

Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan *Organizational Culture Relations and Work Engagement on Employees*

Aufavidya Monica Putriamadhana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: aufavidya.19070@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan yang dimiliki dari sebuah perusahaan sehingga menjadi penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang mempunyai keterikatan pada pekerjaannya atau keterikatan kerja. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti job resources dan personal resources. Job resources seperti budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan percetakan "X". Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Menggunakan subjek penelitian 40 karyawan yang memiliki kriteria yaitu karyawan tetap di perusahaan percetakan dan telah bekerja selama minimal 2 tahun. Instrumen penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi dan skala keterikatan kerja. Analisis data dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 ($r=0,746$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p<0,05$). Dengan artian bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan percetakan "X".

Kata kunci : Budaya organisasi, karyawan, keterikatan kerja.

Abstract

In a company, employees are the driving force to achieve the goals that are owned by a company so it is important for companies to have employees who are attached to their work or work engagement. This employee's work engagement is influenced by many factors of job resources and personal resources. Job resources such as organizational culture owned by the company. With this research aim to find out whether there is a relationship between the company's organizational culture and work engagement among the employees of the printing company "X". The method used is quantitative. research subjects 40 employees with the criteria of permanent employees and have worked for at least 2 years. The research instrument uses the organizational culture scale and the work engagement scale. The data analysis in this study is the Pearson product moment correlation which produces a correlation coefficient of 0.746 ($r=0.746$) with a significance level of 0.000 ($p<0.05$). In the sense that there is a positive relationship between organizational culture and work engagement among printing company employees "X".

Key word : Employees, organizational culture, work engagement.

Article History

Submitted : 26-06-2023

Final Revised : 26-06-2023

Accepted : 26-06-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Sumber daya manusia (SDM) diperlukan dalam sebuah organisasi untuk mendukung keberhasilan tercapainya tujuan organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi ini tidak terlepas dari dimilikinya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut (Hasan & Astuti, 2020). Sumber daya manusia yang sehat jasmani, rohani, mental, semangat kerja, disiplin, dan kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan kerja merupakan salah satu aset yang penting bagi organisasi, dalam perusahaan sumber daya manusia ini disebut sebagai karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan memiliki peran penting sebagai penggerak kegiatan yang ada di perusahaan (Larasati & Gilang, 2014). Karena itu penting untuk memiliki karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang optimal agar perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan pertumbuhan perusahaan yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja.

Cara bersikap atau berperilaku ini dapat dilihat atau ditunjukkan karyawan dari usaha yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga penting diterapkan agar karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya sehingga menunjukkan positif terhadap nilai dari budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi saat karyawan melakukan pekerjaan serta hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, antusias terhadap pekerjaan, tingginya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari tim, memiliki keterlibatan penuh sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan begitu keterikatan kerja yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang penting bagi keberlangsungan atau jalannya seluruh kegiatan yang ada di perusahaan.

Keterikatan kerja merupakan cara bersikap atau cara berperilaku bagi karyawan dalam perusahaan yang positif terhadap nilai dari budaya dan kinerja perusahaan. Cara bersikap atau berperilaku ini dapat dilihat atau ditunjukkan karyawan dari usaha yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga penting diterapkan agar karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya sehingga menunjukkan positif terhadap nilai dari budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi saat karyawan melakukan pekerjaan serta hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, antusias terhadap pekerjaan, tingginya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari tim, memiliki keterlibatan penuh sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan begitu keterikatan kerja yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang penting bagi keberlangsungan atau jalannya seluruh kegiatan yang ada di perusahaan serta meminimalisir tingkat turnover karyawan pada perusahaan.

Keterikatan individu pertama kali dikonsepsikan oleh Kahn (1990), dipaparkan bahwa Keterikatan individu merupakan bentuk dan ekspresi diri yang ideal dalam perilaku tugas yang mendorong koneksi untuk bekerja dengan orang lain, koneksi ke kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan koneksi ke kinerja peran penuh yang aktif (Khan, 1990; Naidoo, 2014). Keterikatan kerja didefinisikan oleh Schaufeli & Bakker (2004) merupakan keadaan pikiran karyawan yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan juga mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang gigih dan meresap, serta tidak terfokus kepada objek, peristiwa,

individu, atau perilaku tertentu (Ghaisani, 2022; Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan memiliki perasaan positif, puas terkait dengan pekerjaannya yang ini berasal dari tiga aspek, yaitu vigor, absorption, dan dedication (Bakker & Leiter, 2010). Dalam proses terbentuknya keterikatan kerja pada karyawan terdapat faktor penting di dalamnya, yaitu budaya organisasi yang sudah diterapkan di dalam perusahaan.

