dikatakan bahwa di dalam suatu organisasi, komunitas budaya eksternal mempunyai dampak yang lebih besar terhadap budayanya. Mencakup budaya lokal, budaya industri, budaya nasional dan budaya global.

e. Menyusun misi perusahaan dengan jelas

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan *employee engagement* pada karyawan ketika karyawan merasa terhubung dengan misi perusahaan, mereka akan lebih termotivasi dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka, yang merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

f. Mengedepankan misi perusahaan

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi selesai jika perusahaan telah menetapkan tujuan. Dengan mengedepankan misi perusahaan, dapat menjaga konsisten karyawan untuk membangun budaya kerja yang kuat, dan mencapai keberhasilan jangka panjang yang selaras dengan tujuan dan nilai-nilai inti.

g. Keteladanan pemimpin

Penting bagi para pemimpin untuk memberikan contoh budaya kegembiraan kerja bagi bawahannya. Pemimpin yang menjadi teladan biasanya memiliki integritas yang tinggi, memotivasi dan menginspirasi karyawan,

membangun budaya kerja yang positif dan menciptakan lingkungan yang nyaman.

h. Proses pembelajaran

Pembelajaran perlu terus dilakukan bagi karyawan untuk meningkatkan *Employee Engagement* melalui pelatihan, pengembangan dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Proses pembelajaran dapat menjadi lebih efektif dan efisien, membantu karyawan mencapai potensi maksimal.

i. Motivasi

Keterlibatan karyawan dalam penyelesaian masalah yang lebih kreatif di dalam perusahaan sangat diperlukan. Motivasi sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak, mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Ardiana et al., 2013) mengandung arti bahwa faktor struktur organisasi, merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi budaya kerja AKHLAK. Budaya tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel eksternal, seperti etika perusahaan, struktur organisasi, pembagian hak, dan karakter individu. Terlihat jelas dari faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja AKHLAK yaitu perilaku pemimpin, budaya organisasi, budaya eksternal, penyampaian misi perusahaan dengan jelas, pemberian prioritas, proses pembelajaran, dan motivasi bahwa budaya kerja AKHLAK seorang individu dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Pentingnya perilaku dari seorang pemimpin menunjukkan bahwa seorang pemimpin akan menjadi cermin penting bagi para karyawan. Faktor kebersamaan, dan faktor intensitas, proses pembelajaran, motivasi, karyawan juga dapat menerapkan faktor tersebut untuk meningkatkan budaya kerja AKHLAK yang

baik.



### 2.1.3 Manfaat Budaya Kerja AKHLAK

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari adanya penerapan budaya kerja AKHLAK. Hal ini dikemukakan pada teori Zamrodah (2022), sebagai berikut:

- a. Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis.
- b. Menciptakan kondisi kerja yang teratur.
- c. Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman.
- d. Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja.
- e. Memakmurkan dan mensejahterakan pekerja.
- f. Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya manfaat budaya kerja AKHLAK didukung oleh teori Purnamasari (2015) yaitu :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. Saling terbuka satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa dan rasa kekeluargaan
- e. Membangun komunikasi yang lebih baik
- f. Meningkatkan produktivitas kerja
- g. Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja Triguno (2010). AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adapun manfaat yang dimiliki dalam budaya kerja AKHLAK pada teori Robbins (2015), sebagai berikut:

- a. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya
- b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi
- c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
- e. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme control yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan

Budaya kerja AKHLAK memiliki manfaat untuk mengubah sikap dan perilaku bagi karyawan di perusahaan, agar dapat meningkatkan kompetensi kerja dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan di masa mendatang. Melalui penerapan budaya kerja yang bernilai AKHLAK, organisasi atau perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, dan memberikan jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan budaya kerja yang bernilai AKHLAK dapat meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja, membangun rasa kekeluargaan dan menjalin komunikasi yang baik.

#### **2.1.4 Jenis-Jenis Budaya Kerja AKHLAK**

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Kolaboratif.

Setiap jenis budaya kerja AKHLAK memiliki kelebihan dan kelemahan sendiri tergantung pada teori para ahli dan tujuan perusahaan. Penting bagi perusahaan memahami budaya kerja AKHLAK saat ini untuk membangun dan memperbaiki budaya sesuai dengan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan perusahaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya jenis-jenis dalam budaya kerja AKHLAK (Sianturi et al., 2021) yaitu :

a. Budaya kerja timbal balik

Budaya kerja ini mengutamakan umpan balik yang jujur di atas semua bentuk komunikasi lainnya. Budaya ini mengacu pada dimana setiap karyawan dapat memberikan kontribusi pada tim dan mendapatkan dukungan timbal balik dalam mencapai tujuan bersama.

b. Budaya kerja transparan

Komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan sebagian besar bergantung pada komunikasi, dan komunikasi yang efektif tidak diragukan lagi membutuhkan keterbukaan. Budaya ini membantu menciptakan lingkungan secara terbuka dan komunikasi yang jelas, meningkatkan kepercayaan di antara anggota tim.

c. Budaya kerja berfokus pada individu

Setiap orang dapat menyesuaikan diri dengan gaya kerjanya masing-masing dengan kebebasan yang diberikan oleh budaya kerja jenis ini. Dalam budaya kerja ini, berfokus pada pengembangan keterampilan dan potensi masing-masing karyawan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi yang lebih baik dan merespons kebutuhan individu untuk pengembangan budaya kerja AKHLAK.

d. Budaya kerja tanpa dinding pembatas

Budaya kerja sama akan tumbuh subur di tempat kerja yang bebas dari hambatan. Area istirahat umum adalah fitur lain dari jenis tempat kerja ini yang memfasilitasi interaksi lebih besar antar pekerja dan meruntuhkan hambatan antar departemen.

e. Budaya kerja tim

Setiap orang dapat bekerja secara mandiri namun tetap berkonsentrasi pada keberhasilan tim dalam budaya yang menghargai kerja sama. Budaya kerja ini mencakup perilaku yang mendukung kolaborasi dan kerjasama diantara anggota tim. Hal ini melibatkan komunikasi terbuka, saling pengertian, dan saling dukung antar anggota tim.

f. Budaya kerja menyenangkan dengan unsur lelucon

Kreativitas dan kegembiraan seseorang dalam bekerja mungkin dikembangkan oleh humor, perencanaan dan pengembangan konsep tidak perlu dianggap terlalu serius. Pada budaya kerja yang menggunakan unsur lelucon memiliki dampak yang signifikan dan meningkatkan *Employee Engagement* karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Hal tersebut didukung oleh teori Triguno (2010). AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa budaya kerja AKHLAK dikelompokkan menjadi empat jenis yang dapat disarikan (Aisyatur & Meylia Elizabeth, 2013) sebagai berikut :

- a. Budaya kekuasaan, yaitu budaya yang menekankan kekuasaan.
- b. Budaya peran, merupakan budaya birokrasi dengan prinsip yang logis dan rasional.

- c. Budaya tugas, yaitu budaya dalam organisasi yang fokus pada pekerjaan khusus.
- d. Budaya orang, yaitu budaya di mana individu menentukan sendiri alokasi pekerjaan dengan aturan, mekanisme, dan koordinasi yang minimal.

Budaya kerja dapat dibagi empat tipe jenis yang mempengaruhi budaya kerja AKHLAK, sebagai berikut: budaya kekuasaan, budaya peran, budaya pendukung, dan budaya prestasi. Budaya pendukung juga mengakui peran pentingnya tim dalam mencapai kesuksesan bersama, menghindari persaingan yang tidak sehat, dan fokus pada pertumbuhan kolektif. Hal ini didukung oleh teori (Ardiana et al., 2013).

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan membangun budaya kerja AKHLAK yang baik memiliki berbagai jenis salah satunya yang dapat menciptakan lingkungan yang positif, produktif dan berkelanjutan yaitu budaya kerja tim, budaya kerja menyenangkan dengan unsur lelucon, dan budaya peran.

### **2.1.5 Aspek-Aspek Budaya Kerja AKHLAK**

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

Salah satu yang menjadi pentingnya diperusahaan adalah menerapkan budaya kerja AKHLAK BUMN, karena adanya budaya kerja yang berAKHLAK tentu akan meningkatkan *employee engagement* pada karyawan. Dari penjelasan diatas menjelaskan bahwa terdapat enam aspek (Prastowo et al., 2023), yaitu : disiplin, unggul, hubungan positif (*positive relationship*), komitmen (*commitment*), menjaga kehormatan dan martabat (*preserve honor an dignity*), gigih (*persistent*), penuh keyakinan (*confident*), sinergi (*synergy*).

a. Disiplin

Bersikap transparan, membantu, dan memperhatikan aturan dan proses bisnis. Buatlah inisiatif untuk menyelaraskan prosedur kerja tim Anda dan Anda sendiri dengan standar dan undang-undang dengan memperbaikinya. Disiplin adalah kemampuan atau kebiasaan seseorang untuk mengikuti aturan, tata tertib, atau standar yang ditetapkan. Dalam budaya kerja AKHLAK disiplin adalah ketaatan terhadap aturan, norma, dan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

b. Unggul

Meraih keunggulan yang tinggi dalam tugas dan hasil kerja. Menjadi *role model* dalam menunjukkan performa kinerja optimal. Unggul merupakan keadaan atau kondisi dimana seseorang melebihi dalam hal kualitas, kinerja atau prestasi. Hal ini bisa merujuk pada berbagai bidang, seperti keterampilan, pengetahuan atau pencapaian.

c. Hubungan positif (*positive relationship*)

Dengan memulai dialog konstruktif, menunjukkan bahwa peduli terhadap persyaratan menciptakan tempat kerja yang sehat, adil, dan bebas konflik. Ciri-ciri

kemitraan yang sehat mencakup jalur komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang kooperatif dan bebas konflik. Akibatnya, karyawan mungkin mulai khawatir dengan tantangan yang dialami rekan kerja.



