

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. MITRA MEGAH BANGUNAN ABADI

Riza Dyah Puspitasari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, riza.18160@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner secara langsung berdasarkan dengan skala budaya organisasi dan skala *work engagement*. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh sejumlah 85 karyawan tetap dengan minimal masa kerja dua tahun, dimana 30 karyawan dijadikan tryout dan 55 lainnya dijadikan sebagai subjek dari penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dibantu dengan IBM SPSS 25 for windows. Hasil dari uji hipotesis penelitian ini, menunjukkan hasil nilai korelasi koefisien sebesar 0,595 dengan nilai $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Hasil positif menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.

Kata Kunci: budaya organisasi, *work engagement*, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational culture and work engagement on employees of PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires directly based on the organizational culture scale and work engagement scale. The sample in this study used a saturated sampling of 85 permanent employees with a minimum of two years of service, of which 30 employees will be used as tryout and 55 others were used as subjects of the study. The data collection method in this research uses pearson product moment correlation analysis assisted by IBM SPSS 25 for windows. The results of the hypothesis test of this study, showed the results of the correlation coefficient value of 0,595 with $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Based on the results of this study, there is a positive and significant relationship between organizational culture and work engagement on employees of PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Positive results indicate that the higher the organizational culture, the higher the work engagement of the employees PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.

Keywords: organizational culture, work engagement, employees

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi didalamnya harus memiliki SDM, dimana SDM organisasi memainkan peran penting untuk menyelesaikan segala aktivitas guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia komponen penting bagi sebuah organisasi, dimana organisasi membutuhkan sumber daya manusia ideal untuk bersaing dengan organisasi lainnya (Prahara, 2020). Untuk menghadapi kondisi tersebut, sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan oleh suatu perusahaan agar menjadi lebih baik lagi atau lebih optimal. Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu diatur secara tepat dan baik agar tercapai keseimbangan diantara karyawan dan organisasi

dapat disesuaikan dan dapat berkembang secara produktif. Salah satu strategi yang diperlukan oleh perusahaan yaitu dengan pengelolaan sikap dan perilaku pada karyawan. Dengan melakukan hal tersebut, diharapkan karyawan mampu untuk menciptakan kualitas kerja yang optimal.

Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku optimal pada suatu perusahaan akan menunjang keberhasilan pada perusahaan Dalam mencapai suatu keberhasilan atau mencapai tujuan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keunggulan dan juga berdedikasi tinggi. Salah satu cara pandang dan cara berperilaku karyawan didalam perusahaan yang dapat berkontribusi serta dinilai baik atau dinilai buruknya suatu kinerja pada organisasi atau

perusahaan adalah *work engagement* (Steven & Prihatsanti, 2017). Dalam hal ini, karyawan dituntut agar dapat melaksanakan suatu tugas-tugas yang akan diberikan, serta karyawan harus memiliki pilihan untuk bekerja secara efektif dan berkualitas untuk dapat menghadapi sebuah persaingan. Untuk itu, perusahaan akan melakukan beberapa perubahan terkait dengan inovasi-inovasi baru agar dapat bertahan di era revolusi industri sekarang ini. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya sebuah campur tangan dari karyawan untuk bisa membangun sebuah perusahaan menjadi lebih baik lagi. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan dapat memudahkan bagi perusahaan untuk maju dan berkembang serta dapat bersaing dengan pesaingnya atau kompetitor. Namun, apabila karyawan tidak dapat terikat dengan pekerjaannya maka sebuah organisasi atau perusahaan akan lebih kesulitan untuk dapat bertahan di era sekarang ini. Keterikatan tersebut dikenal dengan istilah *work engagement*.

Work engagement adalah pandangan atau sikap yang positif dengan ditunjukkan oleh karyawan dan perusahaan terhadap nilai-nilai dari budaya dan kinerja perusahaan (Prahara, 2020). *Work engagement* pada karyawan dapat dilihat dari usahanya untuk mencapai tujuannya di dalam perusahaan tersebut. pentingnya *work engagement* pada karyawan yaitu karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Menurut Lockwood (2007) *work engagement* adalah di mana individu mampu berkomitmen dan fokus pada suatu organisasi baik secara *intellectual* maupun emosional. Sedangkan Bakker dan Leiter (2010) mengungkap *work engagement* ialah kondisi seseorang yang bersifat positif dan benar-benar terlibat penuh dalam pekerjaan, hal ini ditandai karakteristik berupa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). Bakker dan Leiter (2010) mengungkap bahwa *work engagement* mempunyai tiga aspek diantaranya (1) *vigor* merupakan perasaan yang ada di dalam diri individu yang mengacu pada kemauan yang tinggi berupa semangat untuk bekerja, sehingga individu tersebut dapat bekerja dengan baik, serta dapat bertahan dengan keadaan sulit dalam melakukan pekerjaan. (2) *Dedication* atau dedikasi, merupakan suatu keterlibatan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang kuat di dalam perusahaan yang dapat membuat karyawan menyukai atau tertarik dengan pekerjaan tersebut, dan memiliki perasaan yang antusias, kebanggaan meskipun dalam pekerjaan terdapat tantangannya. (3) *Absorption* merupakan konsentrasi penuh yang dilakukan karyawan dengan tanggung jawab mereka dalam pekerjaannya, membuat karyawan merasa bahwa jam kerja mereka telah berlalu dengan cepat. Karyawan yang memiliki *engaged* yang baik, tentunya akan mendukung keberhasilan bagi sebuah perusahaan.