Schaufeli & Bakker (2004) keterikatan kerja merupakan keadaan kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan memotivasi-afektif yang dapat dilihat sebagai hal yang berlawanan dari kelelahan kerja. Karyawan yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka, hal ini merupakan kombinasi dari tiga aspek dimensi yang saling terkait, yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication* (Bakker, 2011; Bakker & Leiter, 2010; Mazzetti dkk., 2021; Schaufeli & Bakker, 2004). Terdapat tiga aspek dimensi yang merupakan karakteristik dari keterikatan kerja menurut Bakker (Bakker, 2011; Bakker & Leiter, 2010; Mazzetti dkk., 2021; Schaufeli & Bakker, 2004): *Vigor* atau semangat merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* atau dedikasi merupakan rasa terlibat, menjalani pekerjaan dengan kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* atau penyerapan merupakan terkonsentrasi penuh, fokus, pikiran jernih, senang hati bekerja atau tidak merasa terbebani dengan pekerjaan. Ketika orang engagement dengan pekerjaannya, mereka akan melakukan pekerjaannya dalam keadaan pikiran sadar yang ditandai dengan energi, keterlibatan, yakin, perhatian, dan sepenuh hati.

Hasil observasi yang peneliti di perusahaan X terlihat beberapa karyawan yang tidak menggunakan seragam yang sudah ditentukan dan pulang kerja terlebih dahulu. Wawancara juga dilakukan kepada direktur dan akuntan perusahaan X. Direktur menilai bahwa karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan sering tidak mencapai target produksi yang ditentukan. Saat karyawan diminta melakukan pekerjaan yang lebih berat, karyawan menolak dan meminta digantikan oleh rekannya, terlihat pula bahwa karyawan terlihat kurang fokus ketika bekerja dan menerima perintah yang menyebabkan miskomunikasi dan perbedaan pendapat. Hasil wawancara yang dilakukan pada Akuntan juga menunjukkan bahwa karyawan terlihat kurang bersemangat dan bergantung pada tugas yang dikerjakan sehingga tidak semua pekerjaan dilakukan secara optimal. Lalu karyawan memiliki banyak alasan untuk tidak melakukan pekerjaan yang diberikan. Akuntan juga menyampaikan bahwa didapati beberapa karyawan yang sering mencari waktu untuk bekerja sambil bermain hp sehingga menyebabkan tidak fokus ketika bekerja.

Menurut Bakker (2011) job resources dan personal resources adalah hal yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Personal resources yaitu evaluasi diri positif atau perasaan gembira dan perasaan bahwa dirinya mampu dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dari kemampuan subjek untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan subjek. Job resources yaitu aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang memengaruhi cara karyawan berpikir, memahami, dan berperilaku terhadap satu sama lain dan terhadap orang di luar organisasi, sistem ini mengandung nilai, sikap, perilaku, keyakinan, dan norma bersama yang dianut oleh organisasi tersebut (George & Jones, 2013). Budaya mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan, budaya ini merupakan pola-pola terpadu dari perilaku manusia yang unik, berasal dari proses kelangsungan hidup organisasi dan interaksinya dengan lingkungan sehingga perlu pembelajaran bagi karyawan baru untuk memahami serta menerapkan cara berperilaku yang benar dalam organisasi (Naidoo, 2014).

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai pengetahuan, kebiasaan, perilaku, nilai, dan sikap yang diciptakan oleh organisasi untuk dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh anggota

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (D. R. Denison & Neale, 2019). Budaya membentuk perilaku, budaya organisasi adalah suatu kondisi yang tercipta kemudian perilaku organisasi adalah perilaku yang diharapkan dari hasil penciptaan budaya. Budaya organisasi merupakan pemahaman tentang bagaimana karyawan berperilaku, dimana proses pembentukan kebiasaan seseorang dalam menerapkan budaya dalam suatu organisasi memerlukan waktu yang lama untuk dapat diadaptasi (Hasan & Astuti, 2020). Setiap organisasi memiliki caranya sendiri dalam melakukan hal-hal yang memengaruhi hampir setiap aspek kehidupan kerja, dengan begitu budaya organisasi akan berlandaskan pada nilai-nilai yang mendasari, keyakinan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktik dan perilaku manajemen yang memberikan contoh dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. praktik dan perilaku ini dapat bertahan karena memiliki makna sebagai strategi untuk bertahan hidup yang telah bekerja dengan baik di masa lalu dan yang diyakini para anggota akan berhasil kembali di masa depan bagi anggota organisasi.