d. Komitmen (*commitment*)

Menunjukkan dedikasi yang tegas untuk mencapai hasil pekerjaan yang mendukung realisasi tujuan perusahaan. Komitmen adalah kesetiaan yang kuat terhadap tujuan, nilai, ataupun hubungan. Dalam budaya kerja, komitmen sangat penting untuk membangun kepercayaan, dan menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

e. Menjaga kehormatan dan martabat (*preserve honor an dignity*)

Menjaga perilaku yang baik untuk diri sendiri, tim, dan perusahaan melalui perilaku individu dan kolektif yang konsisten. Dengan menjaga kehormatan dan martabat di lingkungan kerja, seseorang juga memperkuat integritas dan mempertahankan hubungan positif dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

f. Gigih (*persistent*)

Menyesuaikan diri terhadap perubahan untuk mendapatkan kebutuhan yang berubah dan cara menjawab perubahan. Gigih adalah sifat yang menunjukkan ketekunan, kegigihan, dan kesungguhan dalam menghadapi tantangan atau mengerjakan sesuatu. Sifat gigih sering dikaitkan dengan keberhasilan karena menunjukkan kemampuan untuk tetap fokus dan berkomitmen dalam jangka panjang.

g. Penuh keyakinan (*confident*)

Berani untuk menghadapi dan mengatasi rintangan pekerjaan dan kewajiban baru yang sulit. Percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mengambil pilihan yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang jabatan, serta kesiapan menerima akuntabilitas atas hasil apa pun. Penuh keyakinan adalah dimana seseorang memiliki keyakinan kuat dalam dirinya sendiri sesuai dengan

kemampuannya atau keputusannya, ini bisa menjadi penting dalam karir, pekerjaan, dan mencapai tujuan pribadi.

h. Sinergi (*synergy*)

Menerima kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan dan berkeinginan untuk memberikan dukungan timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Membangun, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan hubungan produktif dengan rekan kerja. Memperkuat kerja tim dan persatuan melalui pembentukan kerangka kerja sama antardepartemen. Sinergi adalah konsep dimana hasil dari kerjasama seseorang yang dapat dicapai oleh setiap seseorang jika bekerja secara terpisah. Hal ini menciptakan kolaborasi dan integritas yang tinggi.

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur budaya kerja AKHLAK dalam penelitian ini, digunakan beberapa aspek dan kemudian dijadikan indikator pada teori Frinaldri (2017), sebagai berikut:

a) Kepemimpinan

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk memaksa seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan *Employee Engagement*, pemimpin harus memahami pentingnya

keterlibatan karyawan dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat, dihargai, berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi mereka, memberikan pengakuan dan penghargaan, pengembangan profesional dan budaya kerja yang positif.

b) Penampilan

Penampilan yang dimaksud termasuk bahasa tubuh, warna seragam dan potongan rambut untuk membangun citra yang baik dari pegawai di mata publik. Menjaga penampilan yang sesuai dengan budaya kerja tidak hanya mematuhi aturan berpakaian, tetapi juga menunjukkan rasa hormat kepada tempat kerja dan karyawannya. Ini bisa menjadi komponen penting dalam membangun hubungan profesional yang positif dan karier yang sukses.

c) Kesadaran akan waktu

Kesadaran yang dimaksud ialah mengejar waktu dan tidak menunda pekerjaan atau tugas. Dengan memahami dan mengelola waktu secara efektif, pegawai dapat mencapai tujuan lebih cepat, mengurangi stres, dan menikmati keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan.

d) Komunikasi

Interaksi terjadi antara satu orang karyawan atau lebih baik dalam bentuk berbicara, bertutur kata, dan berkomunikasi untuk menyampaikan informasi atau peran yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, keterampilan penting yang dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

e) Penghargaan dan pengakuan

Dalam manajemen sumber daya manusia, dua komponen penting adalah penghargaan dan pengakuan. Keduanya digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan *Employee Engagement* karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

f) Nilai dan kepercayaan

Suatu kepercayaan yang membantu karyawan melakukan tugas dengan baik. Dengan menerapkan nilai dan membangun kepercayaan di tempat kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan harmonis yang menguntungkan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. atau pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut teori Triguno (2010) menganalisis budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dari penjelasan diatas mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi budaya kerja AKHLAK pada teori Nugraha (2016), adalah :

- a. Inovasi Dan Mengambil Resiko
- b. Perhatian Pada Rincian
- c. Agresivitas Atau Perilaku Perusahaan
- d. Orientasi Sumber Daya Manusia (SDM)
- e. Orientasi Hasil.

Berdasarkan pemaparan dari aspek-aspek tersebut, disimpulkan bahwa budaya kerja AKHLAK dapat dilihat pada saat perilaku lingkungan kerja yang dapat membentuk kenyamanan positif dari pemimpin hingga karyawan, perilaku terhadap pekerjaan, memiliki etos kerja yang tinggi, meningkatkan kedisiplinan, Sikap yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan, sementara sikap negatif dapat mempengaruhi performa budaya kerja.

Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola aspek-aspek ini dengan baik agar dapat membentuk budaya kerja AKHLAK yang positif dan produktif. Aspek-aspek budaya kerja AKHLAK ini bersifat saling terkait dan saling mempengaruhi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan memadai.

## **2.2 Employee Engagement**

### **2.2.1 Employee Engagement**

Menurut (Robbins et, al., 2015) *employee engagement* juga sering dilihat sebagai tanda pengabdian, minat, dan kegembiraan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Ketika *employee engagement*, mereka memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan dan prinsip-prinsipnya, sadar akan lingkungan perusahaan, dan berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. *Employee engagement* sebagai sikap positif karyawan terhadap suatu organisasi yaitu karyawan memiliki keterikatan dalam bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja demi kepentingan organisasi. Suatu tujuan organisasi tercapai dengan cara inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, usaha serta ketekunan yang dimiliki individu terhadap tujuan yang jelas, hal ini

didukung oleh teori (Noni, 2021).

Menurut Agus Hali (2019) *Employee engagement* adalah pemahaman pekerja tentang tujuan dan fokus energi yang menghasilkan pencapaian tujuan organisasi melalui semangat, inisiatif, usaha, dan ketekunan. Pengusaha akan lebih mudah mengukur seberapa terhubung, berpengetahuan, dan kooperatif karyawan ketika mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi ketika ada *employee engagement*.

*Employee engagement* dapat dicirikan dengan adanya rasa komitmen, mempunyai keinginan dan semangat yang besar untuk mewujudkan usaha ke tingkat yang lebih tinggi, terus bekerja keras dalam setiap kesulitan tugas, melebihi apa yang diharapkan dan mempunyai inisiatif. *Employee Engagement* merupakan kontribusi langsung karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat melalui semangat, dedikasi dan penghayatannya (Nimon et al., 2015). Karyawan yang terlibat akan menyadari peran mereka sehingga dapat memaksimalkan potensi (Rachman & Dewanto, 2016).

Kesimpulan dari definisi *employee engagement* diartikan sebagai faktor penting untuk membangun lingkungan kerja yang bahagia, produktif, dan semangat. Karyawan yang merasa *engaged* pada pekerjaannya cenderung menerapkan nilai budaya kerja BUMN seperti amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Anitha (2014) disebutkan 6 faktor pendorong terbentuknya *employee engagement*, sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja, berarti akan mendukung pekerja dalam berkonsentrasi

pada tugasnya dan menjaga keharmonisan antarpribadi, menjadikannya faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan pekerja.

- b. Kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif adalah konsep kompleks yang melibatkan kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi dalam hubungan, dan standar moral yang diinternalisasi.
- c. Hubungan tim dan rekan kerja merupakan aspek lain yang menekankan pentingnya harmoni interpersonal dalam keterlibatan karyawan.
- d. Pelatihan dan pengembangan karir adalah dimensi penting lainnya dalam keterlibatan karyawan, karena membantu mereka untuk fokus pada aspek-aspek pekerjaan yang menjadi prioritas.
- e. Kompensasi sangat penting untuk keterlibatan karyawan, karena memotivasi mereka untuk mencapai lebih banyak dan tetap fokus pada pekerjaan serta pengembangan pribadi. Kompensasi mencakup penghargaan finansial dan non-finansial, seperti skema liburan dan voucher tambahan.
- f. Kebijakan prosedur, struktur, dan sistem organisasi, sejauh mana karyawan terlibat dalam sebuah organisasi, sangat penting untuk *employee engagement* dan pencapaian tujuan bisnis.
- g. Kesejahteraan di tempat kerja, tindakan holistik yang meningkatkan keterlibatan karyawan mencakup perhatian manajemen senior terhadap kesejahteraan karyawan, yang merupakan pendorong utama keterlibatan karyawan.

Selain itu, menyatakan bahwa elemen lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya kerja, karena pada saat inilah keterikatan kerja seorang karyawan berkembang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

*employee engagement* dipaparkan oleh (Susanto et al., 2016), yaitu:

- a. Kepemimpinan. Pemimpin yang efektif biasanya berfokus pada komunikasi terbuka, memberikan umpan balik secara teratur, mendengarkan masukan karyawan, memberikan pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Lingkungan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan *engagement* pada karyawan, produktivitas, perubahan dan budaya kerja AKHLAK.
- c. Kompensasi. Membangun budaya kerja pada *employee* karyawan dan produktivitas yang tinggi.
- d. Pelatihan. Penting bagi perusahaan untuk merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan, serta untuk mengukur efektivitas dalam meningkatkan *employee* dan budaya kerja karyawan.
- e. *Teamwork*. Kolaborasi antar anggota tim dapat meningkatkan *employee* dan produktivitas karyawan. Penting bagi pemimpin untuk membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama, saling penghargaan, dan pemecahan masalah secara kolaboratif.