PT. Mitra Megah Bangunan Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan memiliki supermarket bahan bangunan bernama Megah Bangunan yang terletak di Kabupaten Tulungagung. Megah Bangunan merupakan supermarket bangunan terbesar di daerah Tulungagung. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan ini menjadi perusahaan besar dibidang retail keramik dan distributor bahan bangunan di Kabupaten Tulungagung. Seluruh karyawan di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi sudah menjalankan dan mematuhi standar operasional perusahaan. Secara keseluruhan karyawan juga sudah menerapkan standar operasional perusahaan dengan baik dan sesuai. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang selalu mencapai target dalam menjalankan tugasnya dan membuat perusahaan tetap bertahan dengan kompetitor.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan pada delapan karyawan PT Mitra Megah Bangunan Abadi dari divisi yang berbeda, maka didapatkan keterangan dari HRD PT. Mitra Megah Bangunan bahwa karyawan di PT Mitra Megah Bangunan memiliki semangat kerja yang baik, tidak mudah menyerah ketika terdapat permasalahan, dan secara keseluruhan karyawan dapat mencapai target yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan subjek A, dimana subjek A menyebutkan bahwa dalam bekerja di PT Mitra Megah Bangunan merupakan hal baru dan ia merasa senang dalam menjalankan tugas yang diberikan. Subjek A juga menyebutkan bahwa pekerjaannya kali ini membuat ia tertantang dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hal-hal yang ditunjukkan oleh subjek A, dalam *work engagement* tergolong pada aspek *vigor*, subjek merasa senang dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Subjek A juga tergolong pada aspek *dedication*, dimana subjek merasa tertantang dalam melakukan pekerjaannya. Wawancara berikutnya dengan subjek B dan C. Subjek B dan C mengatakan bahwa pekerjaannya membuat subjek harus berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya agar meminimalisir kesalahan. Namun, apabila terdapat kesalahan dalam data penjualan mereka juga siap dan juga cekatan dalam mencari solusi untuk mengatasi suatu permasalahan tersebut. Kedua subjek tersebut juga mengatakan bahwa mereka senang melakukan pekerjaannya, bahkan mereka terkadang lupa waktu. Hal yang ditunjukkan oleh subjek B dan C tergolong pada aspek *dedication* dimana subjek selalu sigap dan penuh tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Selain aspek *dedication*, kedua subjek tersebut juga tergolong pada aspek *absorption* dimana subjek merasa senang ketika menjalankan tugas hingga lupa waktu.

Wawancara selanjutnya yaitu dengan subjek D. Subjek D menjelaskan bahwa ketika ia berangkat bekerja, ia merasa memiliki rasa semangat, terbukti dengan

keceriaan yang ditunjukkan subjek dalam bekerja, subjek juga menjelaskan bahwa ia selalu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin untuk memberikan inovasi dan kreatifitas melalui desain promosi perusahaan agar terlihat menarik bagi konsumen. Selanjutnya, wawancara dilakukan dengan subjek E, F, dan E. Ketiga subjek tersebut mengungkapkan bahwa mereka bersemangat ketika melakukan pekerjaan di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi, mereka mengatakan bahwa mereka tertantang dalam melakukan pekerjaannya, mereka tertantang untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, dimana poin dari kebutuhan perusahaan yaitu terkait dengan target penjualan. Meskipun terdapat tuntutan dalam pekerjaannya, ketiga subjek tersebut merasa senang. Ketiga subjek menjelaskan bahwa ketika mereka memenuhi target penjualan, perusahaan akan memberikan bonus. Selain itu, ketiga subjek juga merasakan bahwa seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan mendapat perlakuan yang adil dan di perusahaan tersebut memiliki kekeluargaan yang erat.