Denison (Denison & Neale, 2019) menjelaskan bahwa ada empat karakteristik dengan dua belas dimensi dalam mengukur budaya organisasi, yaitu *Involvement (Empowerment, Team orientation, Capability development)*, *adaptability (Creating change, Customer focus, Organizational Learning)*, *consistency (Core values, Agreement, Coordination and Integration)*, dan *mission (Strategic direction and intent, Goals and objectives, Vision)*

1. *Involvement* : Keterlibatan adalah bagaimana karyawan dalam pengambilan keputusan dan tugas sehari-hari, ini menunjukkan tingkat partisipasi karyawan atau anggota organisasi dalam pengambilan keputusan organisasi dengan indikator pemberdayaan, orientasi tim, dan pengembangan kapabilitas. Hal ini dapat terlihat dari:
 - a) Empowerment : Perusahaan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan.
 - b) Team orientation : Perusahaan mengedepankan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
 - c) Capability development : Perusahaan melakukan pengembangan keterampilan karyawan untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang berkelanjutan.
2. *Consistency* atau konsisten adalah bagaimana karyawan menjalankan prosedur organisasi, ini menunjukkan sikap kesesuaian antara perilaku atau cara bertindak dengan aturan yang ditetapkan organisasi yang menunjukkan tingkat pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai organisasi dengan indikator yaitu nilai-nilai inti, pemahaman, dan koordinasi dan integrasi.
 - a) Core values : Perusahaan memiliki identitas dan harapan diyakini oleh anggotanya.
 - b) Agreement : Perusahaan mampu mengatasi perbedaan serta mencapai kesepakatan tentang isu-isu kritis
 - c) Coordination and integration : Fungsi dan unit perusahaan yang berbeda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.
3. *Adaptability* atau Adaptasi adalah bagaimana karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi serta perubahan pelanggan dan pasar, ini menunjukan kemampuan organisasi untuk merespons dan beradaptasi terhadap segala perubahan dan tekanan yang datang dari luar organisasi maupun yang berasal dari dalam organisasi, termasuk indikatornya yaitu melakukan perubahan, fokus pada konsumen, dan pembelajaran organisasi.
 - a) Creating Change : Mampu menciptakan cara-cara adaptif untuk memenuhi kebutuhan perubahan serta dapat mengantisipasi perubahan di masa mendatang.
 - b) Customer Focus : Memahami keinginan pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan pelanggan di masa depan.
 - c) Organizational Learning : Menerima dan mempelajari sinyal dari lingkungan dan menjadikannya peluang untuk mengembangkan perusahaan.

4. *Mission* atau Misi adalah bagaimana karyawan menghadapi arah kerja dan ekspektasi kinerja, ini menunjukkan tujuan organisasi yang dapat menjadikan anggota organisasi memiliki keyakinan dan ketegasan dalam segala hal yang dianggap penting termasuk adanya tujuan dan arah yang jelas, yang dapat menentukan tujuan organisasi dan dapat mengungkapkan misi bentuk organisasi ke depan dengan indikator yaitu rencana strategis, tujuan dan sasaran, dan visi.
- a) *Strategic Direction and Intent* : Memiliki tujuan perusahaan yang jelas dan setiap anggotanya dapat berkontribusi.
 - b) *Goals and Objectives* : Adanya arah yang jelas dalam setiap tugas di masing-masing jabatan.
 - c) *Vision* : Perusahaan memiliki pandangan bersama tentang kondisi masa depan yang diinginkan.

Beberapa aspek budaya organisasi seperti perilaku individu dan norma kelompok sangat terlihat. Seperti "Bekerja keras", "berpakai konservatif", atau "bersikap ramah kepada pelanggan" adalah aspek budaya yang mudah diamati. Aspek lain dari budaya lebih sulit untuk diamati, karena mewakili asumsi, nilai, dan keyakinan inti yang tidak terlihat. Contoh tingkat budaya yang kurang terlihat ini mungkin adalah keyakinan akan pentingnya "melakukan sesuatu dengan benar pada kali pertama", "jujur dan etis dalam semua transaksi", atau "melampaui harapan untuk memuaskan pelanggan" (D. R. Denison & Neale, 2019). Pada perusahaan ini, keterlibatan terlihat pada sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan orientasi tim, konsistensi terlihat pada tingkat di mana keyakinan dan nilai-nilai karyawan dan organisasi selaras, Adaptasi terlihat pada kemampuan organisasi untuk menanggapi perubahan di pasar dan dengan pelanggannya, Misi dimana tujuan organisasi dikomunikasikan kepada karyawannya dan rasa tujuan bersama.

