

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE  
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM  
PELABUHAN BELAWAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**FRISKA NURJAYANTI**

**17.860.0030**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

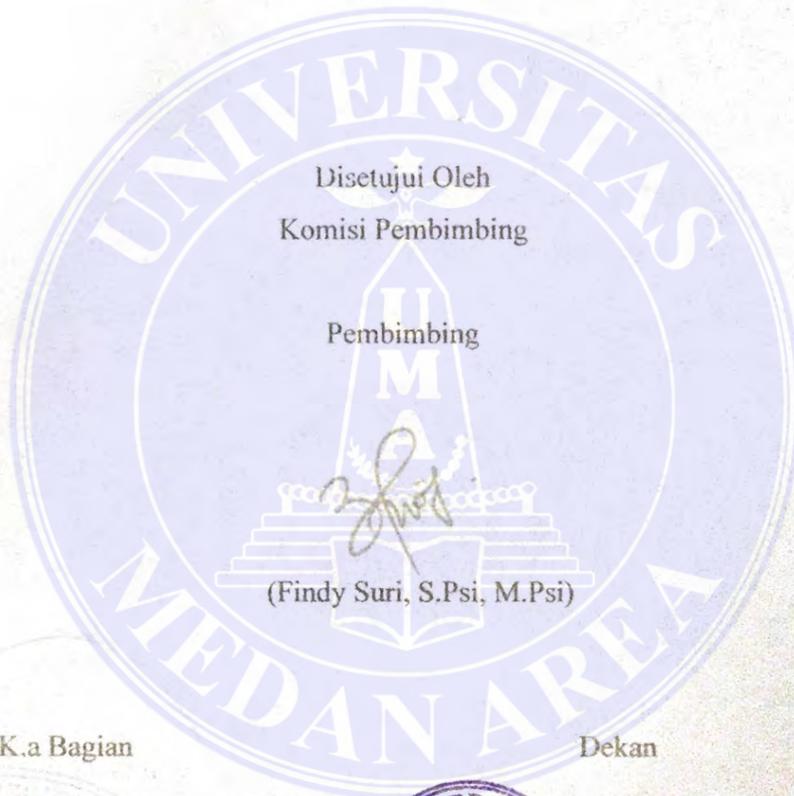
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

Judul Skripsi : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Belawan  
Nama : Friska Nurjayanti  
NPM : 17.860.0030  
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi



K.a Bagian

Dekan



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



(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang : 25 Oktober 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal 25 Oktober 2021



Dewan Penguji

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, Psikolog
2. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
3. Findy Suri N, S.Psi, M.Si
4. Nafeesa, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

:  
:  
:  
:

Four handwritten signatures in blue ink are written on a set of four horizontal dotted lines. Each signature corresponds to one of the examiners listed in the 'Dewan Penguji' section.

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 25 Oktober 2021



Friska Nurjayanti

178600030

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Friska Nurjayanti

NPM : 17.860.0030

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Tugas Akhir / 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 Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Oktober 2021

Yang Menyatakan



(Friska Nurjayanti)

## MOTTO

Yakinlah. Ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran yang kau lewati yang akan membuat kau terpana hingga kau lupa pedihnya rasa sakit.

**Ali bin Abi Thalib**



## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang- Nya yang telah memberiku kekuatan, nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, aamiin

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

### **Mama dan Alm. Papa Tercinta**

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga aku persembahkan karya sederhana ini kepada Mama (Sri Wahyuni) dan Papa (Alm. Hermanto) yang telah memberiku cinta dan kasih sayang tiada tara, memberiku dukungan dan mengajariku banyak hal, menjadi tempat untuk berkeluh kesah dan berusaha memberi semua apa yang ku mau, yang takkan mungkin bisa kubalas semua pengorbanannya. Kepada Papa, aku tahu ini adalah salah satu impian Papa melihat putri sulungnya mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan minatnya, meskipun Papa sudah tenang di sisi Allah. Kepada Mama, terima kasih sudah terus berjuang untuk menjadi orang tua tunggal yang sangat baik sejak ditinggal Papa. Semoga karya ilmiah sederhana ini mampu membuat kalian bahagia, karena ini menunjukkan aku mampu menjadi sosok yang bertanggung jawab atas hidup yang aku jalani.

### **Keluarga**

Terima kasih kepada adik-adikku, Adlin Herdyansyah Putra dan Chelcillia Devira Hermayanti, sudah memberiku semangat dan bersedia menjadi tempatku menuangkan seluruh emosi selama proses pengerjaan skripsi berlangsung.

## **Teman-Teman Seperjuangan**

Terima kasih kepada teman-temanku yang sudah memberikanku semangat dan berjuang bersama, terutama Laila, Putri, Adisya dan Ulfa. Terima kasih kepada kalian yang sudah selalu bersedia mendengarkan seluruh keluh kesahku dan emosiku selama proses pengerjaan skripsi berlangsung.



# HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM PELABUHAN BELAWAN

OLEH:  
FRISKA NURJAYANTI  
178600030

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan model skala *likert*. Analisis data menggunakan analisis *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagementi* dimana  $r_{xy} = 0,617$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$  artinya hipotesis yang diajukan diterima dimana semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang kuat budaya organisasi maka akan semakin rendah *employee engagement* pada karyawan. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar  $r^2 = 0,381$  ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap *employee engagement* sebesar 38,1%. Ini berarti masih terdapat 61,9% dari faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement*, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri.

**Kata kunci** : Budaya Organisasi, *Employee Engagement*

**CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL  
CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT for PRIMER  
KOPERASI TKBM UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN's  
EMPLOYEES**

**BY :**  
**FRISKA NURJAYANTI**  
**178600030**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the correlation between organizational culture and employee engagement for Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan Employees. This study uses quantitative methods. The subjects of this study were 80 Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan employees. The sampling technique used is Simple random sampling. The data collection technique used a likert scale model. Data analysis using product moment analysis. The result of this study indicate that there is a correlation between organizational culture and employee engagement where  $r_{xy} = 0,617$  with a significant  $p = 0,000 < 0,050$  meaning that the proposed hypothesis is accepted where the stronger the organizational culture, the higher the employee engagement. Vice versa, the less strong the organizational culture, the lower employee engagement will be. The coefficient of determination of the correlation is  $r^2 = 0,381$ . The indicates that organizational culture contributes to employee engagement by 38,1%. Means that there are still 61,9% of other factors that affect employee engagement, where these factors include leadership. The quality of communication in the organization, the applied management style, the level of trust and respect for the work environment, and the reputation of the organization.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Employee Engagement*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja (TKBM) Pelabuhan Belawan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Kepala Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM. M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi. M.si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd,M.Psi Psikolog selaku ketua penguji
7. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji yang sudah memberikan masukan kepada peneliti.
8. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran kepada peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

10. Kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada seluruh staff pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberikan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada Bapak B. Siahaan selaku om saya dan Pimpinan dari Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan yang sudah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meneliti di perusahaan tersebut.
13. Kepada Pimpinan dan Karyawan Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan yang telah memberikan tempat izin untuk penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisi angket sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
14. Kepada sahabat sekaligus keluarga saya di dunia perkuliahan yang saya cintai Adisya Ayu Putri, Laila Trisna Hady Djah, Nanda Luthfah, Nedra Meutia, dan Ulfa Diasyari yang selama 4 tahun ini telah mengukir cerita, baik susah maupun senang serta selalu memberikan motivasi dan hiburan di setiap harinya.
15. Kepada Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2017 kelas pagi khusus nya A1 dan kelas malam yaitu C1 yang selalu memberikan informasi dan membantu peneliti serta mendukung peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
16. Kepada teman- teman saya, Titania Ayu, Nabilla Jusia, Desmery Natalia, dan Iskandar Batubara yang selalu memberikan motivasi kepada saya untuk tetap bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini
17. Kepada teman- teman saya, Dian Aulia, Dian Lestari, Ayu Sintia, Valeria, Chesy, Martin, dan Frans yang selalu rajin bertanya dan memberikan semangat mengenai pengerjaan skripsi ini
18. Kepada adik saya, Aran Sadewa yang turut membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini ketika saya kesulitan dalam hal mengedit.