Unsur-unsur yang mempunyai dampak signifikan terhadap *employee engagement* berbeda-beda tergantung jenis pekerjaan dan perusahaannya. Hal ini didukung oleh teori (Kurniwati, 2014) menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu masa kerja, menurutnya selama masa kerja tersebut *Job Engagement* seorang karyawan akan terbentuk pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi budaya kerja AKHLAK. Disamping itu, faktor lainnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, penghargaan, *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*.

### 2.2.3 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Menurut Lewiuci & Mustamu, 2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement*, yaitu:

a) *Engaged* (terikat)

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

b) *Not engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

c) *Actively disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Menurut *BlessingWhite* (2011) mengemukakan bahwa ada 5 tipe karyawan berdasarkan *employee engagement*, sebagai berikut:

a. Yang terikat (*the engaged*)

Karyawan yang berada di posisi terkait ini merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat. Yaitu tingkat kontribusinya tinggi, juga tingkat kepuasannya tinggi.

b. Hampir terikat (*almost engaged*)

Karyawan ini merupakan karyawan yang peran-nya cukup kritikal. Mereka mungkin tidak selalu konsisten, tapi mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan.

c. Pebulanmadu & hamster (*honeymooners & hamster*)

Karyawan pebulanmadu seringkali benar-benar suka berada di organisasi tersebut, tapi karyawan tipe ini bermalas-malasan lain halnya dengan karyawan tipe hamster, dimana karyan ini mungkin saja bekerja keras, tapi layaknya seperti hamster yang “berlari diatas roda”.

d. Si jatuh & terbakar (*crash & burners*)

Tipe karyawan yang berkontribusi dan bekerja sangat keras untuk organisasinya tapi sering kali tipe karyawan ini tidak menikmati pekerjaannya.

e. Tidak terikat (*the disengaged*)

Karyawan tipe ini sama sekali tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang dia butuhkan dalam bekerja ini. Jelas sekali bahwa kontribusinya rendah dan tingkat kepuasannya pun rendah.

Secara keseluruhan, tipe karyawan berdasarkan tingkat *employee engagement* mencerminkan sejauh mana karyawan dapat terhubung baik dengan pekerjaan dan perusahaan. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan di atas adalah, setiap organisasi atau perusahaan pasti berusaha untuk memaksimalkan kontribusi dari setiap individu karyawannya untuk mencapai kesuksesan, maka banyak ragam tipe karyawan yang dipaparkan Gallup Organization (Lewiuci & Mustamu, 2016) dan *BlessingWhite* (2011).

#### **2.2.4 Ciri-Ciri *Employee Engagement***

Adapun ciri-ciri keterikatan dengan pekerjaannya, menurut Arista (2019) sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keterampilan dengan sikap yang kreatif, positif, dan fokus
- b. Menikmati pekerjaan dan memahami kontribusi mereka terhadap perusahaan
- c. Karyawan mempercayai misi organisasi dan berusaha memberikan yang terbaik

Menurut *Dale Carnegie Training* (2014) memaparkan ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* dalam bekerja adalah:

- a. Karyawan yang percaya diri. Individu yang memiliki kepercayaan diri di tempat kerja penting untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan yang positif, dan membantu individu mencapai kesuksesan dalam karir mereka.
- b. Merasa dihargai. ketika karyawan diakui sebagai aset berharga oleh manajemen, atasan, dan perusahaan, hal ini juga mendorong loyalitas dan komitmen terhadap organisasi atau hubungan

- c. Penuh harapan, yaitu ketika karyawan memiliki pandangan positif terhadap masa depan.
- d. Bahagia, ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* tinggi, yaitu: memberikan usaha yang lebih, melakukan tugas karena keinginan bukan karena sebagai keharusan, bekerja melebihi harapan, mengambil tanggung jawab yang lebih dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi, mendapatkan penilaian pelayanan terhadap pelanggan yang lebih baik, lebih banyak memberikan ide untuk kemajuan dan inovasi, meningkatkan dan mendorong kerja sama tim, secara sukarela melaksanakan lebih banyak tugas dan kewajiban, mampu mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan dan memfasilitasi perubahan, menolak perubahan yang dapat membahayakan organisasi, mampu bertahan pada saat mengerjakan pekerjaan yang sulit, mampu mentoleransi keadaan saat kepuasan kerja menurun, membicarakan hal-hal baik tentang organisasi kepada teman dan keluarga, bersedia bertahan lebih lama di organisasi (Purnami, 2019).

Secara keseluruhan, berdasarkan dari penjelasan diatas karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi adalah karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, memiliki keterikatan terhadap tanggung jawab yang lebih dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi, senang dalam melakukan pekerjaan dan memahami kontribusi mereka pada perusahaan.

### **2.2.5 Aspek-Aspek *Employee Engagement***

Aspek-Aspek *employee engagement* ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penyerapan). Aspek tersebut dapat dikemukakan oleh Mada (2016) sebagai berikut:

a) *Vigor* (semangat)

Sejauh mana semangat karyawan ditunjukkan dengan level energi yang tinggi, memiliki keinginan bekerja dalam pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan ditandai adanya ketekunan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja.



b) *Dedication* (dedikasi)

Sejauh mana secara emosional menggambarkan karyawan adanya perasaan antusias, menginspirasi dan tekun tanpa merasa terancam terhadap tantangan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan yang memiliki kebanggaan dalam pengalaman saat bekerja akan memunculkan perasaan penuh makna, dan merasa tertantang dengan hal yang ada di pekerjaan.

c) *Absorption* (penyerapan)

Sejauh mana perilaku karyawan pada saat menikmati pekerjaannya, berkonsentrasi tinggi dan keseriusan dalam melakukan pekerjaan, serta karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

*Employee engagement* memiliki tiga aspek (Noviardy & Aliya, 2020), sebagai berikut:

a. Aspek kognitif dari *employee engagement*

Berkaitan cara karyawan berpikir tentang pekerjaan mereka, karyawan terlibat secara kognitif memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat dan positif, mereka cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan produktif dalam pekerjaan mereka.

b. Aspek emosional

Apakah karyawan mempunyai sikap suka atau tidak suka terhadap perusahaan dan manajemennya, bergantung pada salah satu dari tiga variabel.

c. Aspek fisik dari *employee engagement*

Menyangkut energi fisik yang digunakan oleh para individu untuk menyelesaikan peran mereka.

*Engagement* adalah metode menjaga kehadiran mental dan fisik saat menjalankan tugas yang berkaitan dengan posisi organisasi. Hal ini didukung oleh teori *AON Hewwit Associates* (2015) menyimpulkan bahwa jika seorang pekerja dapat dianggap *engaged* apabila memiliki tiga aspek yaitu, *say, stay, strive*:

- a. *Say*, yaitu saat karyawan selalu berbicara positif tentang organisasi kepada rekan kerja, calon karyawan, dan pelanggan.
- b. *Stay*, yaitu ketika karyawan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi dan merasa menjadi bagian darinya.
- c. *Strive*, yaitu saat karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin demi kemajuan organisasi.

Ada beberapa aspek dari *employee engagement* salah satunya dipaparkan oleh teori (Arista et al., 2019) ada tiga aspek dalam *employee engagement*, sebagai berikut :

- a. Semangat, ditandai dengan kesungguhan dalam bekerja, mental yang kuat, dan kegigihan dalam menghadapi beban kerja.
- b. Dedikasi, melibatkan pengorbanan tenaga dan pikiran, antusiasme yang tinggi, serta melihat setiap tugas sebagai tantangan pribadi.
- c. Penyerapan, dicirikan oleh kesenangan dalam bekerja dan kesulitan individu untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Dari pemaparan pada aspek-aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberagaman aspek yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Oleh karena itu, karyawan perlu menerapkan semangat dengan memiliki kesungguhan dalam bekerja, dedikasi yang dapat mengorbankan tenaga dan pikiran, serta

penyerapan yang memiliki kesenangan kerja dan sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

## 2.3 Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Karyawan

Tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang cakap melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri serta kebutuhan masyarakat, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Karyawan memiliki 2 jenis yaitu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Karyawan tetap atau bisa disebut juga karyawan permanen adalah pekerja yang memiliki perjanjian dengan lembaga atau perusahaan tempatnya bekerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan. Sedangkan karyawan tidak tetap atau bisa disebut karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Karyawan adalah seluruh penduduk suatu negara yang menghasilkan produk atau jasa jika diperlukan tenaga kerjanya dan bersedia melakukan kegiatan tersebut disebut penduduk usia kerja (15-64 tahun) (Anshar & Bahri, 2022). Karyawan merupakan aset yang paling penting dan sangat berharga dimiliki oleh sebuah organisasi. Karyawan sebagai pendorong untuk mengembangkan tujuan perusahaan, dari hal tersebut betapa penting adanya karyawan untuk mengembangkan tujuan perusahaan (Istighfarin & Mulyana, 2018).

Kemampuan beroperasi dengan baik di bawah tekanan merupakan keterampilan yang diharapkan oleh organisasi, dan keterampilan ini diyakini akan

membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh teori karyawan, karyawan merupakan aset yang dimiliki organisasi sebagai sarana untuk pencapaian tujuan perusahaan (Ginting et al., 2019).

Menurut Rinika & Rustam (2021) mengemukakan bahwa karyawan ialah aset penting bagi suatu perusahaan guna tercapainya tujuan tertentu. Karyawan dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, orang yang bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga untuk melaksanakan tugas-tugas operasional dan mengharapkan imbalan berupa komisi atau gaji. Pekerja dapat diklasifikasikan menurut jumlah waktu yang mereka habiskan, dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan ditentukan oleh keahlian mereka, yang mungkin berdampak pada gaji mereka.