Terdapat beberapa studi penelitian terdahulu terkait budaya organisasi dan keterikatan kerja, penelitian oleh Naidoo (2014) menggunakan *Organizational Culture* sebagai variabel bebas, keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan menggunakan subjek karyawan pada perusahaan ICT di Afrika Selatan. Penelitian oleh Santoso & Jatmika (2017) menggunakan *Resiliensi* sebagai variabel bebas, keterikatan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian oleh Anugra & Saragih (2018) menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan *employee engagement* sebagai variabel terikat. Penelitian oleh Pranitasari (2022) menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel terikat, *Organizational Internal Communication* sebagai variabel bebas 1, *Organizational Justice* sebagai variabel bebas 2, *Intrinsic Rewards* sebagai variabel bebas 3, dan *Self-Development* sebagai variabel bebas 4. Lalu Penelitian oleh Satyawati & Rahyuda (2022) menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat, Budaya Organisasi sebagai variabel bebas, dan *employee engagement* sebagai variabel M (Medium).

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan belum adanya penelitian serupa dengan subjek karyawan percetakan. Sehingga penting untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan yang berdasarkan pemaparan sebelumnya kedua variabel tersebut menjadi faktor penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Dengan mempertimbangkan beberapa uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi pada keterikatan kerja pada karyawan perusahaan X?.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data lalu menganalisis dalam bentuk angka dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan dengan teori yang ada (Creswell, 2015). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini menggunakan karyawan perusahaan percetakan X. Teknik purposive sampling digunakan dalam penelitian ini dimana ada syarat tertentu yang harus dimiliki subjek yaitu karyawan tetap dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun dengan jumlah subjek 70 karyawan. 30 subjek untuk tryout dan 40 subjek untuk penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala keterikatan kerja yang diadaptasi dari teori Schaufeli & Bakker (2004) yang terdiri dari tiga aspek diantaranya, semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption). dan skala budaya organisasi yang diadaptasi dari teori Denison (2019) yang terdiri dari Involvement (Empowerment, Team orientation, Capability development), adaptability (Creating change, Customer focus, Organizational Learning), consistency (Core values, Agreement, Coordination and Integration), dan mission (Strategic direction and intent, Goals and objectives, Vision). Skala pada penelitian ini berupa skala likert dengan lima alternatif jawaban, yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Tryout skala keterikatan kerja dan budaya organisasi dilakukan kepada 30 karyawan untuk menguji daya beda pada aitem dan reliabilitas dari aitem. Pengujian daya beda pada aitem menggunakan uji validitas corrected item-total correlation. Aitem dinyatakan valid ketika aitem tersebut memiliki nilai minimal 0,30, jika aitem memiliki nilai dibawah 0,30 maka akan dinyatakan gugur (Azwar, 2019). Pengujian reliabilitas pada aitem menggunakan uji reliabilitas alpha cronbach. Instrumen dinyatakan reliabel apabila berada pada rentang nilai 0 - 1,00. Apabila nilai instrument semakin mendekati angka 1,00, maka reliabilitas instrument tersebut dinyatakan tinggi, begitu pula sebaliknya (Azwar, 2019).

Uji validitas pada skala budaya organisasi, sebanyak 11 aitem pernyataan dinyatakan gugur dari 96 aitem. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan nilai sebesar 0,968 yang bermakna skala tersebut termasuk dalam kategori sangat reliabel. Uji validitas pada skala keterikatan kerja, sebanyak 4 aitem pernyataan dinyatakan gugur dari 24 aitem. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan nilai sebesar 0,947 yang bermakna skala tersebut termasuk dalam kategori sangat reliabel. Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan *kalmogorov-smirnov* dan uji linieritas *test of linierity*. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungannantara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja.

Hasil

Berdasarkan pengolahan data yang telah didapat terkait dua variabel, Data kemudian diolah untuk mengetahui rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Rata-rata	Stand. Deviasi
Budaya Organisasi	40	209	411	337,35	44,418
Keterikatan Kerja	40	30	96	74,68	15,060
Valid N	40				

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini sejumlah 40 karyawan. Pada variabel budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai rata-ratanya adalah 337,35 dengan skor tertinggi sejumlah 411 dan skor terendah sejumlah 209. Pada variabel kualitas keterikatan kerja diketahui bahwa nilai rata-ratanya adalah 74,68 dengan skor tertinggi sejumlah 96 dan skor terendah sejumlah 30. Standar deviasi dalam variabel budaya organisasi 15,060 dan pada variabel keterikatan kerja sebesar 44,418. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian bervariasi karena nilai di atas lebih dari 1 SD (1SD=6).