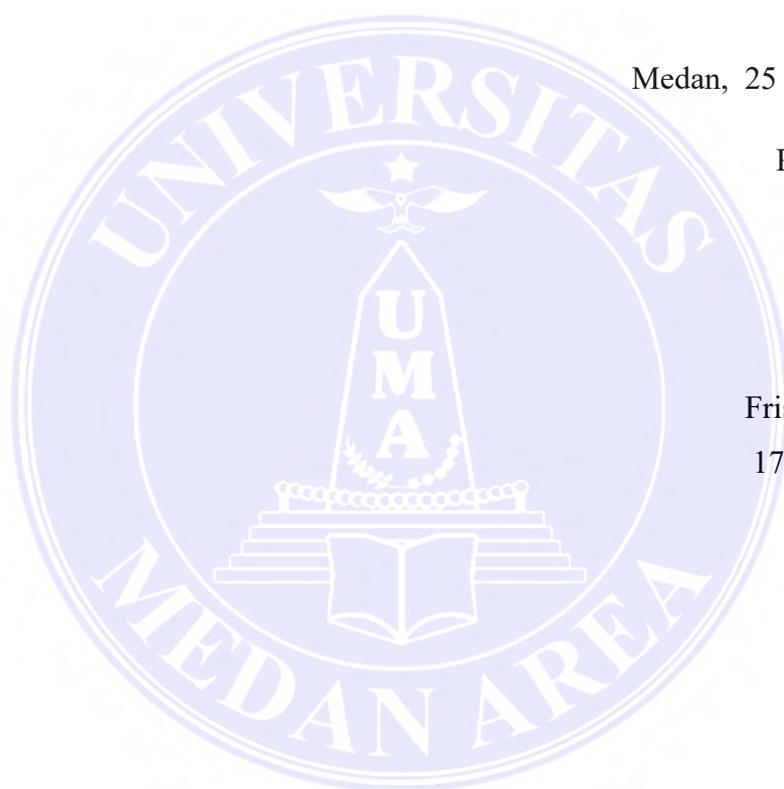
19. Terakhir kepada Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 25 Oktober 2021

Penulis

Friska Nurjayanti  
17.860.0030



## RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Medan pada tanggal 10 Juni 1999 dari Papa Alm. Hermanto dan Mama Sri Wahyuni. Penulis merupakan putri sulung di keluarga.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMA Negeri 19 Medan dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswi Psikologi Universitas Medan Area.



## DAFTAR ISI

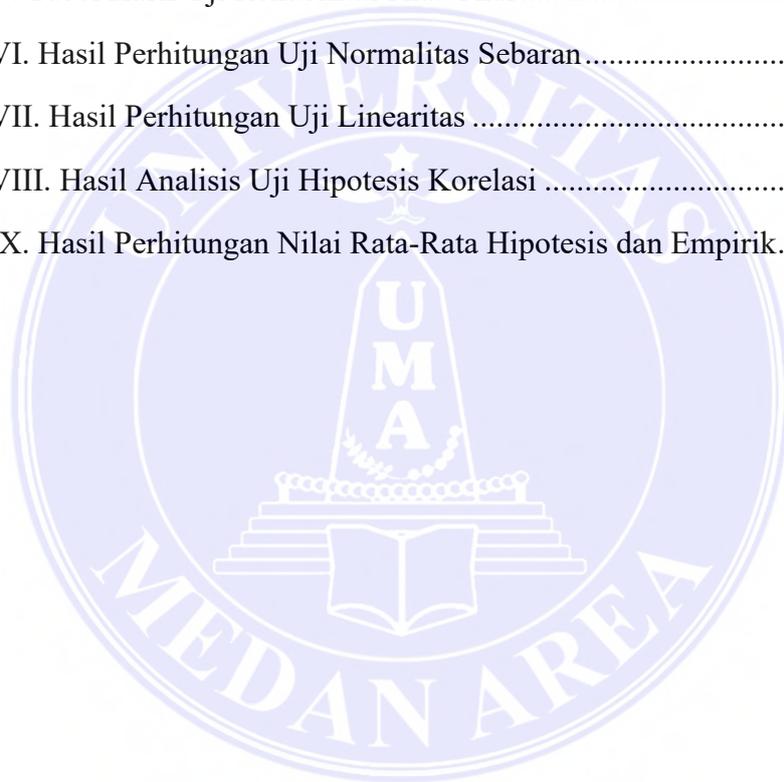
	<b>Halaman</b>
i. SAMPUL DALAM.....	ii
ii. HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
iii. HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
iv. HALAMAN PERNYATAAN.....	v
v. HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
vi. MOTTO .....	vii
vii. PERSEMBAHAN.....	viii
viii. ABSTRAK .....	x
ix. KATA PENGANTAR.....	xii
x. RIWAYAT HIDUP .....	xv
xi. DAFTAR ISI.....	xvi
xii. DAFTAR TABEL .....	xix
xiii. DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
xiv. BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
xv. BAB II .....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9

A. Karyawan .....	9
1. Pengertian Karyawan .....	9
B. <i>Employee Engagement</i> .....	10
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	10
2. Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i> .....	12
3. Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i> .....	16
4. Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i> .....	17
5. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Engagement</i> .....	18
6. Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	19
C. Budaya Organisasi .....	21
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	21
2. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	22
3. Aspek-Aspek Budaya Organisasi .....	23
4. Ciri-Ciri Budaya Organisasi .....	26
5. Fungsi Budaya Organisasi .....	29
D. Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> dengan Budaya Organisasi .....	31
E. Kerangka Konseptual .....	32
F. Hipotesis .....	33
<b>xvi. BAB III.....</b>	<b>34</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Tipe Penelitian .....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
D. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	36
E. Metode Pengumpulan Data .....	38

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	41
G. Metode Analisis Data .....	43
<b>xvii. BAB IV .....</b>	<b>44</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian .....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	52
1. Uji Asumsi .....	54
2. Hasil Perhitungan Analisis Data .....	56
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik....	57
E. Pembahasan.....	61
<b>xviii. BAB V.....</b>	<b>65</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A. Simpulan .....	65
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Budaya Organisasi .....	48
Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Employee Engagement.....	50
Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Budaya Organisasi .....	51
Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Employee Engagement.....	52
Tabel V. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	53
Tabel VI. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
Tabel VII. Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	56
Tabel VIII. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi .....	57
Tabel IX. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotesis dan Empirik.....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A. SKALA BUDAYA ORGANISASI .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN B. SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN D. UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN E. KORELASI .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN.....</b>	<b>106</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terus berkembang pesat saat ini, membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing guna untuk mempertahankan perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan daya saing bersumber dari karyawan dalam perusahaan itu. Menurut Hasibuan (dalam Sarah 2018), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Karyawan merupakan poin penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Agar tercapainya tujuan dari perusahaan, dibutuhkan karakter-karakter yang baik dari karyawan. Salah satunya ialah, karyawan yang berdedikasi. Menurut Bakker dan Leiter (dalam Handayani, 2017) karyawan yang berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *employee engagement* dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Kahn (1990), *employee engagement* adalah karyawan yang terlibat sebagai sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan terhubung secara emosional dengan peran pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013), seorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas

dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika diperlukan.

Tentunya banyak perusahaan sangat menginginkan karyawan yang *engaged*, karena Marciano (2010) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

*Employee engagement* sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Smith & Mawick (dalam Anggraini, 2016) menyatakan *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Stephen P. Robbins 2003). Sedangkan Menurut Kinicki (dalam Wibowo, 2016), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari perusahaan.

Menurut Kinicki (dalam Wibowo, 2016), Budaya organisasi memberikan karyawan identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda. Budaya organisasi juga membantu karyawan

membentuk perilakunya dengan menyadari lingkungannya dan membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Hasil observasi peneliti di Primer koperasi TKBM Pelabuhan Belawan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan *engaged* terhadap pekerjaan mereka. Beberapa karyawan disana terlihat kurang bersemangat untuk mengerjakan pekerjaan yang ada. Kebanyakan dari mereka akan mengeluh ketika atasan memberikan pekerjaan tambahan. Dan kebanyakan karyawan disana ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, mereka cenderung tidak ingin mengerjakannya. Karyawan disana cenderung tidak senang ketika terlibat dalam pekerjaan. Banyak karyawan yang hanya mengisi absensi lalu pulang karena mereka juga bekerja di tempat lain. Peneliti menyatakan bahwa karyawan disana tidak semua *engaged* dikarenakan, Menurut Hewitt (dalam Mujiasih, 2015), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu: *Say*, *Stay*, dan *Strive*. Ketiga perilaku ini merupakan ciri-ciri yang dimiliki dari karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaan ataupun perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan disana terlihat tidak semua memiliki ciri-ciri karyawan *engaged* tersebut dikarenakan beberapa karyawan yang tidak hanya bahkan tidak ingin menetap untuk tetap kerja disana, banyak yang tidak ingin memberikan tenaga lebih untuk bekerja. Hal inilah yang membuat peneliti mengambil keputusan untuk meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* di Primer Koperasi TKBM Belawan.