Setelah mencermati uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pekerja, baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap, adalah orang-orang yang dipekerjakan pada suatu perusahaan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan kebutuhannya. Tidak diragukan lagi ada alasan bagus untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Selain gaji, perusahaan sering kali menawarkan hadiah kepada stafnya sebagai cara mengucapkan terima kasih atas waktu, tenaga, ide, dan pengetahuan. Imbalan ini biasanya berbentuk produk atau tunjangan.

### **2.3.2 Karakteristik Karyawan**

Setiap karyawan memiliki karakteristik masing-masing berbeda. Karakteristik karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan memiliki 2 karakteristik yaitu, karakteristik internal dan karakteristik eksternal Istighfarin & Mulyana (2018), yaitu karakteristik internal dan karakteristik eksternal :



a. Karakteristik internal

Berkaitan dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan sendiri bagaimana seorang karyawan tersebut menyikapi pekerjaannya tersebut.

b. Karakteristik eksternal

Berkaitan pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang baik akan menganggap pekerjaan tersebut sangat berarti bagi karyawan. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda disebabkan oleh beberapa faktor seperti karakteristik karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja, membawa nilai yang melekat dalam diri, nilai tersebut setiap karyawan berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Karakteristik karyawan (*person characteristic*) menurut Jaya (2017) terdiri 2 karakteristik, yaitu :

- a. Pengetahuan, karakteristik tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan.
- b. Sikap dan motivasi, karakteristik ini berkaitan langsung dengan karyawan.

Karyawan memiliki karakteristik yang berbeda disebabkan oleh beberapa faktor, meliputi latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan sendiri (Agustina dan Widhiastuti, 2021).

Dari pemaparan diatas, disimpulkan bahwa karakteristik karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, karakteristik karyawan dipengaruhi oleh karakteristik internal, berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat menyikapi pekerjaannya sendiri dan karakteristik eksternal, berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang baik akan menganggap pekerjaan tersebut sangat berarti bagi karyawan.

## 2.4 Hubungan *Employee Engagement* Dan Budaya Kerja AKHLAK

*Employee Engagement* merujuk pada tingkat keterikatan, keterlibatan, dan antusiasme terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan budaya kerja secara keseluruhan. Sementara itu, budaya kerja AKHLAK adalah menekankan pada nilai-nilai moral, integritas, dan perilaku etis, menciptakan kerja yang positif dan berdampak baik pada karyawan dan perusahaan.

Hubungan antara *Employee Engagement* dan Budaya Kerja AKHLAK erat terkait. Individu yang memiliki *engagement* yang tinggi cenderung lebih menerapkan budaya kerja AKHLAK. Orang-orang yang memiliki keterikatan dalam pekerjaannya mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, cenderung akan mengubah sikap dan perilaku yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki keterikatan atau keterlibatan dalam pekerjaannya, tidak mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, cenderung tidak akan mengubah sikap dan perilaku yang lebih negatif terhadap pekerjaan mereka.

Ketika individu memiliki *Employee Engagement* yang baik maka individu dapat berkolaborasi dengan tim, memiliki budaya kerja AKHLAK yang baik, dan merasa *engaged* dengan perusahaan. Budaya kerja AKHLAK yang tinggi akan membuat karyawan memiliki moralitas yang kuat, integritas dalam perilaku, serta memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja, menciptakan kolaborasi yang positif. *Employee engagement* yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan budaya kerja yang baik dan berdampak positif pada produktivitas untuk keberhasilan perusahaan.

Sebagai dasar penting bagi sebuah organisasi, budaya kerja AKHLAK memiliki beberapa aspek dan keuntungan utama yang membantu menciptakan tempat kerja yang positif dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memengaruhi banyak aspek organisasi. Karyawan dengan tingkat *Employee Engagement* yang tinggi akan lebih produktif, berkomitmen, setia, inovatif, kolaboratif dan akan menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan.

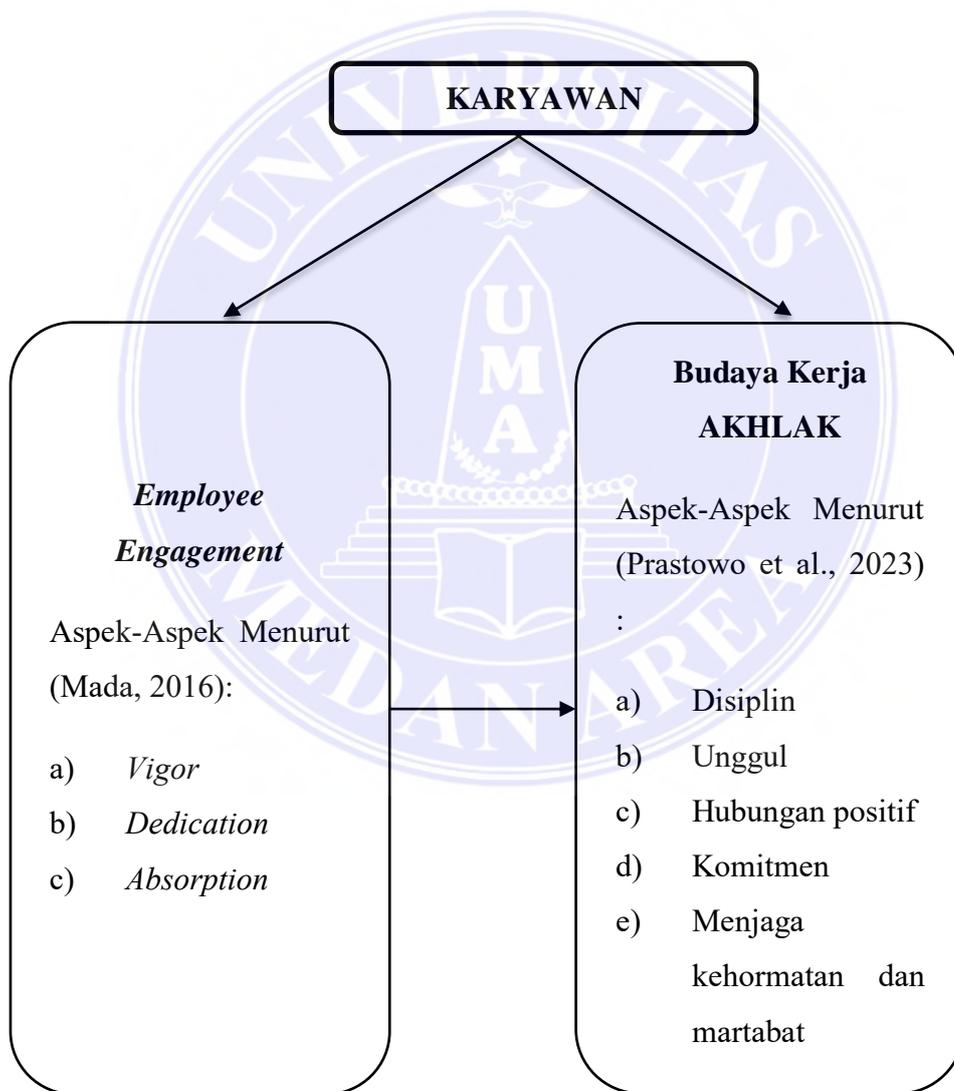
*Employee Engagement* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan sepenuh hati terlibat pada pekerjaan mereka, yang menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif serta memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan secara keseluruhan dan dapat menjadi pendorong utama kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. *Employee Engagement* yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan sendiri, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan pada organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, efisien dan berdaya saing yang dapat mendorong kerja sama tim dan peningkatan budaya kerja AKHLAK.

Pernyataan diatas juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saimar et al., 2022) menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

Selanjutnya sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Saddawero (2023) *employee engagement* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Kesimpulan dari pernyataan diatas adalah *employee engagement* terhadap budaya kerja AKHLAK adalah dua hal yang saling berkaitan

*Employee engagement* yang baik akan meningkatkan budaya kerja AKHLAK, sebaliknya *employee engagement* yang buruk tidak akan meningkatkan budaya kerja AKHLAK. Pimpinan dan karyawan harus berupaya memiliki keterikatan untuk mendukung keberhasilan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menerapkan budaya kerja AKHLAK, pemimpin dan karyawan harus memiliki solidaritas.

## 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Inalum Persero Batu Bara, Sumatera Utara, Indonesia. Tempat ini sebagai lokasi yang dipilih peneliti karena kondisi yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan dari bulan Maret 2024 hingga April 2024.

#### 3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam mengukur alat ukur karena skala digunakan sebagai acuan dalam prosedur pengumpulan data untuk menentukan panjang pendeknya alat ukur. Skala likert merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. dimana derajat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tertentu diukur dengan menggunakan skala likert. Fenomena tertentu diidentifikasi sebagai variabel penelitian dalam penelitian ini.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur menjadi indikator yang kemudian indikator tersebut menjadi acuan untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban. Penilaian untuk item *favorable* Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 dan Tidak Sangat Setuju (TST) diberi nilai 1. Sedangkan penilaian untuk item *unfavorable* Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### a. Skala *Employee Engagement*

Peneliti mengembangkan ukuran *employee engagement* berdasarkan tiga aspek yaitu *vigor*, *devotion*, dan *absorption* seperti yang dijelaskan dalam teori (Mada, 2016). Skala likert 4 poin digunakan untuk membuat skala keterikatan karyawan.