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2018). Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel budaya organisasi dengan keterikatan kerja berada pada distribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pada uji normalitas data dikatakan dapat berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 2. Pedoman Uji Normalitas

Nilai signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Berdistribusi normal
Sig < 0,05	Tidak berdistribusi normal

Berikut hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 3. Pedoman Uji Normalitas

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,157	Berdistribusi normal
Keterikatan Kerja		

Berdasarkan hasil uji tersebut, data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dengan nilai sig > 0,05. Nilai sig dalam data penelitian ini adalah 0,157.

Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk menentukan korelasi dari data penelitian yang telah didapat (Sugiyono, 2018). Uji linearitas pada penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel budaya organisasi dengan keterikatan kerja menggunakan uji linierity-test. Pada uji linearitas, data dapat dikatakan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Nilai signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Data Tidak Linear
Sig < 0,05	Data Linear

Berikut hasil perhitungan uji linearitas :

Tabel 5. Pedoman Uji Normalitas

Variabel	Nilai signifikasi	Keterangan
Budaya Organisasi Keterikatan Kerja	Between Groups Linearity 0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji diatas, ditunjukkan bahwa nilai signifikansi lienaritas variabel keterikatan kerja dan budaya organisasi menunjukkan nilai 0,000 atau lebih sedikit dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel budaya organisasi dan keterikatan kerja.

Uji Hipotesis

Korelasi *Pearson Product Moment* merupakan uji hipotesis yang digunakan penelitian ini dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah ada tidaknya hubungan yang signifikan antara dua variabel penelitian (Sugiyono, 2018), dimana variabel tersebut yaitu budaya organisasi dengan work engagement. Hipotesis yang akan dibuktikan adalah “ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan X”.

Tabel 6. Pedoman Tingkat Korelasi

Nilai Pearson Correlation	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Cukup kuat
0,80 – 1.00	Sangat Kuat

Hubungan dua variabel dapat dikatakan tidak signifikan bila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 ($p < 0,05$) dan dapat dikatakan signifikan bila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05(Sugiyono, 2018). Uji analisis korelasi *products-momen* dalam penelitian menghasilkan:

Tabel 7. Pedoman Tingkat Korelasi

	Budaya organisasi	Keterikatan kerja
Budaya organisasi	<u>Pearson Correlation</u> 1	,746**
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,000
	N	40
Keterikatan kerja	<u>Pearson Correlation</u> ,746**	1
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,000
	N	40

**Correlation is significant at the 0,01 (2-tailed)

Dari hasil yang dijabarkan, dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikansi 0,000 berarti terdapat hubungan yang signifikan pada variabel budaya organisasi dan variabel keterikatan kerja pada karyawan perusahaan X. Serta nilai korelasi menunjukkan nilai 0,746 yang berarti bahwa variabel keterikatan kerja dan variabel budaya organisasi terdapat korelasi yang cukup kuat dan terdapat arah hubungan yang positif dengan arti bahwa variabel ini memiliki hubungan

yang searah. Dimana semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan percetakan X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan percetakan X. Dengan hipotesis “ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan X”. Dan untuk membuktikan hipotesis tersebut maka melakukan uji hipotesis yang menghasilkan hasil signifikansi untuk variabel keterikatan kerja dan bergaya organisasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang mengartikan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Uji korelasi juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,746 ($r=0,746$) yang memiliki arti bahwa kedua variabel ini yaitu budaya organisasi dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang masuk ke dalam kategori cukup kuat ke arah yang positif, yang diyakini bahwa hubungan arah positif merupakan sebuah indikasi bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan semakin negatif budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

Keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011; Bakker & Leiter, 2010; Mazzetti dkk., 2021; Schaufeli & Bakker, 2004) merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi saat karyawan melakukan pekerjaan serta hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, antusias terhadap pekerjaan, tingginya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari tim, memiliki keterlibatan penuh sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan begitu keterikatan kerja yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang penting bagi keberlangsungan atau jalannya seluruh kegiatan yang ada di perusahaan yang mana munculnya keterikatan kerja ini ini berasal dari tiga aspek, yaitu vigor, absorption, dan dedication (Bakker & Leiter, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai rerata pada tiap aspek dari keterikatan kerja yaitu vigor sebesar 3,68, absorption sebesar 3,80, dan dedication sebesar 3,80. Terlihat dari data yang diperoleh bahwa aspek vigor mendapati nilai rerata yang paling rendah jika dibandingkan dengan dua aspek lainnya. hal ini dapat dimaknai bahwa karyawan kurang memiliki semangat untuk bekerja secara maksimal. Hal ini disebabkan karena karyawan terkadang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sedikit menghambat tercapainya target produksi.

