HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN UD. SEHAT INDAH GORONTALO

SKRIPSI

NOVITA SARI MANSYUR
C03421039

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
2025

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN UD. SEHAT INDAH GORONTALO

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat wajib dalam menyelesaikan Jenjang Pendidikan Sarjana (S1)

NOVITA SARI MANSYUR
C03421039

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
2025

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Penelitian	: Hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah
Nama	: Novita Sari Mansyur
NIM	: C03421039
Program Studi	: Psikologi

Disetujui Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Fendi Ntobuo, M.Si, Psi	Muhammad Mursyid, S.Pd.I, M.A
NIDN : 0901028601	NIDN : 1615099101

Mengetahui

Dekan fakultas Psikologi	Ketua Program Studi Psikologi
Dr. Anik Indarwati, S.Psi, M.Pd., Psikolog	Lenny Syamsudin,M.P.si, Psikolog
NIDN : 0924097603	NIDN : 0911057903

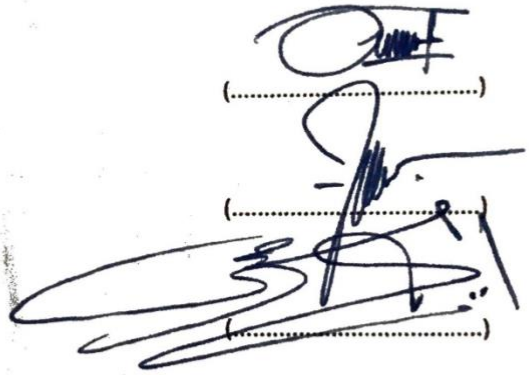
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Penelitian	:	Hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat indah Gorontalo
Nama	:	Novita Sari mansyur
NIM	:	C03421039
Program Studi	:	Psikologi

Telah dinyatakan lulus Ujian skripsi : Selasa 01 Juli 2025

KOMISI PENGUJI

1. Fendi Ntobuo, S.Sos., M.Si., Psi (.....)
2. Muhammad Mursyid, S.Pd.I., M.A (.....)
3. Dr. Apris Ara Tilome, S.Ag., M.Si (.....)



Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi	Ketua Program Studi Psikologi
Dr. Anik Indarwati, S.Psi, M.Pd., Psikolog	Lenny Syamsuddin M.Psi., Psikolog
NIDN : 0924097603	NIDN : 0911057903

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (QS. Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. (Q.S Al-Insyirah, 94: 5-6)

"Ibu mungkin telah meninggalkan dunia, tapi kasih dan doanya selalu menyertai setiap perjuangan."

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba karena didalam mencoba itulah kita menemukan kesempatan untuk berhasil.” (Buya Hamka)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Alhamdulillah puja dan puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan keberkahan dan rahmat atas apa yang diberikan berupa akal, rizki,ilmu yang bermanfaat serta kesabaran untuk bangkit dari setiap cobaan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada Almarhuma ibu saya tercinta mama Saripa Th Untungi yang telah dipanggil oleh sang pencipta namun, kehadirannya selalu terasa. Terima kasih telah menjadi ibu yang selalu mengajarkan arti sabar. Tetaplah menjadi ibuku kembali jikala kehidupan selanjutnya benar-benar ada. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada ayah saya papa Bahrudin Mansyur, terima kasih karena sudah mendidik anak perempuanmu dengan didikan yang keras namun memberikan efek yang luar biasa. Saya persembahkan gelar ini kepada mama dan papa.

Teruntuk kakaku tersayang, Riantty Mansyur, S.Tr.Keb, terima kasih sudah melanjutkan perjuangan mama untuk menghantarkan anak keduanya menjadi sarjana serta selalu memberikan dukungan baik moril maupun moral. Dan untuk adikku satu-satunya Moh. Arfah Mansyur, terima kasih selalu memberikan semangat dan juga dukungan.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang lain. Aamiin.

ALMAMATERKU TERCINTA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan sesungguhnya saya menyatakan bahwa skripsi "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo" adalah karya saya dibawah arahan dari komisi pembimbing. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, etika penulisan ilmiah dan buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Gorontalo, 25 Juni 2025



Novita Sari Mansyur

C03421039

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah".