**Tabel 4.1**

**Distribusi Skala *Employee Engagement* Sebelum Uji Coba**

NO.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Vigor</i>	Individu memiliki semangat untuk bekerja	1,7	10,13	4
		Individu ingin berusaha sekuat tenaga di tempat kerja	4,19	16,22	4
		Individu tidak menyerah pada kesulitan	28,31	25,32	4
2	<i>Dedication</i>	Individu merasa bertanggung jawab atas pekerjaan	5,15	2,12	4
		Bangga atas pekerjaan yang telah dilakukan	8,11	26,29	4
		Merasa tertantang dengan kondisi pekerjaan di tempat kerja	20,23	17,14	4
3	<i>Absorption</i>	Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	3,18	6,9	4
		Individu dapat berkonsentrasi pada pekerjaan	21,30	24,27	4
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

## b. Skala Budaya Kerja AKHLAK

Skala budaya kerja disusun oleh peneliti berdasarkan teori (Prastowo & Suhariadi, 2023) AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. terdapat aspek-aspek budaya kerja AKHLAK yaitu disiplin, unggul, hubungan positif, komitmen tinggi, menjaga kehormatan dan martabat, gigih, penuh keyakinan, sinergi. Skala budaya kerja disusun menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Skala Budaya Kerja AKHLAK Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Disiplin	Menghargai prosedur dan kebijakan perusahaan untuk mematuhi aturan dan standar	1,6	11,16	<b>4</b>
2	Unggul	Meraih keunggulan yang tinggi dalam tugas dan hasil kerja menjadi <i>role model</i> untuk menunjukkan performa kinerja optimal	17,12	2,7	<b>4</b>
3	Hubungan Positif ( <i>positive relationship</i> )	Sadar akan pentingnya lingkungan kerja yang sehat, adil dan bebas konflik	3,8	13,18	<b>4</b>
4	Komitmen ( <i>commitment</i> )	Menunjukkan komitmen yang kuat demi mencapai hasil kerja yang mendukung	14,19	9,4	<b>4</b>

		pemenuhan tujuan organisasi			
5.	Menjaga Kehormatan Dan Martabat ( <i>preserve honor an dignity</i> )	Menjaga perilaku pribadi dan untuk menjaga dan mempertahankan citra positif individu, tim kerja, dan perusahaan	5,10	15,33	<b>4</b>
6	Gigih ( <i>persistent</i> )	Menyesuaikan diri terhadap perubahan untuk mendapatkan kebutuhan yang berubah dan cara menjawab perubahan	24,30	31,36	<b>4</b>
7	Penuh keyakinan ( <i>confident</i> )	Berani menerima dan menghadapi tugas dan tanggung jawab baru yang lebih sulit	21,26	22,27	<b>4</b>
8	Sinergi ( <i>synergy</i> )	Saling membantu dalam penyelesaian tugas pekerjaan bersama	28,34	25,29	<b>4</b>
		Koordinasi sesama karyawan secara efektif	23,32	35,20	<b>4</b>
<b>Total</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

### 3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagai pengambilan data utama. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang meneliti populasi atau sampel dengan mengumpulkan data dengan instrumen penelitian variabel x dan variabel y (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data menggunakan peralatan penelitian untuk menguji teori, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel. Studi kuantitatif mengandalkan metode analisis induktif dan sebagian besar bersifat deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan induktif, dimana peneliti mulai mengumpulkan fakta atau data konkret, lalu menyusun untuk menciptakan pemahaman yang lebih umum atau teoritis.

### **3.4 Populasi dan sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen subjek yang hendak di analisis dan merujuk pada keseluruhan kelompok individu atau objek yang menjadi fokus penelitian. Populasi dapat merujuk pada keseluruhan kelompok orang atau objek yang menjadi subjek penelitian. Maka populasi dari penelitian ini berjumlah 60 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian yang dipilih sebagai subjek penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat digunakan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2013). Dimana peneliti menggunakan teknik *total sampling*, alasan peneliti menggunakan teknik *total sampling* merupakan jumlah keseluruhan populasi yang relatif sedikit. Maka peneliti mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel penelitian berjumlah 60 karyawan di PT. Inalum Persero Batu Bara.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.5.1 *Employee Engagement*

*Employee engagement* diartikan sebagai keterikatan, keterlibatan, antusiasme yang mengarah pada tujuan organisasi. Hal ini melibatkan sejauh mana rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan dan organisasi. Variabel *Employee Engagement* diukur dengan kuesioner dengan indikator yang disusun oleh teori Mada dengan menggunakan tiga aspek *employee engagement*, yaitu: *vigor*, *dedication*, *absorption*.

#### 3.5.2 Budaya Kerja AKHLAK

Budaya kerja AKHLAK adalah filosofi yang didasarkan pada premis bahwa nilai-nilai adalah yang membuat hidup layak dijalani. Nilai-nilai inilah yang membentuk kualitas, kebiasaan, dan motivasi yang dikembangkan dalam suatu komunitas dan diwujudkan dalam bentuk sikap, keyakinan, cara pandang, dan perilaku yang dipraktikkan dalam bentuk kerja. AKHLAK berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif, pada variabel budaya kerja AKHLAK diukur dengan kuesioner dengan aspek yang disusun oleh teori Prastowo et al., (2023) dengan menggunakan tujuh aspek budaya kerja AKHLAK, yaitu : disiplin, unggul, hubungan positif, komitmen tinggi, menjaga kehormatan dan martabat, gigih, penuh keyakinan, sinergi.

### 3.6 Prosedur Kerja

#### 3.6.1 Validitas Dan Reliabilitas

Sugiyono (2013) Validitas dapat diartikan sebagai instrument yang menunjukkan tingkat ketepatan atau akurasi dari hasil penelitian yang dilakukan dan apa yang seharusnya diukur. Instrument tersebut dianggap valid apabila nilai  $> 0,3$ , sebaliknya instrument dianggap tidak valid apabila nilai  $< 0,3$  hal ini didukung oleh teori (Rachman, 2017). Selain itu, menurut Sugiyono (2013) didefinisikan sebagai seberapa akurat atau dapat dipercaya suatu instrumen dari hasil penelitian. Alat ukur dianggap reliabel jika nilainya  $> 0,6$  dan jika nilainya  $< 0,6$  dianggap tidak reliabel (Rachman, 2017).

Uji validitas menentukan validitas dan akurasi instrumen dalam kuesioner skala penelitian dan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas biasanya digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur variabel yang tepat. Alat pengukuran yang memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat dan konsisten.

Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, SPSS merupakan suatu singkatan dari *Statistical Product and Service Solution*. SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis data, memberikan akses ke data, mempermudah pengolahan dan analisis data, dan merinci data statistik lebih mendalam.

Dengan pengujian validitas dan reliabilitas data digunakan SPSS. Dalam statistika, selain menguji apakah data berdistribusi normal, peneliti juga harus menguji konsistensi dan kepercayaan data setelah pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas data dapat dilakukan sehubungan dengan pengujian data yang handal dan konsisten. Selain normalitas data, pengujian reliabilitas data juga dapat dilakukan dengan SPSS pengujian data dalam jumlah besar.

### 3.6.2 Uji Analisis Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antar dua variabel tersebut. Korelasi *product moment pearson* adalah analisis korelasi yang digunakan.

Metode ini berisi metode parametrik yang dalam kondisi tertentu menggunakan data interval. Analisis ini menunjukkan sejauh mana mengukur keeratan antara dua variabel atau lebih yang saling berkaitan satu sama lain.

Koefisien ini dapat menunjukkan seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas (*independent*) yaitu variabel x dan variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel y. Misalnya data dipilih secara random dan datanya berdistribusi normal, selanjutnya data yang dihubungkan dengan data linear agar mempunyai pasangan data yang sama.

Sebelum melakukan analisis data dengan analisis *Product Moment* uji asumsi dilakukan, uji asumsi ini meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk menentukan apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji linearitas, yaitu untuk menentukan apakah ada hubungan linear antara dua variabel.

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk melakukan uji analisis korelasi, normalitas dan linearitas dalam penelitian ini. Dengan menggunakan SPSS, peneliti dapat mengolah data tentang validitas dan reliabilitas variabel penelitian serta kekuatan atau besarnya hubungan antara dua variabel, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan yang akurat dari data yang telah dikumpulkan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam rangka penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan dari beberapa aspek sebagai berikut:

Hasil korelasi analisis *product moment* ( $r_{xy}$ ) = 0,854, dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Untuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, koefisien korelasi ( $r^2$ ) adalah 0,729. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27,1 disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* pada karyawan di PT. Inalum Persero Batu Bara termasuk dalam kategori rendah, dimana mean hipotetik sebesar 65 dan mean empirik sebesar 54,80 dan Budaya Kerja AKHLAK juga termasuk dalam kategori rendah, dimana mean hipotetik sebesar 75 dan mean empirik sebesar 60,45.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran berikut ini :

##### 1. Saran kepada Subjek Penelitian

Seluruh karyawan PT. Inalum Persero Batu Bara bagian SHR SDM harus saling mengingatkan untuk meningkatkan budaya kerja AKHLAK BUMN, menumbuhkan etika yang baik, dan berpegang teguh pada nilai-nilai AKHLAK. Mereka juga harus berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja mereka. Selain itu, karyawan juga diharapkan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka

lakukan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bekerja sama dengan rekan kerja yang baik.

## 2. Saran kepada Perusahaan

Kepada perusahaan dapat melakukan berbagai inisiatif seperti, mengadakan pelatihan yang berfokus pada budaya kerja AKHLAK BUMN dan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, kemudian pimpinan perusahaan menjadi contoh dalam penerapan budaya kerja AKHLAK, disebabkan keteladanan pimpinan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menerapkan nilai-nilai yang sama, Selain itu, diselenggarakan kegiatan membangun tim juga dilakukan untuk meningkatkan kerja sama, kesehatan fisik dan mental karyawan yang membantu mencapai tujuan perusahaan.