Menurut Bakker & Leiter (2010) mengatakan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain, *job demands* (tuntutan pekerjaan) dimana upaya pada tingkat sosial, fisik, serta organisasi membutuhkan usaha atau tenaga tanpa henti secara fisik maupun psikologis. *Job resources*, dimana aspek tersebut mengacu pada sosial, fisik, maupun organisasional yang memungkinkan untuk mengurangi beban pekerjaan. *Personal resources*, mengarah pada penilaian positif terkait dengan daya tahan dan pengaruh seseorang terhadap lingkungan sekitarnya. Sedangkan Lockwood (2007) berpendapat, *work engagement* dapat dipengaruhi adanya faktor, diantaranya yaitu faktor budaya yang ada ditempat kerja atau budaya organisasi, komunikasi organisasional, gaya manajerial, serta kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut (Lockwood, 2007). Banyak hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan, salah satunya ialah budaya organisasi, dimana budaya organisasi ini dapat membentuk perilaku karyawan untuk dapat *engagement*. Suatu budaya organisasi di lingkungan kerja merupakan nilai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mengontrol perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan nilai organisasi tersebut (Yilmaz & Ergun, 2008).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu nilai, keputusan serta aturan organisasi yang memengaruhi cara pekerja atau karyawan untuk berpikir dan bertindak (George & Jones, 2012). Budaya organisasi digambarkan sebagai kebijakan dan prosedur untuk mengatasi dinamika organisasi (D. Denison et al., 2014). Budaya organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan adanya prinsip pedoman yang ada dalam organisasi tersebut, keyakinan yang mendasar di sebuah organisasi adalah dasar dari

budaya organisasi yang kuat. Sedangkan budaya organisasi menurut Denison dan Naele (2019) adalah nilai, prinsip, dan keyakinan yang mendasar yang berfungsi sebagai landasan bagi sistem organisasi. Budaya organisasi ialah nilai dan sistem keyakinan yang berkembang di suatu organisasi dan menentukan cara berperilaku anggota di dalam organisasi tersebut (Yateno, 2020).

Budaya organisasi menurut Denison dan Naele (2019) diketahui bahwa pada budaya organisasi terdapat empat aspek. Keempat aspek tersebut diantaranya yaitu (1) *Involvement* atau keterlibatan, dimana aspek tersebut merupakan aspek yang menggambarkan kemampuan, rasa memiliki, tanggung jawab terhadap organisasi; (2) *Consistency* atau konsisten, merupakan aspek yang menggambarkan sistem dan nilai-nilai pada suatu organisasi yang menyusun dasar budaya yang kuat agar dapat mencapai tujuan bersama; (3) *Adaptability* atau adaptabilitas, merupakan aspek yang menggambarkan kemampuan dalam merespon perubahan lingkungan eksternal kedalam tindakan yang bersifat nyata; (4) *Mission* atau misi merupakan aspek yang menggambarkan masa depan yang diinginkan, memiliki tujuan yang jelas dengan sifat jangka panjang dari sebuah organisasi.

Berdasarkan dari hasil studi pendahuluan yang didapatkan peneliti dari wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi bahwa pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi sendiri memiliki budaya organisasi yang dapat terlihat, diantaranya terkait dengan aturan dan kebiasaan yang ada pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi yang membua sebagian besar karyawan disana merasa nyaman dalam bekerja dimana pada perusahaan tersebut memiliki beberapa budaya organisasi, antara lain yaitu setiap hari sebelum memulai aktivitas seluruh karyawan melakukan *briefing* dan pemberian motivasi. PT. Mitra Megah Bangunan Abadi juga melakukan evaluasi terhadap karyawannya untuk mengetahui performa dan potensi karyawan sesuai dengan bidangnya. Hal itu, juga akan digunakan untuk acuan perusahaan melakukan pengembangan pada karyawan. Pelaksanaan program pengembangan tersebut nantinya dapat membuat karyawan lebih produkti dan lebih baik lagi. Hal tersebut mengacu pada aspek *consistency*. Selain evaluasi karyawan, PT. Mitra Megah Bangunan Abadi juga melakukan evaluasi terhadap pekerjaan serta penentuan goals kedepannya. Budaya ini mengacu pada aspek *mission*. Perusahaan juga berorientasi pada inovasi-inovasi terbaru terkait penjualan, dalam hal ini mengacu pada aspek *adaptability*. Selain itu, perusahaan juga menjunjung tinggi sifat kekeluargaan di dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang telah dijelaskan diatas sudah menjadi pedoman organisasi atau perusahaan dan telah dijalankan oleh karyawan. Denison dan Neale (2019) mengatakan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan yang mempunyai

sebuah budaya organisasi yang kokoh ataupun kuat dapat menjamin bahwa organisasi tersebut memiliki suatu keterikatan kerja yang tinggi (Denison & Neale, 2019). Sesuai penelitian Prahara (2019), semakin tinggi budaya organisasinya, semakin tinggi pula *work engagement* karyawan. Di sisi lain, semakin rendah budaya organisasinya maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

Terdapat penelitian yang dilakukan Steven dan Prihatsanti (2017) dengan judul “Hubungan Antara Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta”. Dimana hasilnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta. Penelitian lainnya yaitu penelitian Raniswati dan Puspitadewi (2021) yang berjudul “Hubungan Antara Psychological Capital Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro”. Dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya suatu hubungan positif *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Bojonegoro (Raniswati & Puspitadewi, 2021). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alfajar (2020) dengan judul “Hubungan Antara Loyalitas dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Petugas Pelayanan Kantor Ditlantas Polda Daerah X”. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara loyalitas dan *perceived organizational* dengan *work engagement* pada petugas pelayanan kantor ditlantas polda daerah X (Alfajar, 2020). Dalam setiap penelitian tentu memiliki perbedaan yang membedakan penelitiannya. Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang sudah disebutkan diatas yang menjadi pembeda terletak pada variabel independent atau variabel bebas. Dalam penelitian sebelumnya, variabel bebas yang digunakan ialah resiliensi, *psychological capital*, loyalitas dan *perceived organizational*. Sedangkan penelitian ini variabel bebasnya yaitu budaya organisasi.