Dari data yang diperoleh juga terlihat bahwa aspek absorption dan dedication memiliki nilai yang tertinggi dan sama yaitu 3,08 hal ini menandakan bahwa karyawan pada perusahaan X ini merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sudah ditugaskan, hal ini sebanding dengan bagaimana karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan. Bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan tentu saaja tidak terlepas dari faktor luar yang mendukung, seperti budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang masuk ke dalam job resource yang menurut Bakker (2011) job resources dan personal resources adalah hal yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Personal resources merupakan evaluasi diri positif atau perasaan gembira dan perasaan bahwa diri sendiri mampu yang mengacu pada rasa mampu untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungannya, sedang job resources yaitu aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan.

Budaya organisasi menurut Denison dan Neale (2019) adalah landasan bagi organisasi yang berisi nilai, prinsip, dan keyakinan yang mendasar bagi sebuah organisasi. perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik akan menerapkan nilai-nilai yang berisi sikap, perilaku, keyakinan dan norma yang sudah disepakati sehingga dapat membantu karyawan untuk menentukan sikap dan mengambil keputusan dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan. Setiap organisasi tentu memiliki caranya sendiri dalam melakukan hal-hal yang mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan kerja. Budaya organisasi inilah yang ke depannya akan memberikan pengaruh tentang bagaimana cara karyawan untuk berpikir dan bertindak serta mengambil keputusan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019) lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas dan menimbulkan perasaan yaman bagi karyawan sehingga karyawan memunculkan sikap yang semangat dan lebih termotivasi dalam bekerja. Akbar & Budiani (2021) juga memaparkan jika menginternalisasikan budaya organisasi yang berlalu pada karyawan dilakukan untuk meningkatkan kualitas keterikatan pada karyawan, sehingga butuh budaya organisasi yang mampu menggerakkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

Apabila perusahaan memiliki peraturan yang baik sistem yang baik dan manajemen memperlakukan karyawan dengan baik maka akan berpengaruh kepada positifnya budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi yang positif dan baik dapat ditunjukkan dengan perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memberikan kebebasan dalam mengelola pekerjaan, membangun komunikasi dalam perusahaan baik antar individu dan antar tim kerja, memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan, memiliki standar operasional yang jelas dan dapat memiliki alternatif kebijakan. Apabila hal-hal ini dapat dipenuhi maka karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Denison & Neale (2019) memaparkan bahwa ada empat karakteristik dengan dua belas dimensi yaitu Involvement (Empowerment, Team orientation, Capability development), adaptability (Creating change, Customer focus, Organizational Learning), consistency (Core values, Agreement, Coordination and Integration), dan mission (Strategic direction and intent, Goals and objectives, Vision). Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil rata-rata pada setiap aspek dari budaya organisasi. Pada karakteristik involvement ini yaitu aspek empowerment sebesar 3,94, team orientation sebesar 3,92, capability development sebesar 4,05. Kemudian pada karakteristik adaptability yaitu aspek creating change sebesar 3,80, customer focus sebesar 4,08, organizational learning sebesar 3,93. Lalu pada karakteristik consistency yaitu aspek core values sebesar 3,91, agreement sebesar 3,90, coordination and integration sebesar 4,01. Dan karakteristik mission yaitu aspek strategic direction and intent sebesar 3,91, goals and objectives sebesar 4,05, vision sebesar 4,03.

Pada aspek-aspek ini terlihat bahwa aspek creating chance mendapati nilai yang terendah dibandingkan dengan aspek-aspek lain hal ini memiliki arti jika perusahaan kurang memiliki keinginan untuk beradaptasi. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang menyukai perubahan, memiliki banyak aturan kerja yang tetap, cenderung nyaman dan lebih memilih untuk menggunakan cara yang sudah ada untuk diterapkan kepada karyawan ketika bekerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan ini memiliki target produksi yang harus dipenuhi sehingga apabila karyawan mengerjakan pekerjaan diluar rutinitas dikhawatirkan akan menghambat tercapainya target produksi yang sudah ada. Diperoleh juga bahwa aspek consumer fokus memiliki nilai paling tinggi yaitu 3,08 di mana hal ini terlihat dari bagaimana perusahaan ini menganggap pelanggan merupakan sebuah aset penting yang harus selalu dijaga, sehingga perusahaan menjaga kualitas barang hasil produksinya yang menyebabkan pelanggan selalu merasa puas menggunakan jasa percetakan di perusahaan ini, terdapat pula layanan pelanggan untuk mendengarkan keluhan kesah saran masukan dan kritikan dari pelanggan.