## 3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa hasil tersebut memiliki banyak kelemahan dan keterbatasan. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik yang diteliti, peneliti selanjutnya harus memperluas cakupan penelitian dan meneliti lebih dalam. Diharapkan peneliti berikutnya dapat menggunakan temuan ini untuk memperluas pengetahuan tentang hubungan antara *Employee Engagement* dan Budaya Kerja AKHLAK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyatur, R., & Meylia Elizabeth, R. (2013). Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(3), 7–8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/4026>
- Agus Hali, M. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228–234. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25466>
- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Pembatik Putting Out System. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 218. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3408>
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Budaya Kerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042>
- Anitha J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Issue: 3, 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Anshar, M. C., & Bahri. (2022). Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT . Honda Makassar Indah. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 153–161. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2359>
- Arista, D. W., & K. Marlina. (2019). Pengaruh Motivasi, *Employee Engagement* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/issue/view/228>
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376/222>



- AON Hewwit Associates. (2015). *Model of Employee Engagement*. <https://www.asia.aonhumancapital.com/document-files/thought-leadership/people-and-performance/model-of-employee-engagement>.
- BlessingWhite. 2011. *Employee Engagement Report—2011*. Princeton, NJ: BlessingWhite, Inc. <http://www.blessingwhite.com/content/reports/>
- Dale Carnegie (2014). *Infographic DCI Employee Engagement Survey 2014*. <https://www.slideshare.net/MeilaniDoresSitio/infographic-dale-carnegie-indonesia-2014-employee-engagement-survey-45063695>
- Frinaldi, A. (2017). *Mengelola Budaya Organisasi dan Budaya Kerja. Acuan Bagi Akademis, Praktis dan Pemerhati Budaya Kerja*. UNP Press. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i2.230>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/51>
- Istighfarin, L. N., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Pendidikan Tidak*, 5(1). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v5i1.22750>
- Jaya, M. (2017). Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 1–16. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/820>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan *Job Engagement* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311. <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107. <https://media.neliti.com/media/publications/54768-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>

- Mada, U. G. (2016). *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. 1(1), 113–130. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nimon, K., Shuck, B., & Zigarmi, D. (2015). *and Job Satisfaction : A Function of Semantic*. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-96366>
- Noni, Z. R. D. (2021). Analisis Pengaruh Teamwork, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Rumah Sakit Umum Kartini Jepara.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nugraha, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat
- Prahara, Sowanya A., & Hidayat, Syarif. (2019). Budaya Organisasi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. Vol. 10 No. 2. Page 232-244. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Prastowo, H. E., & Suhariadi, F. (2023). *Implementation of “Morals” in Cultural Values and Organizational Behavior: Interventions for Reducing and Aligning Cultural Values in BUMN*. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(1), 27. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.9491>



- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 57–64.
- Purnami, R. S. (2019). Peningkatan *Employee Engagement* Melalui Peran. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 609–614. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.87>
- Rachman, M., M. (2017). *The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia*. *European Journal of Business and Management*. 9(26), 2017. <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/38791/39892>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Perdana Lloyd Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 346–368. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.34849>
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Ruliyansa. (2018). “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (Akmj) Belitang Oku Timur.” *Jurnal AKTUAL* 16 (2): 82–91. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>.
- Saddawero, A. I., Hidayat, M., Kerja, M., *Engagement*, E., Kerja, M., Kerja, M., Kerja, M., Kerja, B., & Karyawan, K. (2023). *Hubungan Employee Engagement, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja PT*. 1(3), 266–280. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj>
- Saimar, M., M, M & Badaruddin (2022). Hubungan *employee engagement* terhadap budaya kerja, pada PT. Pelindo Jasa Maritim. *jurnal the manusagre*. 2(1), 323–335. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/issue/view/146>

- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (*Corporate Culture*) terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Sofyan, Abdul, J. A., & Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 56–69. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>
- Styo, B. U. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. *Blue Bird Pool* Jakarta Timur. *Jurnal Semarak*, 3(2), 53–65. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v3i2.5623>
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di hotel *Ibis Style* di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(2), 552–556. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/4796>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Triguno, W. S. (2010). *Manajemen kualitas jasa*. PT. Elekmedia. Komputindo, Jakarta.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (*Literature Review MSDM*). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14
- Zamrodah, Y. (2022). Menjadi ASN BerAKHLAK. *Andragogi*, 10(1), 1–23.



**LAMPIRAN 1**  
**Skala Penelitian**

## KUESIONER

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Aini Aulia Hafizah. Saya adalah Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2020. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan Sarjana Psikologi (S1), saya ingin mengumpulkan data penelitian sehingga membutuhkan bantuan dari bapak dan ibu.

Saat ini saya meminta bantuan bapak dan ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner di bawah ini. Saya berharap bapak dan ibu memberikan jawaban sesuai dengan kebutuhan diri yang sebenarnya. Kuesioner penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir peneliti, tidak ada maksud lain. Oleh karena itu, bapak dan ibu tidak perlu ragu untuk mengisi kuesioner ini dengan kondisi bapak dan ibu yang sebenar-benarnya. Sebelum mengisi jawaban, mohon untuk membaca pernyataan dengan seksama. Dalam kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Jawaban dan identitas yang bapak dan ibu berikan akan dirahasiakan oleh peneliti.

Hormat saya,

Peneliti

Aini Aulia Hafizah

### Identitas Responden

Nama/Insial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk dalam mengisi kuesioner penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Mohon bapak dan ibu diminta memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan memilih :

**1 = Sangat Setuju**

**2 = Setuju**

**3 = Tidak Setuju**

**4 = Sangat Tidak Setuju**

- b. Setiap pernyataan memberikan tanda dan membutuhkan satu jawaban saja.  
c. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan bapak dan ibu.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan bapak dan ibu yang sangat berharga dalam pengisian kuesioner pengumpulan data ini, saya ucapkan terima kasih.

**SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT**

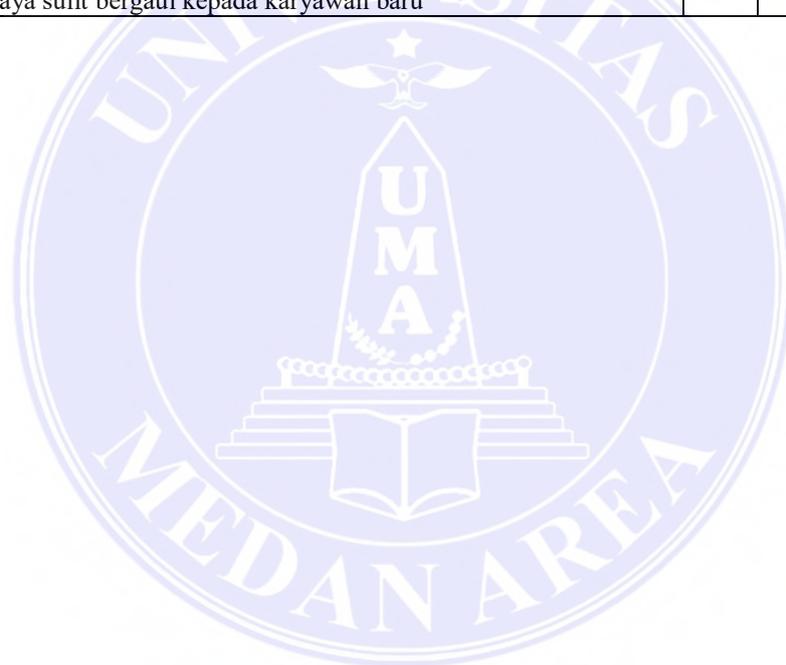
No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja				
2.	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
3.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
4.	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja				
5.	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
6.	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya				
7.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
8.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
9.	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan				
10.	Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
11.	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain				
12.	Ketika bekerja, waktu begitu cepat berlalu				
13.	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
14.	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya				
15.	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja				
16.	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya				
17.	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya				
18.	Saya sering terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan				
19.	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
20.	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan				
21.	Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja				
22.	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya				
23.	Sering ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang				
24.	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja				
25.	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan				
26.	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya				
27.	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya				
28.	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja				
29.	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain				
30.	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu				

	konsentrasi saya dalam bekerja				
31.	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan				
32.	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit				

### SKALA BUDAYA KERJA AKHLAK

NO	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya hadir tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan				
2.	Karyawan kurang inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
3.	Karyawan sering diperlakukan baik dan dihargai sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik				
4.	Karyawan lebih memilih kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan				
5.	Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6.	Ketika bekerja saya selalu menggunakan seragam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan				
7.	Saya tidak ingin memberikan kualitas terbaik untuk perusahaan				
8.	Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan karyawan				
9.	Karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan				
10.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan				
11.	Saya sering datang terlambat ketika bekerja				
12.	Karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan pimpinan				
13.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya dan atasan				
14.	Dedikasi menjadikan karyawan lebih mementingkan perusahaan dari pada kepentingan pribadi				
15.	Karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
16.	Saya sering lupa menggunakan seragam kerja yang ditentukan perusahaan				
17.	Saya mampu menunjukkan kualitas pribadi saya dalam perusahaan				
18.	Pemimpin tidak bisa berkomunikasi secara efektif kepada karyawan				
19.	Karyawan berkomitmen untuk menggapai kemajuan perusahaan				
20.	Kurangnya tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja karyawan				
21.	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru				
22.	Kurang percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan yang baru				
23.	Saya sering melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama				
24.	Karyawan bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan				

	peraturan yang di berikan perusahaan				
25.	Karyawan tidak memberikan saran kepada atasan				
26.	Karyawan memiliki keyakinan penuh terhadap kemajuan perusahaan menjadi lebih baik				
27.	Karyawan tidak memiliki keyakinan terhadap kemajuan perusahaan				
28.	Karyawan membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan				
29.	Kurangnya dukungan pemimpin terhadap karyawan				
30.	Saya mudah bergaul terhadap perubahan karyawan yang di tentukan perusahaan				
31.	Saya kurang bisa menyesuaikan diri terhadap peraturan baru				
32.	Tingkat kedisiplinan dalam hasil koordinasi mempengaruhi kinerja karyawan				
33.	Saya tidak dapat menanggung pekerjaan yang diberikan perusahaan				
34.	Adanya dukungan pemimpin terhadap karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan				
35.	Saya jarang berkoordinasi ke sesama rekan kerja				
36.	Saya sulit bergaul kepada karyawan baru				