Fenomena ini juga didukung oleh hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang peneliti wawancarai pada tanggal 4 Desember 2020. Menurut pimpinan, beberapa karyawan di Primkop TKBM Belawan, kurang disiplin dan

tidak bersemangat ketika mengerjakan suatu pekerjaan, mereka selalu ingin cepat pulang. Berikut wawancara peneliti dengan pimpinan.

*...Karyawan disini cenderung hanya memikirkan soal gaji. Jika diberi tugas, mereka akan mengerjakannya dalam waktu yang mepet. Kebanyakan dari mereka akan mengeluh jika disuruh lembur. Mereka inginnya cepat pulang. Dan banyak juga yang selesai absen langsung pulang karena banyak yang memiliki pekerjaan diluar juga (wawancara personal, 4 Desember, Pukul 16.30 wib).*

Peneliti juga mendapatkan beberapa budaya organisasi yang dijalankan oleh seluruh karyawan Primer Koperasi TKBM Belawan seperti mengadakan rapat tiga kali dalam sebulan dihadiri oleh pimpinan dan wakil pimpinan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan usaha koperasi, pakaian yang berbeda untuk setiap jabatan, kerapian administratif, yaitu tertata rapi dalam hal surat-menyurat, manajemen keuangan, serta barang masuk dan keluar, tidak adanya pengawasan ketika bekerja, karyawan yang cenderung hanya mengikuti keputusan atasan dan sulit mengutarakan pendapat dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat.

Perusahaan Primer Koperasi TKBM Belawan ini bergerak di bidang jasa. Jasa yang dimaksud ialah, pemberian tunjangan, penanggungan bpjs terhadap anggota kapal. Staff di perusahaan ini berjumlah seratus orang. Adapun visi perusahaan ini ialah menjadi koperasi yang unggul, tangguh, sehat, dan mandiri. Misi perusahaan ini ialah menjadi mitra dalam pengadaan jasa bongkar muat, mewujudkan hidup yang layak bagi anggota koperasi, dan mewujudkan sumber daya manusia TKBM yang handal dan profesional.

Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Perilaku *engaged* karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang

ada di perusahaan tersebut. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan sepenuh hati agar tujuan perusahaan segera tercapai. Ketika karyawan memiliki rasa kepemilikan pada perusahaan, karyawan akan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan. Budaya organisasi memberikan identitas perusahaan kepada karyawan dimana identitas yang diberikan mampu membedakan dengan perusahaan yang lain. Semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* (Sarah,2018).

Pada penelitian terdahulu juga mengatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Yaitu penelitian menurut Sarah, AD (2018) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan.” Pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa budaya organisasi pada Hotel Grand Inna Medan memiliki hubungan terhadap *employee engagement* karyawan di Hotel tersebut

Inilah yang menjadi alasan peneliti tertarik untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Dan penulis memilih judul **“Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan di Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan”**.

## B. Identifikasi Masalah

*Employee engagement* merupakan keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempat bekerja. Artinya, kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu karyawan akan sukarela melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian peneliti di Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan, terlihat banyak karyawan yang tidak *engaged* terhadap perusahaan dikarenakan, ciri ciri dari *employee engagement* sendiri salah satunya ialah *Strive*, memberikan tenaga lebih dalam bekerja. Pekerja disana sangat tidak suka jika harus memberikan tenaga lebih terhadap perusahaan, mereka cenderung mengeluh ketika banyak pekerjaan.

*Employee engagement* dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah, filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan suatu ciri khas dari perusahaan itu sendiri.

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada pembahasan tentang hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Primer Koperasi TKBM Belawan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari delapan puluh orang.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Primer Koperasi TKBM Belawan?

### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan.

### F. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah penemuan di dalam ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai budaya organisasi dengan *employee engagement* dan hasil penelitian peneliti dapat dijadikan bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menjalankan perusahaannya dengan menjadikan budaya organisasi yang baik, sehingga bisa meningkatkan rasa keterikatan karyawan agar tujuan organisasi tercapai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Sarah, 2018), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Subri (dalam Sarah, 2018), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/ berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan karyawan adalah individu yang berusia 15-64 tahun bekerja dalam suatu organisasi. Individu tersebut memiliki tanggung jawab baik dalam hal tenaga maupun pikiran pada suatu bidang yang ia kerjakan dan mendapatkan kompensasi atas apa yang ia kerjakan.

## 2. *Employee Engagement*

### 1. *Pengertian Employee Engagement*

Menurut Macey et al (2009), mendefinisikan *employee engagement* adalah, keterlibatan karyawan sebagai tujuan individu dan energi yang terfokus, terbukti bagi orang lain dalam tampilan inisiatif pribadi, adaptabilitas, usaha, dan ketekunan diarahkan ke tujuan organisasi. Sedangkan menurut Federman (dalam Akbar, 2013) memandang *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut.

Menurut Robbins (dalam Rahmah, 2013), *employee engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *employee engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Sedangkan Thomas (dalam Akbar, 2013), menggambarkan *employee engagement* dengan istilah *work engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (dalam Akbar, 2013) *employee engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu, berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya menurut Gruman dan Saks (dalam Rahmah, 2013) ada empat perilaku utama yang menunjukkan karyawan yang memiliki perasaan *engagement*. Perilaku karyawan yang termasuk *engagement* dapat terlihat berbeda dari apa yang diamati dan diharapkan. Perbedaan tersebut dapat dilihat tidak hanya secara individual saja tetapi secara keseluruhan dari lingkungan kerja. Perilaku tersebut yaitu, *Persistence* (ketekunan), *Proactivity* (proaktif), *Role Expansion* (perluasan peran kerja), *Adaptability* (adaptif).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan karyawan baik secara fisik, emosional dan kognitif antara karyawan dengan organisasi/perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang untuk memiliki sikap positif terhadap organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

## 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Armstrong (dalam Anggraini, 2016) menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk berkontribusi. Sedangkan menurut Lockwood (dalam Anggraini, 2016) menyatakan *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri.

Menurut Elliot dan Corey (dalam Lina, 2019) terdapat 10 elemen yang dapat mempengaruhi *engagement* yaitu :

### 1. *Open and honest communication,*

Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari *employee engagement* karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat.

### 2. *Purpose, mission, and value*

Dimana setiap perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis karyawan.

### 3. *Leadership*

Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya. Para pemimpin dulu dipekerjakan dan dipecat oleh bos mereka. Sekarang, jika mereka kehilangan rasa hormat, maka dapat ditolak oleh yang diperjuangkan di tingkat CEO.

### 4. *Management*

Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik. Memperlakukan karyawan sebagai musuh, yang merupakan awal dari banyaknya buku pegangan karyawan dan dokumen kebijakan, merupakan faktor kunci dalam merusak kepercayaan.

### 5. *Job Design*

Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karna mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan. Pekerjaan yang dirancang terbaik memiliki pengakuan dan pembelajaran sejak awal. Masalah desain pekerjaan sebenarnya bisa menjadi akar penyebab masalah dengan pengakuan.

### 6. *Learning*

Teknologi telah secara mendasar mengubah pembelajarandengan menyediakan sejumlah konten belajar gratis. Belajar adalah investasi

pribadi yang harus dimiliki oleh individu, memberi mereka kebebasan untuk belajar di waktu mereka sendiri, dengan kecepatan dan syarat mereka. Agar pembelajaran terjadi, perusahaan harus terlebih dahulu memiliki budaya belajar, menginspirasi, dan mendorong pembelajaran. Desain dan budaya kerja adalah kunci tanpa kebebasan dan tanggung jawab, tidak ada pembelajaran.