Dalam penyusunan proposal ini tak jarang penyusun menemukan hambatan dan kesulitan, namun berkat rahmat dan petunjuk-Nya, juga berkat kemauan serta kesungguhan hati, dan atas bantuan serta bimbingan dari semua pihak sehingga penulis dapat mengatasi segala hambatan dan kesulitan walaupun masih dalam keterbatasan sebagai manusia biasa.

Keberhasilan penyusunan proposal penelitian ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang bersifat moril maupun materil untuk itu dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
2. Bapak Dr. Muh. Firyal Akbar, S.IP., M.Si selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
3. Bapak Dr. H. Salahuddin Pakaya, S.Ag, MH selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
4. Bapak Dr. Thamrin Koem, M.Pd selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
5. Dr. Anik Indarwati, S.Psi, M.Pd., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
6. Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
7. Bapak Fendi Ntobuo, M.Si, Psi selaku pembimbing 1 dan Bapak muhammad Mursyid, S.Pd.I, M.A selaku pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu, memberikan bimbingan serta masukan dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Bapak Dr. Apris Ara Tilome, S.Ag., M.si selaku dosen penguji yang telah bersedia memberikan bersedia memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Seluruh dosen dan staf penunjang akademik di lingkungan Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi yang telah membantu menyelesaikan segala persyaratan administrasi yang berkaitan dengan penyelesaian proposal ini.
10. Kepada seluruh karyawan maupun pimpinan UD. Sehat Indah Gorontalo terima kasih atas kesempatan dan kesediaan yang diberikan kepada peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama melakukan penelitian.
11. Kepada Riska, S.Psi, Siti hajaral marhamah lumi, S.Psi terima kasih telah banyak membantu peneliti selama menyusun skirpsi.
12. Kepada teman-teman peneliti paramitha kasim, Rahmiyati R ismail, Hairunissa Hadjarati, Hyacinta bumulo, Fiona adelia rivai dan Silfana ananda serta Rekan-rekan mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo angkatan 2021.
13. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua kakak saya, Riantty Mansyur, S.Tr.Keb dan kakak ipar saya Adri Buhang, S.Kom yang telah membantu dan juga mensuport penulis dalam menempuh pendidikan dan selalu mengusahakan apapun untuk penulis. Dan juga kepada ponakan saya tercinta Moh. Al-Kaustar Buhang, terima kasih telah menjadi salah satu semangat penulis dalam menempuh pendidikan.
14. Kepada paman dan tante saya, ma ela dan sisa oyi terima kasih telah memberikan tempat tinggal kepada penulis selama menimba ilmu dikota rantau ini.
15. Kepada mama lian rahman (mama aldi), papa harton pido (papa aldi) dan juga adik perempuan vira pido, terima kasih sudah menyayangi penulis seperti anak sendiri.
16. Teruntuk Hardiyanto Saputra Pido, penulis ucapkan terima kasih banyak telah menemani penulis dari menjadi MABA hingga penulis meraih gelar. Terima kasih sudah menyayangi dan mencintai perempuan keras kepala ini. Penulis berharap nama ini tidak hanya berhenti tertulis diskripsi tetapi tertulis juga di KUA.
17. Untuk usaha yang dibangun oleh penulis dan juga pasangan, Giftpedia__ semoga usaha ini merupakan awal dari kesuksesan dan juga keberkahan.

18. Untuk semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan proposal penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
19. Novita Sari mansyur, ya! Diri saya sendiri, ucapan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya terhadap diri sendiri karena sudah kuat selama ini. Selalu sabar dalam hal apapun. Terima kasih untuk tidak menyerah disaat pada saat-saat sulit.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari semua pihak. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amin

Gorontalo, Juli 2025

Penulis

Abstract

This study examined the relationship between organizational culture and employee engagement at UD. Sehat Indah Gorontalo. The research employed a quantitative approach with a correlational method, where data were collected through a survey using a closed questionnaire that had been tested for validity and reliability. The population for this study consisted of all 60 employees of UD. Sehat Indah Gorontalo, and the entire population was used as the sample (total sampling). Data analysis used normality, linearity, and Pearson Product-Moment correlation tests with SPSS version 20. The results indicated a positive and significant relationship between organizational culture and employee engagement, with a correlation coefficient (r) of 0.419 and a significance value of p = 0.000 (p < 0.05). This finding suggested that employee engagement also increased as the quality of organizational culture implemented in the company improved. From the categorization results, eight employees, representing 13.1%, were in the medium category for organizational culture, indicating that employees felt somewhat disconnected from the organizational culture at UD. Sehat Indah Gorontalo. Thus, the initial percentage of 100% decreased to 86.9%.