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	
1	4	3	3	4	3	2	3	1	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	
2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	1	4	3	1	2	2	3	1	2	1	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3
5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
6	3	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	
7	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
8	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
9	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	
11	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	
13	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	
14	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
15	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	

16	1	1	1	3	1	4	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	4	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3
17	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	4	2	1	2	1	1	1	4	2	2	2	4	1	3	1	3	1	1	3	4	
18	2	1	1	2	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	4
19	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	
20	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	
21	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
22	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2
23	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	
24	3	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	
25	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3
26	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2
28	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	4
29	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4
30	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	4	2	
31	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	2	1	3	1	1	1	1

32	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	1	3	2	3	2	
33	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	
34	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	4	2	
35	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	
36	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
37	2	2	3	4	2	1	2	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	4	3	1	
39	1	1	1	3	1	4	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	3	1	1	4	3	
40	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
41	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	
42	3	1	1	2	4	2	1	4	1	2	1	4	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	
43	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	3
44	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	1	4	2	3	3	4	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	
45	3	2	1	4	2	1	2	2	3	4	4	1	2	2	3	2	3	2	4	3	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	
46	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	
47	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	4	3	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	

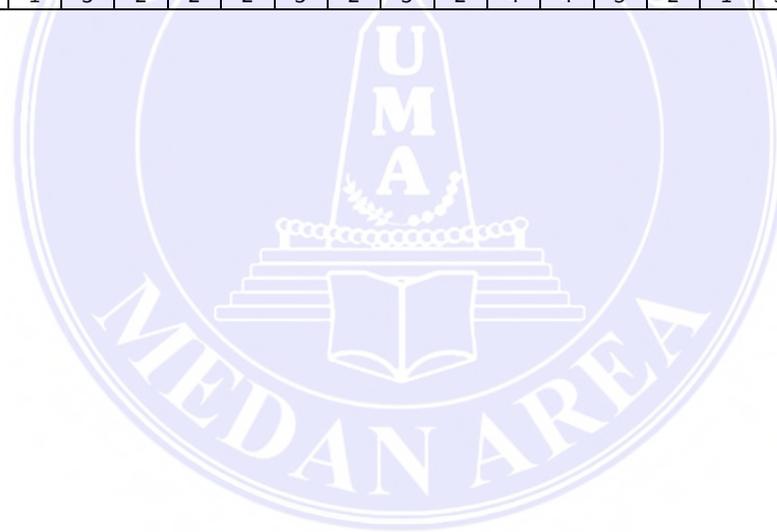
48	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4
49	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	2	
50	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	4	
51	1	1	3	4	4	3	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2	4	1	4	1	1	1	1	2	4	4
52	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	4	1	1	4	3	1	3	2	1	1	
53	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1	4	1	2	1	1	1	2	3	2	3	1	4	2	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2
55	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	1	1	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	1	3	4	
56	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	
57	3	1	1	4	1	1	4	2	4	1	3	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	4	1	1	1	1	
58	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2
59	1	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	4	3	3	3	3	4	4	
60	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	1	1	4	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	



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	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2
2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	1	4	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	1	4	1	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	4	1	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2
4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	1	3	4	3	2	2	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	1	1	3	2	2	1	3	2	1
5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	1	3
6	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2
7	4	4	2	3	1	3	1	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	4	3	3
8	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	1	3	4	4	2	4	1	1	3	1	1	4	4	4	1	4	2	2	1	3	1	1
9	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	1
10	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	2	3	1	3	2	3	3	2
12	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2
13	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1
14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
15	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3
16	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2	1	3	2	1
20	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2
21	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
23	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
24	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	1	1	1	4	4	4	1	1	2	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1
25	2	2	4	1	1	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	4	4	1	2	1	1	1	2	1	1

26	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1		
27	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2			
28	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1		
29	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2		
30	3	3	3	2	1	2	1	2	4	1	1	4	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	3	2	2	1	3	3	2	4	1	1	2	3	2	2		
31	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	3	1	2			
32	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1		
33	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2		
34	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	
35	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	2	3	2	2	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	2	1	2	1	1	2		
36	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	
37	2	2	3	3	1	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2		
38	4	4	1	2	1	2	1	3	2	4	4	1	2	1	3	1	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1
39	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2		
40	4	4	1	2	2	2	2	3	2	4	4	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	
41	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	
42	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2		
43	3	3	3	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
44	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	
45	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2
46	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3		
47	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	3	2	3	3	1	3	2	2	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2		
48	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
50	3	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	3	1	2	1	1	4	1	4	1	1	4	1	2	1	4	1	1	2	1	2	4	2	1	4	2		
51	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	4	2	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4

52	3	3	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	
53	3	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	4	1	2	3	1	4	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	
54	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
55	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	1	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	
56	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
57	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	
58	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
59	1	1	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	4	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	1	3	2	
60	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2





**LAMPIRAN 4**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**UJI VALID DAN UJI RELIABILITY**

**Scale: FMPI OYFF ENGGAMFNT**

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
EE1	2.15	.988	60
EE2	2.15	.988	60
EE3	2.15	.988	60
EE4	2.15	.988	60
EE5	2.15	.988	60
EE6	2.15	.988	60
EE7	2.15	.988	60
EE8	2.15	.988	60
EE9	2.15	.988	60
EE10	2.15	.988	60
EE11	2.50	.770	60
EE12	2.37	.882	60
EE13	2.18	.873	60
EE14	1.82	.792	60
EE15	2.05	.832	60
EE16	1.88	.825	60
EE17	2.37	.758	60
EE18	2.28	.865	60
EE19	2.15	.860	60
EE20	2.05	.928	60
EE21	1.98	.813	60
EE22	1.82	.748	60
EE23	2.10	.838	60
EE24	2.13	.791	60
EE25	2.30	.962	60
EE26	2.87	.911	60
EE27	2.02	.813	60
EE28	2.28	.783	60
EE29	2.05	.872	60
EE30	2.30	.869	60
EE31	2.92	1.030	60
EE32	2.72	1.043	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	N
EE1	68.30	137.536	.620	.860	60
EE2	68.58	140.959	.568	.862	60
EE3	68.52	138.661	.683	.859	60
EE4	67.82	142.525	.389	.866	60
EE5	68.38	142.274	.469	.864	60
EE6	68.45	144.523	.389	.866	60

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	32

EE7	68.30	144.010	.406	.866
EE8	68.62	142.715	.495	.864
EE9	68.32	144.356	.430	.865
EE10	67.90	142.939	.383	.866
EE11	67.95	146.658	.303	.868
EE12	68.08	144.044	.381	.866
EE13	68.27	143.148	.430	.865
EE14	68.63	143.151	.481	.864
EE15	68.40	147.227	.246	.869
EE16	68.57	140.487	.599	.861
EE17	68.08	144.315	.439	.865
EE18	68.17	143.429	.421	.865
EE19	68.30	145.468	.322	.868
EE20	68.40	143.905	.365	.867
EE21	68.47	144.965	.371	.867
EE22	68.63	147.863	.246	.869
EE23	68.35	148.096	.301	.870
EE24	68.32	148.491	.196	.870
EE25	68.15	139.079	.568	.861
EE26	67.58	147.535	.205	.871
EE27	68.43	143.402	.454	.865

EE28	68.17	145.667	.350	.867
EE29	68.40	141.566	.509	.863
EE30	68.15	147.553	.317	.870
EE31	67.53	148.185	.146	.873
EE32	67.73	146.199	.222	.871

$$32 - 6 = 26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$$

## Uji Validitas Dan Reliability

### Scale: Budaya Kerja AKHLAK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	36

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
BKA1	2.75	.795	60
BKA2	2.58	.809	60
BKA3	2.45	.910	60
BKA4	2.38	.885	60
BKA5	2.17	.867	60
BKA6	2.32	.965	60
BKA7	2.13	.892	60
BKA8	2.37	.863	60
BKA9	2.33	.837	60
BKA10	2.42	.926	60
BKA11	2.45	.946	60
BKA12	2.23	.963	60
BKA13	2.00	.823	60
BKA14	2.07	.821	60
BKA15	2.32	.833	60
BKA16	2.27	1.039	60
BKA17	2.42	.962	60
BKA18	2.15	.917	60
BKA19	2.10	.838	60
BKA20	2.23	.963	60
BKA21	2.35	.917	60
BKA22	2.35	.936	60
BKA23	2.53	.812	60
BKA24	2.07	.861	60
BKA25	2.17	.924	60
BKA26	2.47	.999	60
BKA27	2.52	1.017	60
BKA28	2.43	.963	60
BKA29	2.00	.803	60
BKA30	2.43	.831	60
BKA31	1.90	.796	60
BKA32	2.08	.850	60
BKA33	1.97	.780	60