### 7. *Recognition*

Dari uang yang dihabiskan untuk pengakuan karyawan, 87 persen dihabiskan untuk pengakuan kepemilikan semuanya terbuang sia-sia. Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih. Agar efektif, pengakuan harus berkelanjutan, tepat waktu, adil, relevan, dan pribadi. Ini adalah pemikiran yang diperhitungkan setiap saat; uang dan hadiah adalah hadiah kedua. Manajer dan karyawan perlu pelatihan untuk dapat sering mengucapkan “terima kasih” dan tanpa rasa takut.

### 8. *Pay and benefit*

Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jenjang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari sebelumnya. Uang tunai adalah cara termahal untuk membayar seseorang. Tunjangan yang efektif harus memperkuat uang perusahaan.

### 9. *Wellbeing*

Ruang kerja fisik dan virtual adalah enabler dan penghancur *employee engagement*. Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam *employee engagement*.

#### 10. *Workspace*

Kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif. Teknologi telah secara fundamental mengubah hubungan antara rumah dan pekerjaan, dan kesalahan kita dalam mengatasi hal itu telah menyebabkan rekor tingkat stres. Bekerja fleksibel dalam kondisi saat ini tidak fleksibel. Mengatasi akar kesejahteraan membutuhkan dukungan penuh dari seluruh organisasi.

Menurut Federman (dalam Akbar , 2013) menyatakan bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

- a. Kebudayaan (*culture*)
- b. Indikator Sukses (*Success Indicators*)
- c. Pengertian Prioritas (*Priority Setting*)
- d. Komunikasi (*Communication*)
- e. Inovasi (*Innovation*)
- f. Penguasaan Bakat (*Talent Acquisition*)
- g. Peningkatan Bakat (*Talent Enhancement*)
- h. Insentif dan Pengakuan (*Incentives and Acknowledge*)
- i. Pelanggaran (*Cusomer-Centered*).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi atau kebudayaan yang ada di organisasi/ perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Disamping itu faktor yang mendukung lainnya adalah, komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

## 2. Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan ada tiga aspek-aspek dalam *employee engagement*, yaitu :

### a. *Vigor*

Dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

### b. *Dedication*

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

### c. *Absorption*

Dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan dengan sangat cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* ada tiga yaitu : *Vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

### 3. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Hewitt (dalam Mujiasih , 2015), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu :

a. *Say*

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

b. *Stay*

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

c. *Strive*

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

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri ciri *employee engagement* yaitu : *say, stay, strive*.

#### 4. Tipe Karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement*

Gallup Organization mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement, yaitu :

##### a. *Engaged*

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

##### b. *Not Engaged*

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 terlihat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten

menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

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

## 5. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Macey dkk (dalam Sarah , 2018), *employee engagement* mencakup dua dimensi penting, yaitu :

### a. *Employee engagement* sebagai energi psikis

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

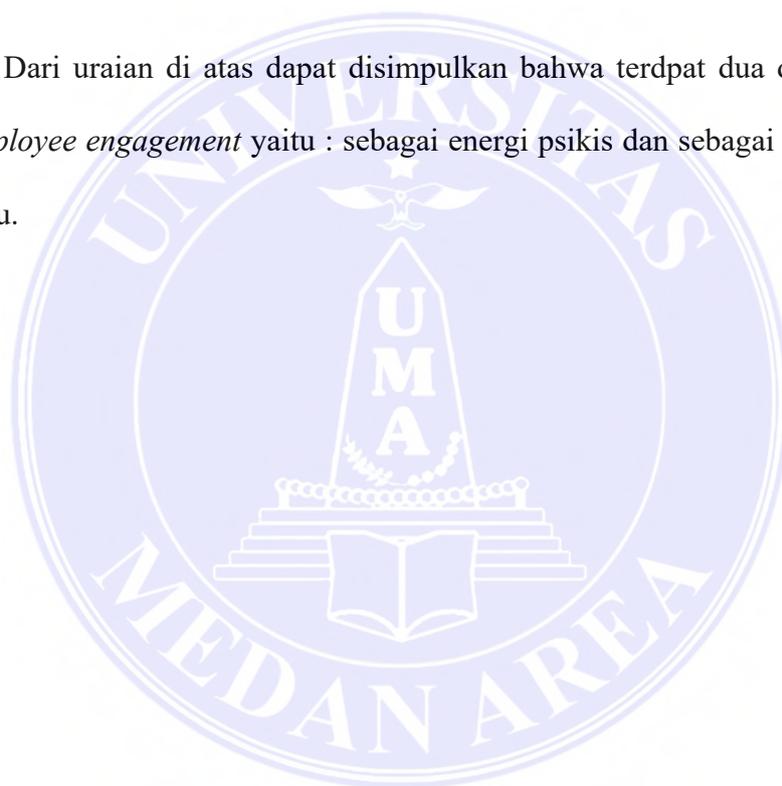
### b. *Employee engagement* sebagai energi tingkah laku

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

- 1) Karyawan akan berpikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.

- 2) Karyawan yang engaged tidak terlihat pada “job description”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi
- 3) Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan visi dan misi perusahaan
- 4) Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua dimensi dalam *employee engagement* yaitu : sebagai energi psikis dan sebagai energi tingkah laku.



### 3. Budaya Organisasi

#### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Baron (dalam Wibowo,2016) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (dalam Sarah, 2018) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Sedangkan Menurut Kinicki (dalam Wibowo, 2016), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Disamping itu, Menurut Pegan (dalam Wibowo,2016), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang mereka hargai dan dihukum.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Munandar (dalam Sarah, 2018) budaya organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

### a. Pengaruh eksternal yang luas

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

### b. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional

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

### c. Unsur-unsur khas dari organisasi

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

### 3. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Denison (dalam Sarah, 2018) berpendapat bahwa ada empat aspek budaya organisasi, yaitu : *involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsistensi), *adaptability* (adaptabilitas), dan *mission* (misi)

#### a. *Involvement* (Keterlibatan)

*Involvement* menunjukkan tingkat dimana karyawan ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan dan memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Perasaan memiliki yang tertanam dalam diri karyawan ini akan membuat karyawan berkontribusi aktif bagi kemajuan organisasi dan proses mencapai tujuan organisasi. *Involvement* diukur dengan tiga indikator yaitu :

1. *Empowerment* (pemberdayaan) yaitu individu memiliki wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri. Ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi
2. *Team Orientation* (orientasi tim) yaitu kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan seluruh karyawan bertanggung jawab dalam proses pencapaian tujuan organisasi.
3. *Capability Development* (pengembangan kemampuan) yaitu investasi yang dilakukan organisasi pada pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan bisnis.

#### b. *Consistency* (Konsistensi)

*Consistency* menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang

tinggi terhadap organisasi, metode penyelesaian bisnis yang berbeda, kecenderungan promosi dari dalam organisasi, dan seperangkat hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan. *Consistency* dapat diukur dengan tiga indikator yaitu :

1. *Core Values* (Nilai Inti) yaitu seperangkat nilai-nilai yang menciptakan rasa identitas yang kuat dan membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten.
2. *Agreement* (Kesepakatan) yaitu anggota organisasi mampu memperoleh kesepakatan dalam isu-isu kritical dan kemampuan mendamaikan perbedaan.
3. *Coordination and Integration* (Koordinasi dan Integrasi) yaitu fungsi dan unit organisasi yang berbeda-beda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

c. *Adaptability* (Adaptabilitas)

*Adaptability* adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal pada organisasi. *Adaptability* dapat diukur dengan tiga indikator yaitu :

1. *Creating Charge* (Menciptakan Perubahan) yaitu organisasi mampu menciptakan cara untuk beradaptasi untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Dalam hal ini organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat terhadap *trend* saat ini, dan mengantisipasi perubahan dimasa depan.

2. *Customer Focus* (Fokus Pelanggan) yaitu organisasi memahami dan bereaksi kepada pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan pelanggan di masa depan.
3. *Organizational Learning* (Pembelajaran Organisasi) yaitu situasi dimana organisasi menerima dan menginterpretasikan sinyal-sinyal dari lingkungan menjadi peluang berinovasi, memperoleh pengetahuan, dan mengembangkan kemampuan.

d. *Mission* (Misi)

*Mission* adalah dimensi inti yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi yakin dan teguh terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas mendefinisikan tujuan organisasi serta mengungkapkan gambaran tentang bagaimana organisasi akan terlihat di masa depan.