Peneliti pada penelitian ini, variabel yang digunakan ialah variabel bebas (variabel X) yaitu budaya organisasi dengan variabel terikat (variabel Y) yaitu *work engagement*. Peneliti menggunakan variabel tersebut dikarenakan masih tidak banyak yang melakukan penelitian dengan kedua variabel tersebut yaitu penelitian terkait budaya organisasi dengan *work engagement* terutama perusahaan pada penelitian ini. Agar dapat meningkatkan kualitas serta mencapai keberhasilan pada perusahaan, maka perusahaan pada penelitian ini juga membutuhkan hasil dari penelitian ini. Untuk karyawan pada perusahaan ini diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* yang telah dimilikinya.

Diharapkan juga perusahaan pada penelitian ini dapat memberikan dukungan secara penuh kepada karyawannya melalui budaya organisasi.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada PT. Mitra Megah Bangunan. Mengingat *work engagement* memiliki dampak begitu besar untuk suatu perusahaan dapat berkembang.

METODE

Pada penelitian ini, metode yang digunakan merupakan metodologi penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ialah suatu metode penelitian dimana pengumpulan data penelitian berupa angka (Jannah, 2018) dengan pendekatan korelasional. Tujuan dari pendekatan korelasional ini adalah menentukan hubungan antara dua variabel.

Penelitian dilakukan di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi, yang berlokasi di Jalan Raya Sumbergempol No. 100A, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Menurut Sugiyono (2017) populasi ialah suatu bentuk penetapan wilayah penelitian yang dilakukan peneliti terhadap subjek dengan disesuaikan karakteristik penelitian (Sugiyono, 2017). Sampel menurut Jannah (2018) adalah sebagian dari populasi yang dapat mencerminkan jumlah populasi penelitian yang masih ada. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik tersebut digunakan karena seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini, menggunakan populasi dari karyawan tetap di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi dengan minimal masa kerja 2 tahun sebanyak 85 karyawan. Selanjutnya 30 subjek yang digunakan sebagai uji coba atau *tryout* penelitian, dan sampel yang digunakan untuk subjek penelitian berjumlah 55 orang.

Variabel bebas penelitian ini yaitu budaya organisasi, sedangkan untuk variabel terikat ialah *work engagement*. Definisi operasional budaya organisasi sendiri ialah suatu kebiasaan, nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan dan nantinya akan berkembang di dalam perusahaan tersebut yang dapat mempengaruhi sikap karyawan. Sedangkan definisi operasional *work engagement* ialah suatu sikap positif yang dimiliki oleh karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya digambarkan dengan adanya semangatnya, dedikasinya atau pengabdian, dan keterlibatan penuh serta kontribusi yang diberikan karyawan dalam pekerjaannya.

Kuisisioner diberikan kepada subjek penelitian sebagai teknik pengumpulan data penelitian ini. Pemberian kuisisioner disajikan kepada subjek penelitian secara langsung berisi pernyataan-pernyataan yang terdapat pada instrument penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti membuat atau menyusun kuisisioner sendiri berdasarkan

teori dari masing-masing variabel penelitian. Dimana, terdapat dua skala pada penelitian ini untuk mengukur suatu hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan. Kuisisioner pertama disusun berdasarkan skala budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison dan Neale (2019) yang terdiri dari *involvement*, *adaptability*, *cosistency*, dan *mission*. Untuk kuisisioner yang kedua disusun berdasarkan skala *work engagement* oleh Bakker dan Leiter (2010) terdiri dari tiga aspek, diantaranya yaitu *vigor*, *absorbtion*, dan *dedication*. Peneliti menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*. Dimana skala tersebut terdiri atas lima pilihan jawaban atau lima kategori respon diantaranya sebagai berikut Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan yang disusun pada penelitian ini meliputi pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji coba atau tryout dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian. Uji coba pada penelitian ini dilakukan kepada 30 karyawan tetap PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Uji coba ini bertujuan untuk memastikan bahwa skala yang dibuat peneliti pada penelitian ini valid dan reliabel. Uji validitas penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem. Dimana uji validitas ini dilakukan agar skala penelitian ini mempunyai kecermatan dan ketepatan pada fungsi ukurnya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam uji validitas yaitu teknik *correted item-total correlation* dengan bantuan IBM SPSS 25 for windows. Aitem-aitem yang menjadi tolak ukur pada penelitian ini dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Sugiyono. Dimana aitem dengan nilai $r_{hitung} > 0,300$ maka aitem tersebut valid, aitem dengan nilai $r_{hitung} < 0,300$ maka aitem tersebut tidak valid. Dalam hal ini aitem yang valid akan dipergunakan dalam penelitian, sedangkan aitem yang tidak valid akan dihilangkan. Hasil dari uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa pada skala budaya organisasi terdapat 43 aitem dinyatakan valid. Sedangkan pada skala *work engagement* terdapat 30 aitem dinyatakan valid.