Keywords: *Organisational Culture; Employee Engagement; Employees; UD. Sehat Indah Gorontalo*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, di mana data dikumpulkan melalui survey menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo sebanyak 60 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (total sampling). Analisis data dilakukan dengan uji normalitas, linearitas, dankorelasi Pearson Product Moment menggunakanaplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan employee engagement, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,419 dan nilai signifikan sip=0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, maka tingkat keterlibatan (engagement) karyawan juga semakin tinggi. Dari hasil kategorisasi, terdapat 8 karyawan dengan presentase 13,1% berada pada kategorisasi sedang untuk budaya organisasi. Yang dapat diartikan bahwa,karyawan merasa belum terikat dengan budaya organisasi pada UD. Sehat indah gorontalo. Sehingga yang presentase awalnya 100% menjadi 86,9%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Employee Engagement, Karyawan, UD. Sehat Indah Gorontalo

DARTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING i
PENGESEAHAN KOMISI PENGUJI ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH iii
KATA PENGANTAR vi
DARTAR ISI x
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Rumusan Masalah 5
1.4 Tujuan Penelitian 5
1.5 Manfaat Penelitian 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6
2.1 Employee Engagement 6
2.1.2 Aspek-Aspek Employee Engagement 7
2.1.3 Faktor-Faktor *Employee Engagement* 8
2.2 Budaya Organisasi 9
2.2.2 Aspek-aspek Budaya Organisasi 11
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi 13
2.3 Penelitian yang Relevan 15
2.4 Kerangka Teoritik 16
2.5 Hipotesis Penelitian 18
BAB III METODE PENELITIAN 19
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 19
3.2 Metode Penelitian 19
3.3 Populasi dan Sampel 19
3.4 Teknik Pengumpulan Data 20
3.5 Teknik Analisis Data 27

3.6 Alur Penelitian 28
3.7 Hipotesis Statistika dan Pengujiannya 28
BAB IV 30
HASIL DAN PEMBAHASAN 30
4.1 Profil Penelitian Dan Persiapan Penelitian 30
4.1.1 Profil Lokasi Penelitian 30
4.2 Hasil Penelitian 30
4.2.1 Analisis Univariat 30
4.2.2 Bivariat 32
BAB V PENUTUP 38
DAFTAR PUSTAKA 40

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekarang dimana-mana kita berbicara tentang budaya organisasi, baik dikalangan para ahli maupun pelaku bisnis dan manajer, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil menjadikan organisasi lebih stabil, lebih berkembang dan lebih aktif dalam perubahan lingkungan. Budaya organisasi adalah bagian dari kurikulum SDM dan bagian dari teori organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas organisasi tersebut, budaya organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi karena budaya yang baik dapat memberikan kenyamanan yang kemudian mendukung kinerja para anggotanya. Menyebabkan penurunan kemampuan kerja setiap anggota (Di et al., 2024)(Wahyuddin, 2022).

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. Untuk menghadapi kondisi tesebut, sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan oleh suatu perusahaan agar menjadi lebih baik lagi atau lebih optimal (Puspitasari & Budiana, 2022).

Sumber daya yang *engaged* atau memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan organisasi mereka, berarti memiliki komitmen untuk memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.Untuk dapat menciptakan *employee engagement*.

Employee engagement merupakan kondisi psikologis dimana individu merasa memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan perasaan positif serta kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ryan *et al,.*(2021), pada penelitiannya membuktikan bahwa diperoleh hubungan yang sifatnya sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. Pada penelitian ini juga menghasilkan bahwa hubungan yang dimiliki antara variabel budaya organisasi dengan variabel *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah bersifat positif (Akbar *et al.*, n.d.)