*Mission* dapat diukur dengan tiga indikator yaitu :

1. *Strategic Direction Intent* (Arah Strategi) yaitu strategi yang jelas dalam menentukan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi.
2. *Goals and Objectives* (Tujuan dan Sasaran) yaitu tujuan yang jelas yang berkaitan dengan misi, visi, dan strategi dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap orang dalam organisasi pada saat bekerja.
3. *Vision* (Visi) yaitu mencakup pandangan bersama mengenai masa depan yang diinginkan, menangkap isi hati dan pikiran orang-orang

dalam organisasi dan juga memberikan panduan dan arahan bagi organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi adalah : *involvement, consistency, adaptability, mission*, mengutamakan kualitas total dan inovasi.

#### 4. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Victor Tan (dalam Wibowo,2016) mengemukakan adanya sepuluh karakteristik budaya organisasi yaitu :

a. *Individual initiative* ( inisiatif individual)

Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)

Suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Direction* ( arah)

Kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.

d. *Integration* (integrasi)

Suatu tingkatan dimana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

e. *Management support* (dukungan manajemen)

Manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan kepada bawahannya.

f. *Control* (pengawasan)

Jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.

g. *Identity* (identitas)

Suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu.

h. *Reward system* (sistem penghargaan)

Dimana alokasi *reward* (kenaikan gaji atau gaji upah) didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritisme.

i. *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik)

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka.

j. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Suatu tingkatan dimana komunikasi dibatasi pada hierarki formal dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Menurut Baron dkk (dalam Wibowo, 2016), karakteristik budaya organisasi adalah :

a. *Innovation* (inovasi)

Suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan mengembangkan gagasan baru.

b. *Stability* (stabilitas)

Bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.

c. *Orientation toward people* (orientasi pada orang)

Orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.

d. *Result-orientation* (orientasi pada hasil)

Meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

e. *Easygoingness* (bersikap tenang)

Suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja bersifat santai.

f. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)

Dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.

g. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi)

Orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas.

## 5. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kinicki (dalam Wibowo,2016) adalah :

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

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah untuk memberi identitas kepada karyawan, memfasilitasi komitmen efektif, meningkatkan stabilitas sistem dan membentuk perilaku atas lingkungan.



#### 4. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement*

*Employee Engagement* merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang *engaged* akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Karena ia akan berkomitmen, dan selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan agar tercapainya tujuan organisasi, Marciano (2010)

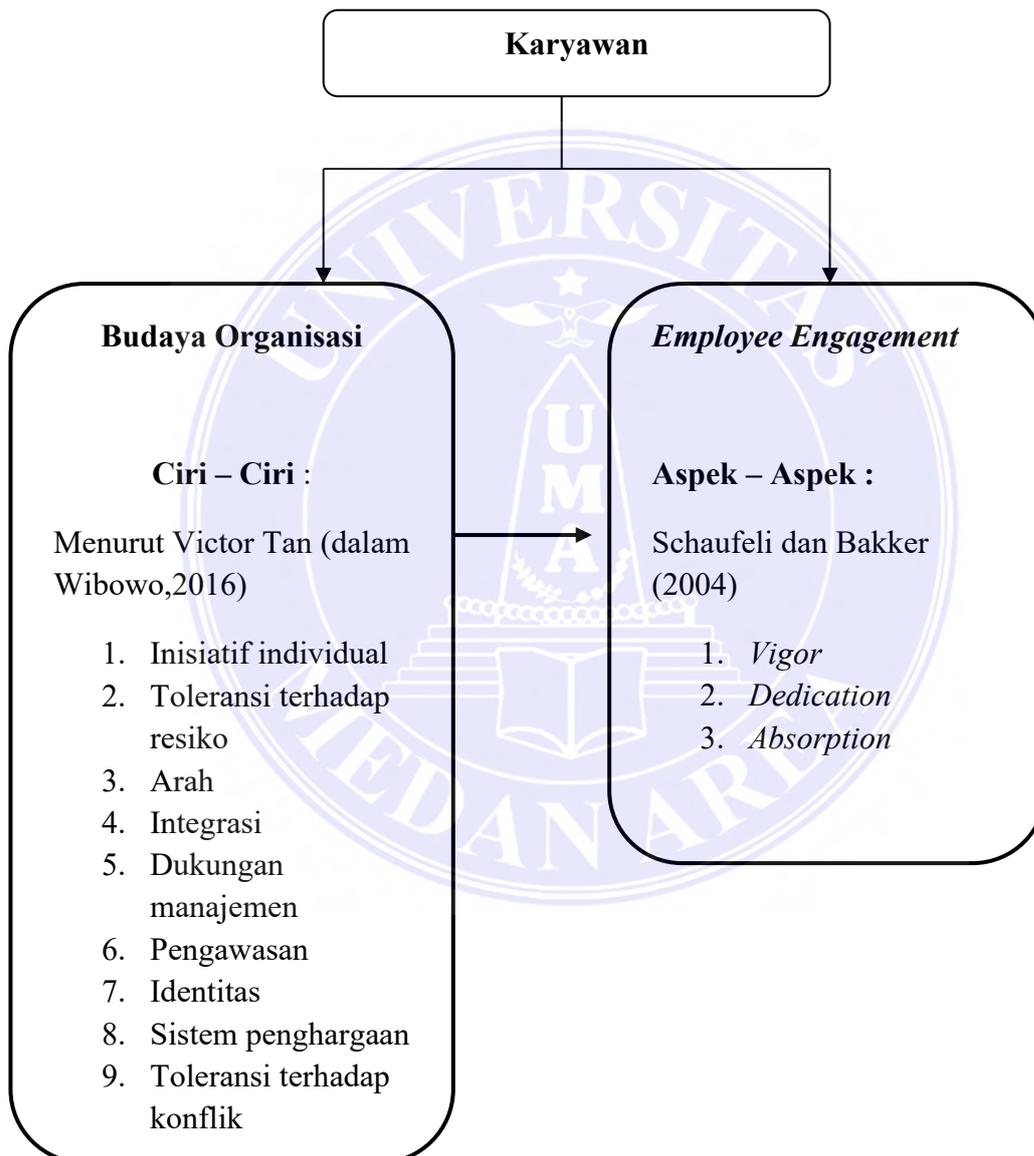
Hal inilah menjadi alasan mengapa sebuah organisasi membutuhkan *employee engagement*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Lockwood (dalam Anggraini, 2016) menyatakan *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sarah (2018) menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Hal senada juga disampaikan oleh Akbar (2013) juga mentakan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan *employee engagement*. Begitu juga dengan Anugra (2018) yang juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* sebesar 0,487 atau 48,7%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya *employee engagement* dan budaya organisasi menjadi salah satu poin penting bagi kesuksesan dan kemajuan suatu perusahaan.

## 5. Kerangka Konseptual

Diharapkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*



## 6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep di atas dapat disimpulkan bahwasanya adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Dengan asumsi semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Begitu juga sebaliknya.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi dan Sampel Penelitian, (E) Metode Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, dan (G) Metode Analisis Data..

##### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono,2011). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara matematis yang akan dianalisis secara statistik.

##### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) adalah : Budaya Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) adalah : *Employee Engagement*

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disimpulkan dalam tulisan ini, adalah :

#### 1. *Employee Engagement*

*Employee Engagement* adalah keterikatan antara karyawan dengan perusahaan/organisasi tempat ia bekerja baik secara fisik, emosional dan kognitif, yang mengantarkan seseorang untuk memiliki sikap positif terhadap organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. *Employee Engagement* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek- aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan ada tiga aspek dalam *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tinggi rendahnya *employee engagement* tercermin dari skor skala *employee engagement*. Skor yang tinggi menunjukkan *employee engagement* yang tinggi dan skor *employee engagement* yang rendah menunjukkan *employee engagement* yang rendah.