Uji reliabilitas penelitian ini berupa teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan dibantu IBM SPSS 25 for windows. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan sebuah alat ukur yang sifatnya reliabel. Alat ukur dikatakan reliabel ketika hasil nilai dari uji *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Sedangkan hasil nilai dari uji *Alpha Cronbach* pada penelitian ini $< 0,60$, alat ukur tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Pada penelitian ini nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,893 untuk skala budaya organisasi yang artinya skala tersebut reliable. Sedangkan pada skala *work engagement* menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,871 artinya skala tersebut juga reliable.

Setelah penyebaran skala yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya teknik analisis data penelitian ini ialah teknik analisis korelasi dengan korelasi *Pearson Product Moment*, yang bertujuan dapat mengetahui apakah ada tidaknya hubungan yang signifikan antara dua varibel penelitian, dimana variabel tersebut yaitu budaya organisasi dengan *work engagement*. Sebelum melakukan uji korelasi, peneliti melakukan uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Pada uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Sminrnov*, sedangkan pada penelitian ini uji linearitas menggunakan *linierity test*. Korelasi *Pearson Product Moment* merupakan uji hipotesis yang digunakan penelitian ini. Data dalam penelitian ini dianalisis secara keseluruhan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 25 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 55 orang karyawan yang bekerja di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Data penelitian yang telah diperoleh, data tersebut kemudian dilakukan uji normalitas dan linearitas untuk menjamin dan memastikan bahwa data tersebut dapat diperiksa dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data penelitian yang telah diperoleh lalu diolah menggunakan statistic deskriptif (*descriptive statistics*) menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 25 for windows. Data *statistics* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	55	138	198	174,33	15,598
Work Engagement	55	94	141	121,69	10,028

Hasil pengolahan data yang didapatkan dari 55 subjek karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi menghasilkan nilai statistic deskriptif yang memiliki nilai terendah, tertinggi, rata-rata, dan nilai standar deviasi. Variabel budaya organisasi, dimana budaya organisasi itu sendiri sebagai variabel independen diperoleh hasil bahwa nilai terendah senilai 138, nilai tertinggi senilai 198, nilai rata-rata senilai 174,33, dan nilai standar deviasi senilai 15,598. Pada variabel *work engagement* yang mana merupakan variabel dependen diperoleh hasil bahwa nilai terendah senilai 94, nilai tertinggi senilai 141, nilai rata-rata senilai 121,69, dan nilai standar deviasi senilai 10,028.

Uji selanjutnya ialah uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov,

sedangkan uji linearitas dapat didasarkan pada *deviation from linearity*.

Uji normalitas merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data penelitian berada dalam sebaran normal atau data tersebut berdistribusi normal. Diketahui bahwa, uji normalitas memiliki berbagai macam metode yang dilakukan. Metode *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan pada penelitian ini dengan IBM SPSS 25 for windows . Suatu data bisa dikatakan baik apabila suatu data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Pengambilan keputusan dalam metode ini ialah apabila nilai signifikasinya melebihi $> (p>0,05)$ dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sementara itu nilai signifikasinya ($p<0,05$) maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan dari IBM SPSS 25 for windows.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,200	Data berdistribusi normal.
Work Engagement	0,200	Data berdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi pada masing-masing variabel bernilai 0,200. Dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan *work engagement* pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji asumsi berikutnya yaitu uji linearitas. Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel budaya organisasi dengan variabel *work engagement*. Data dikatakan linear jika nilai pada *deviation from linearity* lebih dari 0,05. Uji linear dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari *software IBM SPSS 25 for windows*. Berikut merupakan hasil uji linearitas untuk kedua variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
Work Engagement* Budaya Organisasi	0,878	Linear

Pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji linearitas diantara variabel budaya organisasi dengan variabel *work engagement* adalah linear. Dari perolehan hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai *deviation from linearity* sebesar

0,878 dimana $p>0,05$. Sehingga, kedua variabel tersebut dinyatakan linear.

Uji selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan setelah peneliti menguji uji asumsi, meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat menentukan diterima atau tidaknya hipotesis penelitian. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis yaitu menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan IBM SPSS 25 for windows. Pada tabel 4 menjelaskan terkait pedoman interpretasi koefisien korelasi yang berfungsi untuk melihat tingkat hubungan terkait dua variabel.