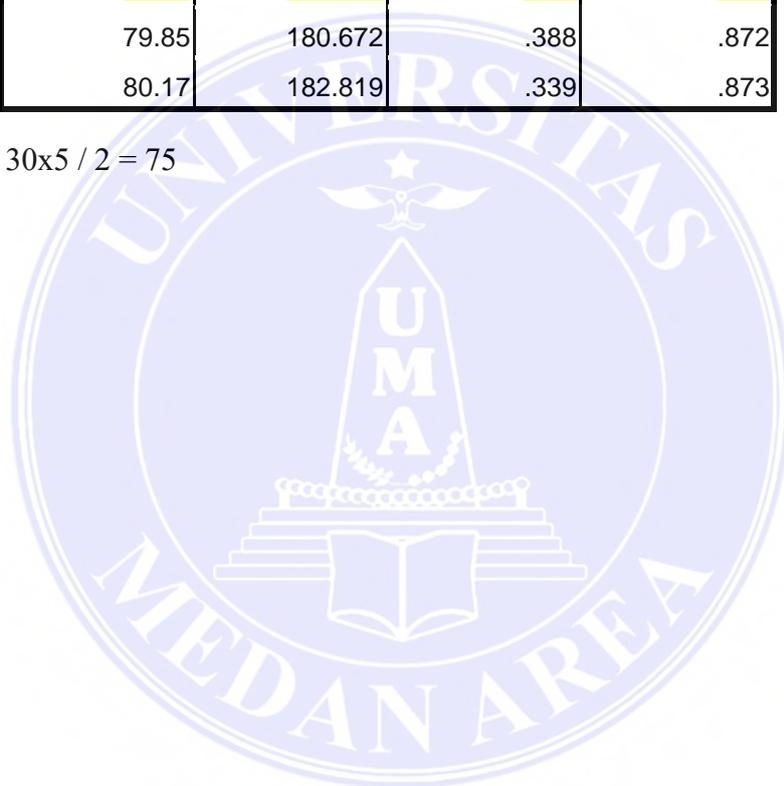
BKA34	2.52	.873	60
BKA35	2.25	.876	60
BKA36	1.93	.778	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BKA1	79.35	181.553	.391	.872
BKA2	79.52	182.457	.341	.873
BKA3	79.65	182.638	.289	.874
BKA4	79.72	176.003	.587	.868
BKA5	79.93	182.334	.320	.873
BKA6	79.78	176.240	.523	.869
BKA7	79.97	181.660	.337	.873
BKA8	79.73	182.131	.330	.873
BKA9	79.77	180.351	.423	.871
BKA10	79.68	178.118	.469	.870
BKA11	79.65	178.130	.457	.871
<b>BKA12</b>	<b>79.87</b>	<b>186.118</b>	<b>.134</b>	<b>.878</b>
BKA13	80.10	182.431	.335	.873
BKA14	80.03	178.880	.502	.870
BKA15	79.78	183.766	.270	.874
<b>BKA16</b>	<b>79.83</b>	<b>184.650</b>	<b>.171</b>	<b>.877</b>
BKA17	79.68	177.101	.490	.870
BKA18	79.95	175.879	.569	.868
BKA19	80.00	181.898	.353	.873
BKA20	79.87	175.440	.556	.868
BKA21	79.75	180.496	.374	.872
BKA22	79.75	174.903	.598	.867
BKA23	79.57	182.182	.352	.873
BKA24	80.03	178.745	.481	.870
BKA25	79.93	180.436	.374	.872

BKA26	79.63	181.931	.283	.874	
BKA27	79.58	179.739	.359	.873	
BKA28	79.67	182.768	.264	.875	3
BKA29	80.10	181.414	.394	.872	6
BKA30	79.67	181.141	.391	.872	
BKA31	80.20	184.231	.364	.874	—
BKA32	80.02	183.474	.277	.874	
BKA33	80.13	181.880	.384	.872	6
BKA34	79.58	183.027	.287	.874	
BKA35	79.85	180.672	.388	.872	=
BKA36	80.17	182.819	.339	.873	

$$30 \times 4 + 30 \times 5 / 2 = 75$$





**LAMPIRAN 5**

**UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS**

**Report** **NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Employee engagement</i>	budaya kerja AKHLAK
N		60	60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	54.80	60.45
	Std. Deviation	9.454	11.532
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.098
	Positive	.084	.087
	Negative	-.125	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.969	.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305	.608
a. Test distribution is Normal.			

**MEANS**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>employe enggament</i> *	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
budaya kerja AKHLAK						

*employe enggament*

budaya kerja AKHLAK	Mean	N	Std. Deviation
31	54.00	1	.
42	61.00	1	.
47	61.00	1	.
49	60.00	1	.
50	50.00	1	.
52	77.00	1	.
54	50.00	1	.
55	59.00	2	1.414
56	56.50	2	6.364
58	61.00	1	.
59	50.00	1	.
60	52.00	2	1.414
61	51.50	2	12.021
62	67.75	4	6.850
63	51.00	1	.
64	59.00	2	.000
65	52.00	2	9.899
66	66.00	1	.
67	58.25	4	4.924
69	60.00	1	.
70	64.00	1	.
71	64.00	1	.
72	45.00	2	5.657
73	66.00	1	.
74	62.25	4	11.087
75	49.00	2	4.243
76	62.50	2	6.364
78	47.00	3	8.544
80	58.00	2	24.042
81	51.60	5	13.795
82	52.50	4	7.371

86	62.00	1	.
Total	54.80	60	9.454

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
employe enggament * budaya kerja AKHLAK	Between Groups	(Combined)	2665.650	31	85.989	.923	.088
		Linearity	20.452	1	20.452	.220	.000
		Deviation from Linearity	2645.198	30	88.173	.947	.560
	Within Groups		2607.950	28	93.141		
	Total		5273.600	59			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
employe enggament * budaya kerja AKHLAK	.854	.729	.921	.847



**LAMPIRAN 6**

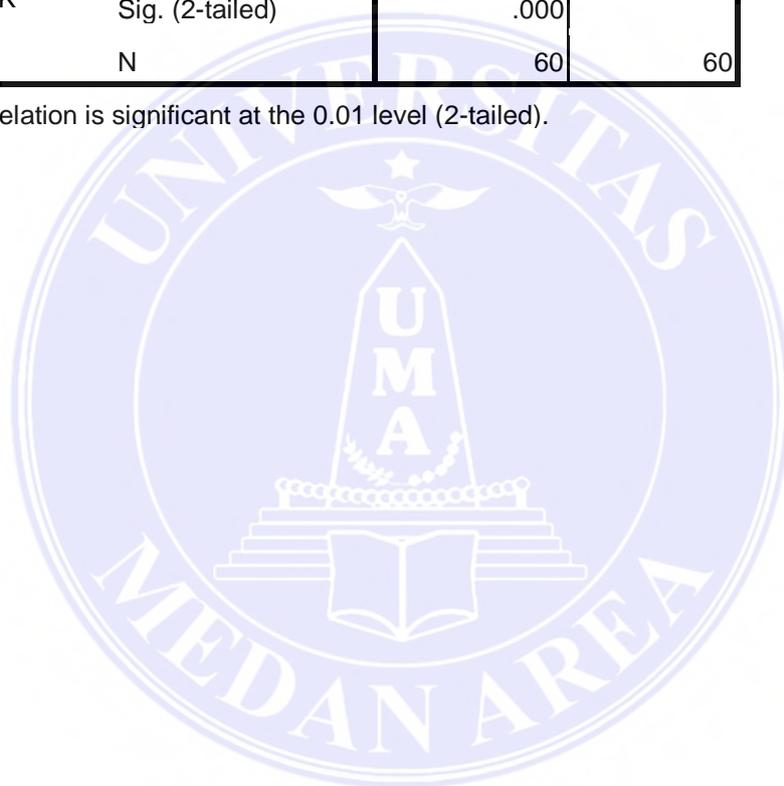
**UJI KORELASI**

## UJI KORELASI

**Correlations**

		Employee engagement	Budaya kerja AKHLAK
Employee engagement	Pearson Correlation	1	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Budaya kerja AKHLAK	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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





**LAMPIRAN 7**

**Surat Pengantar Penelitian**



# 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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 378/FPSI/01.10/II/2024

7 Februari 2024

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**  
**PT. Inalum Persero**  
di  
Tempat

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

Nama : **Aini Aulia Hafizah**  
NPM : **208600022**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Inalum Persero, Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Employee Engagement dengan Budaya Kerja Akhlak pada Karyawan di PT. Inalum Persero Batu Bara"**.

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 PT. Inalum Persero 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



## LAMPIRAN 8

### Surat Selesai Penelitian





No.: LSGC-053/2024

16 April 2024

Kepada Yth.

**Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

Ketua Program Studi Psikologi

Universitas Medan Area

Jl. Kolam No.1 Medan Estate

Medan - 20223

Dengan Hormat,

Hal : Selesai Penelitian

Terlebih dahulu kami mengucapkan terima kasih atas perhatian Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terhadap PT. INALUM.

Menindaklanjuti surat No:378/FPSI/01.10/II/2024 tanggal 07 Februari 2024, Hal : Selesai Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area a/n Aini Aulia Hafizah di PT. INALUM pada :

Tanggal : 07 Februari 2024 s/d 16 April 2024

Waktu : 08.30 WIB – 16.00 WIB

Tempat : Kantor Pusat PT. INALUM Kuala Tanjung

Judul Penelitian : Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Budaya Kerja AKHLAK Pada Karyawan Di PT. Inalum Persero Batu Bara

Perlu kami sampaikan bahwa mahasiswi Telah Selesai melakukan penelitian di PT. INALUM. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas akomodasi apapun dan segala biaya yang timbul selama penelitian menjadi tanggung jawab mahasiswi yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,



**FAJRI RAMADHAN**

Vice President

Seksi Hubungan Pemerintah Eksternal dan Komunikasi

Departemen Sekretaris Perusahaan

CG/MJ/mf

PT INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM

Kantor Pusat : P.O.Box 01 Kuala Tanjung – 21657, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara, T: 0622 31311, F: 0622 31001, E: corsec@inalum.id  
Kantor PLTA : P.O.Box 01 Porsea – 22388, Kec. Pintu Pohan Meranti, Kab. Toba, Sumatera Utara, T: 0622 31331, E: corsec@inalum.id  
Kantor Perwakilan Jakarta : P.O.Box 6917 Jakarta – 12190, Gd. Energy Lt.19 Jl. Jend. Sudirman Kav 52 – 53, T: 021 27517566, E: corsec@inalum.id  
Kantor Penghubung Medan : P.O.Box 1200 Medan – 20152, Jl. R.A Kartini No. 21, T: 061 4556946, E: corsec@inalum.id