#### 2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan ciri ciri dari Victor Tan (dalam Wibowo,2016) yaitu inisiatif individual,toleransi

terhadap resiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi. Kuat lemahnya budaya organisasi tercermin dari skor skala budaya organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan skor yang rendah menunjukkan budaya organisasi yang lemah.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Bailey (dalam Yusuf, 2019) menyatakan populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis. Menurut Spiegel (dalam Yusuf, 2019) menyatakan pula bahwa populasi adalah keseluruhan unit (yang telah ditetapkan) mengenai dan dari mana informasi yang diinginkan. Justru karena itu, populasi penelitian dapat berbeda-beda sesuai dengan masalah yang akan diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff di Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan sebanyak 100 orang. Data ini didapatkan berdasarkan data dari Primer Koperasi TKBM Pelabuhan Belawan.

### **2. Sampel**

Sedangkan sampel menurut Sax (dalam Yusuf, 2019) mengemukakan bahwa sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi. Unsur tersebut hendaklah mewakili populasi. Menurut Warwick (dalam Yusuf, 2019) mengemukakan pula bahwa sampel adalah sebagian dari suatu hal yang luas, yang khusus dipilih untuk mewakili keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Hal ini sesuai dengan dengan rumus Slovin (dalam Julandi, 2013) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{(N \cdot e^2) + 1} \\
 &= \frac{100}{(100 \cdot 0.05^2) + 1} \\
 &= \frac{100}{1.25} \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

### 3. Teknik penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, artinya pengambilan sampel secara acak dan sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dimana sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang spesifik yang telah peneliti temukan. Teknik ini memungkinkan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, cara ini merupakan cara yang bersifat objektif. Hasan (dalam Sugiyono,2018).

## E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat diperlukan dalam penyusunan sebuah karya ilmiah karena tanpa adanya data tidak mungkin akan terbentuk sebuah karya ilmiah. Sebuah karya ilmiah memerlukan data-data yang akurat di lapangan untuk meyakini bahwa laporan itu memang benar adanya dan sesuai dengan masalah yang terjadi di lapangan saat ini.

1. Metode Skala
2. Menurut Hadi (dalam Sarah, 2018) menyatakan bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi (dalam Sarah, 2018), alasan digunakannya skala subjek :
  - 1) Subjek adalah orang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
  - 2) Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
  - 3) Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh penelitian

### a. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu : *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Skala *employee engagement* dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah; untuk aitem yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

### 3. Skala Budaya Organisasi

Skala Budaya Organisasi disusun berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi dari Victor Tan (dalam Wibowo, 2016) yaitu : inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Skala budaya organisasi dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah; untuk aitem yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validasi dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyediakan hasil pengukuran dari kesimpulan yang akan didapat.

### 1. Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Arikunto (dalam Sarah, 2018)

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment*.

### 2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Azwar (dalam Sarah,2018)

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah Uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0. Metode ini cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert.

#### Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

## 1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Budaya Organisasi) dengan satu variabel terikat (*Employee Engagement*).

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

- 1) Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel *Employee Engagement* memiliki hubungan positif dengan variabel Budaya Organisasi. Oleh karena itu pengujian hipotesis akan menggunakan *Pearson Product Moment* (*employee engagement* dan budaya organisasi) dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 for windows.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi *Employee Engagement* pada karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah Budaya Organisasi maka akan semakin rendah *Employee Engagement* pada karyawan, dimana  $r_{xy} = 0,617$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,381$  ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi terhadap sikap pegawai pada *Employee Engagement* sebesar 38,1%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi tergolong kurang kuat dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan empirik sebesar 46,73 dan *Employee Engagement* tergolong sedang dengan nilai hipotetik 55 dan empirik 47,24.

## B. Saran

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

a. Saran kepada Karyawan :

Melihat hasil dari penelitian, maka disarankan pada karyawan untuk lebih meningkatkan sikap *Engaged* dalam dirinya terhadap perusahaan/ organisasi untuk mencapai tujuan dengan baik. Untuk meningkatkan sikap *engaged*, para karyawan diharapkan agar lebih peduli terhadap perusahaan, berusaha menyukai perusahaan agar tidak ada hasrat ingin pindah kerja, dan berusaha untuk menyukai pekerjaan yang diberikan.

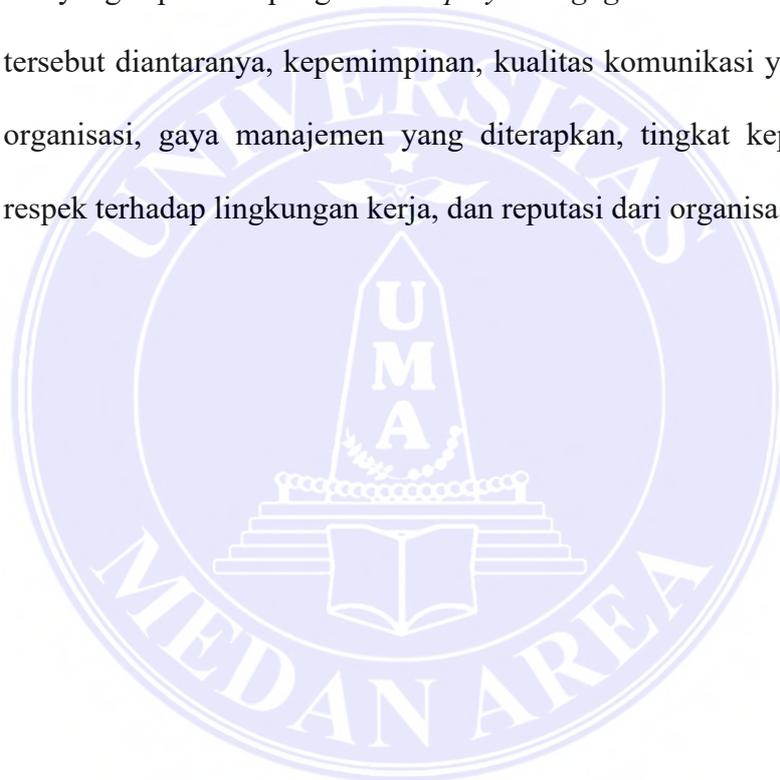
b. Saran kepada Perusahaan

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan kepada pihak perusahaan ataupun pimpinan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan Budaya Organisasi yang ada dengan cara menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berpendapat, mengawasi kinerja karyawan, dan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan. Hal ini karena berpengaruh terhadap karyawan dalam menimbulkan sikap *engaged* terhadap perusahaan, seperti dalam memberikan fasilitas yang baik saat bekerja, membiarkan karyawan menyampaikan ide-ide yang dimiliki, dan menciptakan hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan, serta membuat suasana kerja yang nyaman nantinya akan menimbulkan sikap

*engaged* pada karyawan sehingga mereka akan memberikan waktu dan tenaga lebih untuk bekerja tanpa harus merasa terbebani.

c. Saran kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* dimana faktor-faktor tersebut diantaranya, kepemimpinan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, MR. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol.2 No.1, 10-18
- Albrecht, SL. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Anggraini, L dkk. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 37 No. 2, 183-191
- Anugra, AT. Dkk. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2 No 3, 99-106
- Handayani, D. 2017. Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bubut PT. Paloh Singkwang Stabat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Julandi, A dkk, (2013). *Metodologi Penelitian Koantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis
- Khan, W.A. 1990. Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724
- Lina, MIP. 2019. Analisis Faktor-faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol.7 No. 2, 108-116
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: McGraw Hill
- Mujiasih, E. 2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.14. No. 1, 40-51
- Rahmah, S. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Employee Engagement Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda. *Jurnal Psikologi*. Vol.1 No.2, 200-210
- Sarah, AD. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*. 25. 293-315

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Yusuf, MA. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri







**LAMPIRAN A**  
**SKALA BUDAYA ORGANISASI**

### SKALA BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		SS	S	TS
1.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat terkait kemajuan perusahaan			
2.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya			
3.	Saya cenderung lebih suka mengerjakan pekerjaan tanpa bergantung dengan siapapun			
4.	Perusahaan tidak pernah memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat terkait perusahaan			
5.	Saya merasa tidak senang jika diberikan sanksi ketika saya melakukan kesalahan			
6.	Saya sering menyampaikan pendapat untuk kemajuan perusahaan			
7.	Jika tidak mengerti mengerjakan pekerjaan yang ada, saya hanya menunggu bantuan teman ataupun atasan tanpa berusaha terlebih dahulu			
8.	Perusahaan memberikan toleransi kepada karyawan untuk mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan untuk perusahaan.			
9.	Saya selalu menyimpan ide-ide yang saya miliki untuk kemajuan perusahaan			
10.	Perusahaan memiliki harapan terhadap kinerja karyawan			
11.	Saya tidak akan mau mengambil resiko atas tindakan saya			
12.	Misi perusahaan masih mengambang dan sulit dilaksanakan			
13.	Perusahaan memiliki ciri khas/ identitas tersendiri sebagai pembeda dengan perusahaan lain			
14.	Pimpinan kurang peduli kepada karyawan			
15.	Pimpinan mengawasi kinerja karyawan secara langsung			
16.	Perusahaan memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan			
17.	Tidak ada norma-norma yang harus ditaati dalam perusahaan ini			
18.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan			
19.	Pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawan			
20.	Setiap bagian memiliki pekerjaan dan peraturan masing-masing yang sudah ditetapkan			
21.	Promosi/ kenaikan jabatan hanya berlaku untuk yang dekat dengan karyawan saja			
22.	Saya bertindak sesuka hati selama di lingkungan kerja			

23.	Perusahaan tidak memberikan kebebasan untuk berkomunikasi ataupun bertukar pendapat dengan rekan kerja			
24.	Jika terjadi konflik dalam perusahaan, pimpinan mendorong para karyawan untuk menyelesaikan secara bersama-sama			
25.	Saya sering berdiskusi dengan atasan mengenai pekerjaan			
26.	Kritik ataupun saran tidak boleh disampaikan kepada pimpinan maupun rekan kerja			



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

26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
27	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2
28	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
29	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
30	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2
31	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
32	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
33	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
34	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2
35	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3
36	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
37	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
38	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
39	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
40	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2
41	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
42	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
43	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
44	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
45	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
46	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
47	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
50	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2
51	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
52	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3

53	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
54	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
55	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
56	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
57	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	
58	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	
59	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	
60	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	
61	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
62	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	
63	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
64	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
65	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	
66	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	
67	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	
68	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	
69	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
70	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
71	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
72	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
73	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	
74	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	
75	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	
76	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	
77	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
78	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	
79	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	

80	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**DATA YANG SUDAH VALID**





### SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ada perasaan bangga ketika saya bekerja disini				
2.	Saya merasa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab saya				
3.	Saya kurang bersemangat ketika diberikan pekerjaan				
4.	Saat bekerja, pikiran saya tidak terganggu dengan permasalahan luar				
5.	Saya hanya akan mengerjakan pekerjaan sebatas yang saya bisa				
6.	saya selalu bersemangat mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya				
7.	Ketika pekerjaan yang saya lakukan salah, saya tidak akan memperbaikinya				
8.	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan				
9.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk bekerja				
10.	saya tetap semangat untuk datang bekerja meskipun cuaca tidak mendukung				
11.	jika hujan lebat, saya cenderung lebih memilih absen daripada datang bekerja				
12.	Saya siap memberikan tenaga lebih untuk bekerja demi kemajuan perusahaan				
13.	Saya sering tidak bersemangat ketika mengalami kesulitan dalam bekerja				
14.	Jika diberikan pekerjaan yang tidak biasa saya kerjakan, saya akan dengan senang hati menerimanya				
15.	Dalam bekerja, saya selalu tidak sabar menanti jam istirahat				
16.	saya tetap gigih mengerjakan pekerjaan yang diberikan, meskipun itu sulit				
17.	Saya merasa bosan dengan tugas yang saya hadapi setiap hari				
18.	Kesulitan yang terjadi dalam pekerjaan, membuat saya tidak patah semangat dalam mengerjakannya				
19.	Saya akan menolak jika diberi pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan				
20.	Saya cenderung akan bercerita hal yang baik mengenai perusahaan				
21.	Saya sulit berhenti ketika sedang mengerjakan tugas saya				

22.	Ketika pekerjaan yang saya lakukan salah, saya tidak akan memperbaikinya				
23.	Masalah dari luar cenderung mengganggu pikiran saya ketika bekerja				
24.	Saya merasa malu bekerja di perusahaan ini				
25.	Saya tidak suka waktu saya dihabiskan hanya untuk bekerja				
26.	Pekerjaan yang diberikan bukan merupakan tantangan untuk saya				
27.	Saya tidak pernah menceritakan apapun mengenai perusahaan				
28.	Saya merasa lelah jika harus menghadiri acara yang ada di perusahaan				



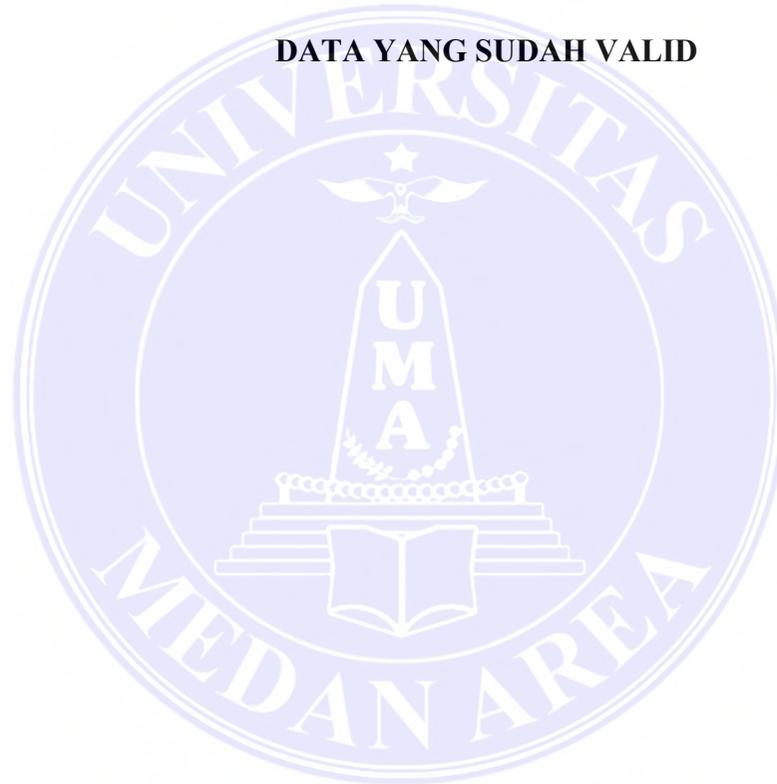
Responden																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3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

26	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1
27	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2
28	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2
30	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2
31	2	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
33	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2
34	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
35	2	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
36	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
39	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
40	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
41	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
42	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
43	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
44	3	3	4	4	2	2	1	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	1
45	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
47	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
48	1	3	1	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
51	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2
52	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3

53	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2
54	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
55	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
56	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3
57	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2
60	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
61	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
62	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
63	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
64	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
65	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2
68	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3
69	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
70	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2
71	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
72	3	2	4	2	2	1	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	1
73	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2
74	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
75	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
76	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
77	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
78	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
79	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3

80	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**DATA YANG SUDAH VALID**



**LAMPIRAN C**

**UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS**



## Reliability

### Notes

Output Created		05-MAY-2021 23:21:53
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26</p> <p>/SCALE('Budaya Organisasi') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06

## Scale: Budaya Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	26

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,50	,656	80
aitem_2	1,96	,605	80
aitem_3	1,83	,612	80
aitem_4	1,91	,599	80
aitem_5	2,10	,739	80
aitem_6	2,50	,528	80
aitem_7	2,08	,652	80
aitem_8	2,33	,742	80

aitem_9	1,96	,625	80
aitem_10	1,94	,603	80
aitem_11	2,26	,522	80
aitem_12	1,80	,664	80
aitem_13	2,08	,652	80
aitem_14	1,96	,665	80
aitem_15	1,90	,668	80
aitem_16	2,01	,539	80
aitem_17	1,91	,427	80
aitem_18	2,14	,590	80
aitem_19	1,80	,582	80
aitem_20	1,83	,546	80
aitem_21	2,03	,477	80
aitem_22	1,83	,792	80
aitem_23	2,10	,836	80
aitem_24	1,55	,593	80
aitem_25	2,09	,532	80
aitem_26	1,91	,508	80