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Setelah ditetapkan pedoman interpretasi, selanjutnya dilakukan analisis data dan pengolahan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* dibantu dengan IBM SPSS 25 for windows. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		Budaya Organisasi	Work Engagement
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Work Engagement	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi dengan *work engagement* yaitu, 0,000 sesuai dengan tabel diatas. Variabel dapat dinyatakan mempunyai suatu hubungan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($<0,05$). Berdasarkan hasil analisis yang didapat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan

variabel *work engagement*. Dari tabel enam juga memperlihatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,595 yang tergolong pada tingkat cukup kuat. Pada hasil perhitungan tersebut menunjukkan tanda positif. Hal ini, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kedua variabel pada penelitian ini. Arah hubungan positif yang berarti bahwa semakin tinggi variabel budaya organisasi (variabel X) maka semakin tinggi pula variabel *work engagement* (variabel Y). sehingga hasil uji korelasi variabel budaya organisasi dengan *work engagement* dinyatakan bahwa keduanya memiliki hubungan dan arah positif.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi. Tujuan dari teknik korelasi ini ialah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan IBM 25 for windows terhadap 55 karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dengan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini menunjukkan hasil “terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi” yang artinya hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil uji hipotesis dengan *pearson product moment* sebesar 0,595. Pada penelitian ini, kedua variabel menunjukkan tanda positif pada koefisien korelasi sehingga arah hubungan dari variabel budaya organisasi dengan *work engagement* bersifat searah. Artinya, dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula *work engagement karyawan*, sedangkan semakin rendah nilai budaya organisasi, semakin rendah pula *work engagement karyawan*.

Budaya organisasi dan *work engagement* memiliki kaitan yang erat. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi yang kuat dan baik dalam perusahaan akan mampu menambah tingkat *work engagement* yang ada pada diri karyawan di perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan karyawan dengan tingkat antusias tinggi dengan pekerjaannya dan karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dalam perusahaan dapat membantu perusahaan dapat lebih berkembang dan bersaing dengan kompetitor lainnya karena dengan karyawan yang mempunyai *work*

engagement, karyawan akan mengarah ke perilaku-perilaku yang positif seperti halnya semangat dalam bekerja, termotivasi untuk dapat berusaha mencapai sebuah tujuan yang nantinya dapat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Hal tersebut dapat diartikan sebagai *work engagement* yang baik serta mampu membuat karyawan dapat bersemangat atau antusias ketika bekerja dan memotivasi mereka untuk merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, *work engagement* sangat penting bagi karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Bekker dan Leiter (2010) *work engagement* ialah keadaan bersifat positif yang dimiliki karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan, sehingga karyawan tersebut memiliki tingkat energi atau semangat tinggi dalam pekerjaan serta dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Sependapat dengan definisi yang diungkapkan oleh oleh Bakker & Albrecht (2018) yang menyebutkan bahwa *work engagement* ialah suatu gambaran sikap yang ditunjukkan karyawan yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya serta perasaan terikat dengan ditunjukkan melalui sikap antusias yang tinggi, tidak lalai dalam bekerja, dan melakukan pekerjaan secara maksimal. (Bakker & Albrecht, 2018) Karyawan di perusahaan memiliki *work engagement*, suatu perusahaan nantinya akan lebih mudah untuk mencapai sebuah tujuan yang telah diharapkan.

Penelitian ini berdasarkan pada aspek yang dicetuskan oleh Bekker dan Leiter (2010), dimana *work engagement* mempunyai tiga aspek diantaranya (1) *vigor*; (2) *dedication*; (3) *absorption*. Setelah dilakukannya penelitian terhadap 55 karyawan PT. Mitra Megah Bangunan peneliti memperoleh nilai rata-rata pada setiap aspek dalam variabel *work engagement* yaitu pada aspek *vigor* sebesar 41,02, aspek *dedication* sebesar 44,64, dan aspek *absorption* sebesar 36,04.

Aspek *vigor* pada penelitian ini menggambarkan suatu sikap, kekuatan seorang individu untuk dapat menghadapi tuntutan dari pekerjaan, diketahui dengan semangat kerja yang tinggi, antusias, dan pemikiran yang positif. Hasil rata-rata pada aspek *vigor* yang telah didapatkan yaitu sebesar 41,02. Hal ini ditunjukkan oleh karyawan pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi yang memiliki kemampuan untuk dapat bertahan dalam menghadapi tuntutan serta keadaan sulit. Dengan menunjukkan rasa antusias melalui semangat kerja yang ada dalam diri karyawan, agar pekerjaan menjadi lebih maksimal di perusahaan.