Fatimah (2015) memaparkan bahwa keterikatan karyawan bergantung kepada 4 kondisi utama di tempat kerja yaitu budaya organisasi, kinerja organisasi, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan penguatan terus menerus dari atasan. Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan akan menentukan bagaimana sikap positif yang ditunjukkan karyawan atau keterikatan kerjanya. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan fasilitas yang nyaman ketika bekerja, tidak mendengarkan saran dan keluhan dari karyawan, sulit untuk berkoordinasi dengan atasan atau tim lain, tidak ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri karyawan, tidak menerapkan standar operasional yang sudah ditetapkan, maka karyawan akan sulit memberikan feedback yang positif, karyawan tidak akan bekerja dengan semaksimal mungkin, sepenuh hati, tidak semangat, bahkan dapat membuat karyawan bosan dan jenuh berada di pekerjaan itu. Usaha dalam meningkatkan keterikatan pada karyawan butuh komitmen yang serius dari manajemen perusahaan, karena akar dari tingkat keterikatan yang rendah adalah tata kelola manajemen yang buruk Sadida & Febriani (2018). Sehingga hal ini tentu akan berbeda apabila perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dan membuat nyaman ketika bekerja, perusahaan mendengarkan saran dan keluhan dari karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan perusahaan marakas standar operasional yang sudah ditetapkan maka karyawan akan dengan senang hati memberikan feedback yang positif pula, sehingga penting agar perusahaan berperan untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Perubahan pada perusahaan mengikuti perkembangan zaman akan membawa hal baru yang segar dan tidak monoton di perusahaan sehingga mampu membuat karyawan merasa lebih nyaman ketika bekerja dan tentu hal ini akan meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, disimpulkan jika buaya organisasi memiliki hubungan positif dengan variabel keterikatan kerja. Hasil dari penelitian ini dikudung oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Budiani (2022) dengan judul “hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi” yang memaparkan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan work engagement. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa ada korelasi kuat yang berasal dari kedua arah yaitu perusahaan dan karyawan, perusahaan membuat karyawan mempunyai persepsi positif kepada perusahaan yang kemudian dapat meningkatkan hasil dari pekerjaan yang maksimal. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi bagaimana perilaku serta sikap pada karyawan saat bekerja.

Budaya organisasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja namun keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Fatimah (2015) memaparkan bahwa keterikatan karyawan bergantung kepada 4 kondisi utama di tempat kerja yaitu budaya organisasi, kinerja organisasi, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan penguatan terus menerus dari atasan. Didapatkan pula nilai hasil koefisien determinan menunjukkan nilai dari variabel keterikatan kerja dengan budaya organisasi sebesar 55,7 %. ini berarti bahwa variabel terikat dan kerja karyawan hanya dipengaruhi 55,7% dari variabel budaya organisasi dan 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan cara berpikir yang ada di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung karyawan. Di sisi lain, keterikatan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ada empat karakteristik dalam budaya organisasi, yaitu keterlibatan, kemampuan beradaptasi, konsistensi, dan misi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dengan keterlibatan karyawan yang tinggi, kemampuan untuk beradaptasi, konsistensi dalam nilai-nilai, dan misi yang jelas, maka karyawan cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Keterikatan kerja muncul dari semangat, keterlibatan, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika budaya organisasi menciptakan lingkungan yang memungkinkan semangat, keterlibatan, dan dedikasi berkembang, maka keterikatan kerja karyawan cenderung meningkat, jika budaya organisasi memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi, kemampuan untuk beradaptasi, konsistensi dalam nilai-nilai, dan misi yang jelas, maka ini akan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih terikat dengan pekerjaan mereka karena lingkungan kerja yang positif dan mendukung, Hal ini didukung dengan riset yang pernah dilakukan oleh Pratiwi & Puspitadewi pada 2021 berjudul "Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom di PT X Sidoarjo," menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Jika karyawan memahami dan menerapkan budaya organisasi dengan baik, mereka cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, komitmen ini akan mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan sehingga memiliki keterikatan kerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak baik, seperti kurangnya keterlibatan karyawan, ketidakmampuan untuk beradaptasi, ketidaksesuaian dalam nilai-nilai, atau misi yang tidak jelas, maka keterikatan kerja karyawan dapat menurun. Karyawan mungkin tidak merasa terikat dengan pekerjaan mereka dan kurang bersemangat.

Budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT X" oleh Ilmi & Mulyana pada 2021 menemukan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja. Jika iklim organisasi di perusahaan baik, karyawan cenderung memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika iklim organisasi kurang baik, keterikatan kerja karyawan akan menurun. Iklim organisasi ini akan mempengaruhi bagaimana budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Jika perusahaan menciptakan budaya organisasi yang positif, dengan fokus pada keterlibatan karyawan, kemampuan untuk beradaptasi, konsistensi dalam nilai-nilai, dan misi yang jelas, maka keterikatan kerja karyawan juga akan meningkat. Ini penting bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang positif dan kuat cenderung meningkatkan keterikatan kerja karyawan, sedangkan budaya organisasi yang negatif atau kurang baik dapat menurunkan tingkat keterikatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan memperhatikan faktor-faktor seperti iklim organisasi dan pengalaman kerja karyawan guna meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki hipotesis “ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan X”. Dan setelah dilakukan uji hipotesis dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan keterikatan kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan dan dapat diterima. Hubungan korelasi yang dimiliki antar variabel ditunjukkan bahwa termasuk kategori kuat dengan arah yang positif sehingga memiliki makna jika budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan baik dan kuat, maka keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, apabila budaya organisasi yang dimiliki negatif maka keterikatan kerja yang dimiliki karyawan juga rendah pula.

Saran

Bagi perusahaan percetakan “X”, penelitian ini diharapkan mampu membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Caranya adalah dengan mendorong komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antara keduanya. Atasan harus bisa mendengarkan dan merespons kebutuhan serta masukan dari karyawan melalui pertemuan tatap muka secara rutin. Selain itu, atasan juga perlu memberikan umpan balik yang membangun dan menunjukkan perhatian terhadap perkembangan dan kesejahteraan karyawan. Keterlibatan atasan dalam kegiatan tim dan proyek juga akan membantu membangun hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Dengan hubungan yang baik ini, karyawan akan merasa dihargai, didukung, dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Karyawan perlu harus menjaga semangat kerja mereka dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memahami bagaimana pekerjaan mereka berdampak pada kesuksesan perusahaan. Karyawan perlu meningkatkan produktivitas dan efisiensi dengan mengelola waktu dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai prioritas, dan menghindari menunda-nunda pekerjaan. Serta, penting bagi mereka untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dengan bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan menunjukkan sikap yang baik. Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan budaya organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan, sehingga peneliti tidak terungkap faktor-faktor lainnya yang ada hubungannya dengan keterikatan kerja pada karyawan. Peneliti selanjutnya diharap mampu meneliti faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan faktor pekerjaan seperti kinerja organisasi, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan penguatan terus menerus dari atasan. Serta dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah subjek, diharapkan pula dapat meneliti dengan jumlah subjek yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Laksmi Muslimah. 8.
- Anugra, A. T., & Saragih, H. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di Pt. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. 2(3).
- Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Directions In Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Ed.). (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative And Qualitative Research (Fifth Edition)*. Pearson.
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual And Empirical Review Of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 23(1), 145–161. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.713173>

- Denison, D. R., & Neale, W. S. (2019). Denison Organizational Culture Survey [Data Set]. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/T64206-000>
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., Affandi, M. J., & Najemen, Jurnalapnl. (2015). Pengaruh Faktor Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X Dan Y. 66.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2013). Understanding And Managing Organizational Behavior (6th Ed). Prentice Hall.
- Ghaisani, F. A. (2022). Hubungan Antara Gratitude Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. 3(2).
- Hasan, H., & Astuti, E. S. (2020). Impact Of Organizational Culture On Employee Engagement And Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach.
- Ilmi, A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X. . . Character, 08.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, And Organizational Citizenship Behavior. Sage Open, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10/Ghh9zc>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). 3.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P14>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A Meta-Analysis Using The Job Demands-Resources Model. Psychological Reports, 003329412110519. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Naidoo, P. (2014). Investigating The Relationship Between Organizational Culture And Work Engagement. Problems And Perspectives In Management, 12(4).
- Pranitasari, D. (2022). Development Of Work Engagement Model Based On Organizational Culture Method. International Journal Of Instruction, 15(2), 861–884. <https://doi.org/10.29333/Iji.2022.15247a>

- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom Di Pt X Sidoarjo. . . Character, 8.
- Puspitasari, R. D., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Mitra Megah Bangunan Abadi. 9.
- Sadida, N., & Febriani, Z. (2018). Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting (Studi Keterikatan Kerja Karyawan Telecommuting). Journal Psikogenesis, 4(1), 114. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.522>
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi Pt X. Jurnal Ecopsy, 4(2), 117. <https://doi.org/10/grrzs7>
- Satyawati, C. I. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 7(2), 358–368. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i2.17794>
- 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 Behavior, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.