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	49,79	86,296	,597	,926
aitem_2	50,33	84,501	,822	,923
aitem_3	50,46	85,391	,729	,924
aitem_4	50,38	87,275	,569	,926
aitem_5	50,19	87,572	,425	,929
aitem_6	49,79	90,777	,293	,930
aitem_7	50,21	84,397	,767	,923
aitem_8	49,96	88,568	,350	,930
aitem_9	50,33	84,880	,758	,924
aitem_10	50,35	86,154	,669	,925
aitem_11	50,03	87,873	,599	,926
aitem_12	50,49	85,164	,686	,925
aitem_13	50,21	84,220	,783	,923
aitem_14	50,33	84,247	,764	,923
aitem_15	50,39	83,000	,868	,922
aitem_16	50,28	86,430	,726	,924
aitem_17	50,38	89,934	,481	,928
aitem_18	50,15	86,306	,671	,925
aitem_19	50,49	84,886	,818	,923
aitem_20	50,46	87,720	,585	,926
aitem_21	50,26	90,145	,401	,929
aitem_22	50,46	88,834	,304	,932
aitem_23	50,19	86,559	,434	,930
aitem_24	50,74	93,183	,041	,934
aitem_25	50,20	87,048	,672	,925
aitem_26	50,38	94,769	-,103	,934

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52,29	94,005	9,696	26



## Reliability

### Notes

Output Created	05-MAY-2021 23:22:48	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28
		/SCALE('Employee Engagement') ALL
		/MODEL=ALPHA
	/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
	/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

## Scale: Employee Engagement

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	28

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,23	,675	80
aitem_2	1,64	,716	80
aitem_3	2,29	,620	80
aitem_4	2,20	,644	80
aitem_5	2,39	,703	80
aitem_6	1,78	,616	80
aitem_7	2,43	,808	80

aitem_8	2,21	,669	80
aitem_9	1,93	,708	80
aitem_10	1,85	,901	80
aitem_11	2,05	,654	80
aitem_12	2,26	,759	80
aitem_13	2,05	,745	80
aitem_14	2,23	,779	80
aitem_15	2,10	,756	80
aitem_16	2,00	,656	80
aitem_17	2,11	,711	80
aitem_18	2,46	,572	80
aitem_19	2,30	,736	80
aitem_20	2,16	,625	80
aitem_21	2,33	,591	80
aitem_22	2,24	,716	80
aitem_23	2,05	,727	80
aitem_24	2,03	,729	80
aitem_25	2,46	,655	80
aitem_26	2,41	,610	80
aitem_27	1,84	,625	80
aitem_28	2,05	,673	80

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>aitem_1</b>	<b>57,83</b>	<b>97,311</b>	<b>,221</b>	<b>,899</b>
aitem_2	58,41	95,866	,309	,897
aitem_3	57,76	92,842	,626	,891
<b>aitem_4</b>	<b>57,85</b>	<b>102,154</b>	<b>-,143</b>	<b>,905</b>
aitem_5	57,66	92,910	,539	,892
<b>aitem_6</b>	<b>58,28</b>	<b>98,683</b>	<b>,134</b>	<b>,900</b>
aitem_7	57,63	90,111	,648	,890
aitem_8	57,84	95,809	,340	,896
aitem_9	58,13	93,123	,519	,893
aitem_10	58,20	90,035	,576	,891
<b>aitem_11</b>	<b>58,00</b>	<b>100,911</b>	<b>-,048</b>	<b>,903</b>
<b>aitem_12</b>	<b>57,79</b>	<b>101,511</b>	<b>-,090</b>	<b>,906</b>
aitem_13	58,00	93,063	,493	,893
aitem_14	57,83	91,387	,585	,891
aitem_15	57,95	89,668	,731	,888
aitem_16	58,05	91,567	,694	,890
aitem_17	57,94	92,540	,560	,892
aitem_18	57,59	96,094	,382	,896
<b>aitem_19</b>	<b>57,75</b>	<b>99,152</b>	<b>,069</b>	<b>,902</b>
aitem_20	57,89	91,215	,762	,889
aitem_21	57,73	92,303	,710	,890
aitem_22	57,81	90,585	,705	,889
aitem_23	58,00	90,152	,726	,888
aitem_24	58,03	88,759	,831	,886
aitem_25	57,59	93,385	,545	,893
aitem_26	57,64	94,361	,504	,893
aitem_27	58,21	94,372	,489	,894

aitem_28	58,00	92,051	,635	,891
----------	-------	--------	------	------

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,05	100,706	10,035	28



**LAMPIRAN D :**

**UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS**



## NPar Tests

### Notes

Output Created	05-MAY-2021 23:30:11	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	80
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Budaya Organisasi	80	46,73	9,347	30	68
Employee Engagement	80	47,24	9,802	31	67

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Employee Engagement
N		80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46,73	47,24
	Std. Deviation	9,347	9,802
	Absolute	,121	,181
Most Extreme Differences	Positive	,121	,181
	Negative	-,073	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,080	1,234
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194	,081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Notes

Output Created		05-MAY-2021 23:30:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X  /CELLS MEAN COUNT STDDEV  /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Employee Engagement * Budaya Organisasi	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

## Report

## Employee Engagement

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
30	45,00	1	.
31	38,40	5	6,877
36	45,25	8	3,327
38	43,67	6	4,590
40	42,00	2	,000
42	48,00	1	.
43	45,00	2	1,414
44	46,60	5	1,517
45	47,60	5	3,050
46	39,00	3	4,000
47	41,45	11	5,698
48	33,60	5	3,715
49	39,00	3	7,000

50	51,00	1	.
51	62,00	2	,000
53	63,50	2	,707
54	57,00	1	.
55	44,00	2	2,828
56	61,00	1	.
57	64,50	2	2,121
58	63,33	3	2,082
59	55,50	2	12,021
60	60,00	1	.
64	60,00	1	.
65	67,00	1	.
67	60,33	3	1,155
68	61,00	1	.
Total	47,24	80	9,802

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	6491,294	26	249,665	12,038	,000
Employee Engagement * Budaya Organisasi	Between Groups	2890,077	1	2890,077	139,351	,000
	Linearity	2890,077	1	2890,077	139,351	,000
	Deviation from Linearity	3601,217	25	144,049	6,946	,060
	Within Groups	1099,194	53	20,740		
	Total	7590,488	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Employee Engagement * Budaya Organisasi	,617	,381	,925	,855



**LAMPIRAN E**  
**KORELASI**

## Correlations

### Notes

Output Created		05-MAY-2021 23:31:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	80
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X Y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources		/MISSING=PAIRWISE.
	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,07

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Budaya Organisasi	46,73	9,347	80
Employee Engagement	47,24	9,802	80

## Correlations

		Budaya Organisasi	Employee Engagement
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Employee Engagement	Pearson Correlation	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

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





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolon Honor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 2022  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Gerayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ☎ (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 : 371 /PSIA/01.10/III/2021 Medan, 14 April 2021  
 Lampiran : +  
 H a l : Pengambilan Data

**Yth. Pimpinan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan**  
 Di  
 Tempat

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

Nama : Friska Nurjayanti  
 NPM : 178600030  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan, Jl. Minyak No. 1 Belawan II, Belawan I, Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20412** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan"**.

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.

Selubungan 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 di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 Laifi Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Yth  
 - Arsip







PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PELABUHAN BELAWAN

**UPAYA KARYA**

Jln. Minyak No. 1 Belawan Telp. (061) 694-3236 Fax. (061) 694-3236

Kode Pos : 20412

**BADAN HUKUM :**

Nomor : 518/29/BH/PAD/IL 14/IV/KUKM/2008

Tanggal : 21 APRIL 2008

**BANK :****- BTN****SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 08/UPA/III.Bb/2021

Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan menerangkan bahwa :

Nama : Friska Nurjayanti  
 NPM : 178600030  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi, Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian ( proses pengambilan pendataan ) di Kantor Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan selama Dua minggu dari tanggal 15 April s/d 1 Mei 2021, guna untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Kerja pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya karya Pelabuhan Belawan".

Demikian disampaikan kepada Bapak / Ibu, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Belawan, 3 Mei 2021

PENGURUA PRIMKOP TKBM "UPAYA KARYA"  
 PELABUHAN BELAWAN

WKL. KETUA IV WKL. SEKRETARIS IV

*[Signature]*  
 Drs. BONAR SIANGA  
 Drs. ANNIE RUMAHORBO

**Tembusan :**

1. Yth. Badan Pengawas "Upaya Karya" Pel. Belawan
2. Pertinggal