Aspek yang kedua yaitu aspek *dedication*, dimana aspek tersebut dapat diartikan sebagai keterlibatan yang kuat, dan antusias secara penuh dalam pekerjaan. Pada aspek *dedication* ini memperoleh nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi diantara aspek lainnya. Hal tersebut

tergambarkan melalui sikap karyawan pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi, dimana karyawan senantiasa berusaha melibatkan dirinya secara penuh terhadap suatu pekerjaannya, bertanggungjawab atas pekerjaannya. Selain hal itu, terlihat juga dari sifat yang selalu terlihat senang, bangga atas pekerjaannya dan sikap karyawan yang lebih memntingkan pekerjaan disbanding kegiatanlain disaat jam kerja.. Hal tersebut didukung oleh penelitian Mawarni dan Mulyana (2020) yang mengatakan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan memiliki keterikatan apabila selama melakukan pekerjaan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal (Mawarni & Mulyana, 2020). Pernyataan tersebut merupakan suatu gambaran dari aspek *dedication*.

Aspek terakhir dari *work engagement* yaitu *absorbtion*. Dimana aspek *absorbtion* itu sendiri merupakan keadaan individu yang ditunjukkan dari konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, selalu merasa bahagia dengan apa yang dilakukan dalam pekerjaannya yang menyebabkan individu tidak menyadari waktu ketika bekerja atau bisa dikatakan terhanyut dalam pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi yang sulit melepaskan diri dari pekerjaan, fokus dengan pekerjaan tanpa memikirkan hal-hal diluar saat bekerja serta dapat berkonsentrasi penuh ketika bekerja. Sehingga karyawan menikmati waktu saat bekerja.

Work engagement yang dimiliki oleh seseorang ini terjadi karena adanya beberapa faktor. Menurut Loockwood (2007) faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti budaya organisasi, komunikasi organisasional, gaya manajerial, serta kepemimpinan yang ada di organisasi. Dimana dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada budaya organisasi di suatu perusahaan. Untuk dapat menciptakan *work engagement* pada perusahaan perlu adanya budaya organisasi yang baik yang nantinya dapat menjadikan perusahaan lebi baik lagi.

Selanjutnya variabel budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri ialah suatu kebiasaan serta nilai-nilai yang mendasari di dalam perusahaan dan nantinya akan berkembang di perusahaan yang dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku karyawan. Hubungan positif yang berkaitan budaya organisasi dengan karyawn pada perusahaan, akan membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja, tidak menganggap pekerjaan sebagai beban, merasa aman, nyaman, dan mendapat perlakuan yang adil antar semua pekerja. Perusahaan yang mengedepankan nilai yang ada di perusahaan, akan lebih mencapai inovasi yang sukses untuk kedepannya. Denison dan Neale (2019) mengungkap bahwa budaya organisasi memiliki empat aspek diantaranya yaitu (1) *Involvement*; (2) *Adaptability*; (3) *Consistency*; (4) *Mission*. Masing-masing aspek budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata atau *mean* yang berbeda-beda. Pada aspek *involvement*

mendapatkan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 46,69, aspek *adaptability* mendapatkan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 36,45, aspek *consistency* mendapatkan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 44,05, aspek *mission* mendapatkan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 47,13. Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan begitu signifikan serta positif dengan *work engagement*.

Aspek *involvement* atau keterlibatan, merupakan wujud membangun kemampuan karyawan dengan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dengan ketrampilan, memiliki tanggungjawab, dan merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi. Denison dan Neale (2019) berpendapat bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya dengan keterlibatan yang tinggi akan menghasilkan seseorang yang memiliki inisiatif, serta mampu untuk mengelola pekerjaannya. Hal tersebut dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggungjawab pada diri karyawan. Dengan begitu perusahaan secara terus-menerus akan berinvestasi dengan melakukan pengembangan ketrampilan pada karyawan yang ada di peusahaan dengan tujuan untuk dapat bersaing dan menjawab kebutuhan bisnis perusahaan. Dalam hal ini karyawan pada PT. Mitra Megah Bangunan diberikan keterlibatan dalam pengambilan setiap keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan juga mendukung karyawan untuk dapat mengembangkan potensinya.

Pada aspek *consistency*, dimana aspek tersebut menggambarkan sistem dan nilai-nilai dari sebuah organisasi atau perusahaan yang dibangun atas dasar budaya yang stabil agar dapat mencapai tujuan bersama. Menurut Denison dan Neale (2019) konsistensi ditunjukkan pada anggota dalam organisasi yang berbagi nilai-nilai yang dapat menciptakan perasaan identitas yang jelas. Konsistensi ini juga dapat menggambarkan bagaimana karyawan dapat memegang erat norma atau aturan yang berlaku di perusahaan (Isnada, 2016). Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang selalu menaati aturan yang dibuat perusahaan dengan baik, sehingga dapat menibulkan produktivitas karyawan akan meningkat dengan tujuan agar perusahaan lebih maju kedepannya. Dimana pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi berhasil menciptakan sistem dan nilai-nilai yang baik di perusahaan.

Pada aspek *adaptability* atau adaptabilitas, dimana aspek adaptabilitas merupakan kemampuan dalam merespon perubahan lingkungan eksternal kedalam tindakan yang sifatnya nyata. Menurut Denison dan Neale (2019) organisasi yang memiliki adaptabilitas mampu untuk dapat menciptakan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang baru. Hal ini juga didorong oleh kebutuhan pelanggan, serta memiliki kemampuan

dalam mengambil resiko untuk menciptakan suatu perubahan. Hal tersebut ditunjukkan oleh PT. Mitra Megah Bangunan Abadi yang memiliki kepekaan situasi, memahami kebutuhan, mampu mengatasi suatu perkembangan di masa depan. Dengan menerapkan itu semua, maka karyawan PT. Mitra Megah Abadi nantinya akan terus berinovasi kedepannya.

Pada aspek *mission* atau misi, merupakan aspek yang menggambarkan masa depan yang diinginkan, dengan memiliki tujuan yang jelas, visi yang jelas dengan sifat jangka panjang. Dengan kata lain, pada aspek *mission* ini memiliki arahan yang jelas terkait dengan misi, visi, serta arahan dalam bekerja untuk menentukan tujuan dari organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan bersama mengenai masa depan yang diinginkan secara baik dan benar maka akan bernilai positif. Aspek ini memiliki nilai rata-rata paling tinggi, dimana hal ini menunjukkan bahwa PT. Mitra Megah Bangunan Abadi berhasil mewujudkan visi dan misi perusahaan, dengan begitu karyawan akan memiliki rasa bangga telah menjadi bagian dari PT. Mitra Megah Bangunan Abadi, dengan begitu PT. Mitra Megah Bangunan Abadi akan dapat meraih sebuah tujuan perusahaan yang lebih baik untuk kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan dengan variabel work engagement. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prahara dan Hidayat (2019) sebelumnya, yang berjudul “budaya organisasi dengan *work engagement*” Hal ini memperlihatkan hasil terdapat adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *work engagement*. Hal ini dapat dianggap sebagai hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan di tempat kerja. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu jumlah subjek yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Selain itu, hasil nilai korelasi sebesar 0,440 sedangkan pada penelitian sekarang menunjukkan hasil sebesar 0,595. Sementara itu terdapat penelitian lain yang dapat dijadikan sumber pendukung peneliti sekarang adalah penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Budiani (2021) yang berjudul “hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan laksana muslimah” hal ini menunjukkan karakteristik budaya organisasi dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan menguntungkan (Akbar & Budiani, 2021).

Dari pembahasan tersebut, diketahui bahwa variabel pada budaya organisasi mempunyai hubungan dengan *work engagement*. Korelasi hubungan yang kuat akan menunjukkan keuntungan dari kedua belah pihak, dimana perusahaan nantinya akan berusaha membuat karyawan

memiliki persepsi yang baik pada perusahaan dan nantinya akan meningkatkan kualitas kerja atau hasil kerja yang maksimal (Wijayanti & Budiani, 2021). Akibatnya, karyawan memerlukan budaya organisasi yang kuat untuk dapat menggerakkan atau mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat atau stabil dapat berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan perusahaan. *Work engagement* sendiri berdampak terhadap pertumbuhan perusahaan, dan juga berpengaruh terhadap prosuktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat menghasilkan yang lebih optimal.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 55 karyawan tetap dengan minimal 2 tahun yang bekerja pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi dengan menggunakan skala dari variabel budaya organisasi dan variabel work engagement.

Berdasarkan hasil penelitian dengan dibantu IBM SPSS 25 *for windows* dengan perolehan hasil nilai koefisien korelasi budaya organisasi dengan work engagement sebesar 0,595, beserta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi bersifat positif. Hubungan yang memiliki arah positif mengidentifikasi semakin tinggi budaya organisasi di perusahaan maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan. Namun, semakin rendah budaya organisasi, *work engagement* juga semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi, terdapat saran yang akan peneliti berikan, sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
Berdasarkan dengan hasil yang didapatkan, menunjukkan hasil positif dan sesuai dengan kondisi pada PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Bagi perusahaan, akan lebih baik apabila perusahaan menggunakan penelitian ini sebagai pertimbangan dengan tujuan guna menjaga membangun budaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* pada karyawan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjelaskan faktor lainnya yang dapat

mempengaruhi variabel work engagement seperti halnya komunikasi organisasional, gaya manajerial, kepemimpinan organisasi, *job demands*, *personal resource*, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41429>
- Alfajar, N. F. (2020). Hubungan antara loyalitas dan perceived organizational support dengan work engagement pada petugas pelayanan kantor ditlantas polda daerah X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 17–24.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. In *Psychology Press*.
- 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 (DOCS). In *Denison Consulting LLC*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (Sixth Edit). PRENTICE HALL.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4, 62–75. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6534>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*. SHRM Research Quarterly.
- Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07. No. 01, 1–7.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Raniswati, S. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 61–72.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D (26th ed.)*. Alabeta.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8(2010), 1–12.
- Yateno. (2020). *Perilaku organisasional: corporate approach*. UPP STIM YKPN.
- Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43(3), 290–306. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.03.019>