Penelitian mengenai tingkat *employee engage*ment dilakukan lebih dalam oleh Sheila dalam (Maria *et al 2023)*, menyoroti penelitian tersebut ditemukan bahwa masing-masing pegawai dari generasi yang berbeda memiliki tingkat *employee engagement* yang berbeda pula. Survei tersebut menunjukkan pegawai dari generasi Y memiliki tingkat *engagement* yang paling rendah dengan persentase sebesar 28% dan tingkat *notengaged* paling tinggi sebesar 71%. organisasi yang positif dan kuat kemungkinan besar berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Namun, meskipun korelasi menunjukkan hubungan yang kuat, perlu diingat bahwa korelasi tidak selalu berarti kausalitas, sehingga faktor lain juga dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* (Maria *et al*., 2023).

Di sisi lain, kinerja yang terdapat pada sumber daya manusia dianggap sama dan tidak dapat dipisahkan dengan budaya kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut Bersama yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan kegiatan sehari-hari untuk mewujudkan tujuan atau cita-cita yang diinginkan suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik dapat memberikan rasa emosional kepemilikan, tanggung jawab, dedikasi serta *effort* dalam bekerja.

Menurut penelitian Gallup di 155 negara. Karyawan dengan usia antara 23-65 tahun diteliti dimana diambil 1.000 orang perwakilan dari negara-negara menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawannya masih dalam tingkat rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan 85 persen karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya, hanya 19 persen karyawan di lingkup Asia tenggara yang merasa terikat *(engaged)* dengan apa yang dikerjakannya, dalam hal ini juga termasuk negara Indonesia yang menunjukkan hanya 15 persen karyawan merasa terikat *(engaged)* di tempat mereka bekerja (Amanda *et al*., 2023).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Stepany *et al*,.(2021), berdasarkan hasil penelitian oleh stepany dan uraian yang telah disampaikan, maka disimpulkan Ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *employee engagement* pada karyawan di *Credit Union* (CU) Pancur Solidaritas. Berarti semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* (Dwitiantiny & Wijono, 2022).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung *employee engagement* di kalangan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan, yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Namun, meskipun ada korelasi yang kuat, perlu diingat bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat kausal, dan faktor lain juga dapat memengaruhi *employee engagement*.

Budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapinya.

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai *(value)*, keyakinan *(beliefs)* atau norma-norma yang ditetapkan dan disepakati yang wajib diikuti oleh para anggota suatu organisasi, dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan suatu masalah pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah kebiasaan, tradisi, norma-norma, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi, sebagai *output* dari apa-apa yang telah dilakukan sebelumnya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama-sama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjelaskan bagaimana memandang unsur-unsur yang ada di dalam organisasi dan bagaimana setiap unsur-unsur tersebut berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi sebuah organisasi atau lembaga berkaitan dengan perannya dalam memberikan norma-norma, membangun sebuah tradisi, dan mengarahkan unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan tanggal 6 maret 2025 pada beberapa karyawan serta *general manager* (GM). Menurut karyawan dengan posisi admin mengatakan bahwa, di UD. Sehat Indah terdapat ketidak setaraan perlakuan karyawan. Di mana pimpinan perusahaan membedakan antara karyawan satu dengan lainnya. yang di mana, ketika karyawan A melakukan kesalahan seperti datang terlambat, pimpinan perusahaan tidak akan menegur karyawan tersebut. Lain halnya dengan karyawan lain ketika melakukan kesalahan maka pimpinan perusahaan akan langsung menegur dengan tegas. Itu merupakan salah satu contoh ketidak setaraan perlakuan pada karyawan. Pada fenomena selanjutnya berdasarkan wawancara oleh salah satu karyawan, didapatkan bahwa perusahaan bebas meminjamkan uang kepada karyawan. Baik karyawan lama maupun karyawan baru akan tetapi, karyawan akan sulit ketika mengajukan *Compensation Adjustment* (kenaikan gaji).

Selanjutnya *general manager* (GM) UD. Sehat Indah mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih sering lalai dengan tanggung jawab masing-masing serta kurang adanya inisiatif dalam bekerja. Maksud dari lalai adalah, karyawan sering lupa atau teledor dalam menyusun barang-barang yang masuk khususnya pada karyawan gudang.

Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa keterikatan *(engaged)* yang erat dengan perusahaan dan mampu memberikan kontribusi yang besar dan optimal bagi perusahaan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk di gaji, atau promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan perusahaan (Hesti & Rahmawati, 2023).

Tingkat keterlibatan karyawan bervariasi antar generasi, dengan menunjukkan tingkat keterlibatan terendah. Selain itu, survei awal di UD. Sehat Indah mengungkapkan adanya ketidak setaraan perlakuan terhadap karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan cenderung berkontribusi lebih besar dan optimal terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan adil untuk meningkatkan keterlibatan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam hal ini, membuat peneliti tertarik lebih dalam terhadap fenomena yang ada diperusahaan tentang budaya organisasi dengan employee engagement. Maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan

antara Budaya Organisasi Dengan *Employee Engagement* pada Karyawan UD. Sehat Indah".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Karyawan sulit untuk meminta kenaikan gaji terhadap perusahaan dikarenakan perusahaan telah menyediakan peminjaman atau kasbon.
2. Adanya perbedaan perlakuan antar karyawan serta ada beberapa karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang dimaksud yaitu apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan sebagai bahan refrensi dan pengetahuan khususnya bagi peneliti yang ingin meneliti lebih dalam tentang budaya organisasi dengan *employee engagement* serta untuk meningkatkan dan memperbanyak temuan-temuan di dalam ilmu Psikologi khususnya bidang PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) yang berhubungan dengan budaya organisasi dengan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan budaya organisasi yang baik dan terkoordinir, sehingga dapat meningkatkan sikap *engaged.*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Employee Engagement

2.1.1 Definisi *Employee Engagement*

Schaufeli (2013) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah keadaan fikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Employee engagement bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. Employee engagement sangat penting dikarenakan ia merupakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan.

Menurut Maarif dan Kartika, mendeskripsikan *engagement* atau keterikatan karyawan merupakan sebuah kesatuan usaha, komitmen, tanggung jawab, pikiran, tenaga dan hati untuk menghasilkan kontribusi optimal dengan sungguh-sungguh dan sadar sebagai wujud keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi secara berkelanjutan. Sedangkan menurut Robbins, *employee engagement* adalah sebuah keterlibatan individual pegawai, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya (Kurnia & Kartika, 2017).

Dalam literatur terdapat beberapa definisi *employee engagement.*Seperti yang tertuang dalam *working paper* yang diterbitkan oleh *Kingston university*, Kahn (2008) menyatakan bahwa:"*Employee engagementas 'the harnessingof organization members' selves to the irworkroles in engagement,people employ and express them selves physically, cognitively,and emotionally during role performances*". *Employee engagement* didefinisikan sebagai perilaku dimana orang membawa diri pribadi mereka ke dalam pekerjaannya.(Puspita *et al.*, 2016)

Karyawan yang memiliki employee engagement akan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara kognitif dan emosional dalam melaksanakan perannya di organisasi. Jadi, menurut Khan *employee engagement* berarti keberadaan secara psikologis ketika bekerja dan menjalankan perannya di perusahaan.

Menurut Dessler & Varkkey, (2017) *Employee Engagement* merupakan sejauh mana karyawan organisasi secara psikologis terlibat, terhubung, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Allen

& McCarthy, (2017) mendefinisikan *Engage* adalah mendapatkan dan mempertahankan perhatian dan minat untuk meminta berpartisipasi. Involve, membantu orang mengambil tindakan. Motivasi, menginspirasi seseorang agar mau melakukan sesuatu (Zamzamy *et al.*, 2021).

Employee engagement adalah sikap mental individu yang terkait dengan pekerjaan individu yang positif dan memiliki motivasi tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaan, juga ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Abrianto & Srimulyani, 2021).

Employee engagement merupakan bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. *Employee engagement* menjadi sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu suatu merupakan suatu keterikatan sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya, sehingga para karyawan mempunyai rasa memiliki dengan organisasi atau instansinya. (Nurdinah & Kurniawan, 2019).

Employee engagement dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. sedangkan, menurut Handoyo & Setiawan, 2017 *Employee engagement* sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Taqiyuddin *et al.,* 2022).

Pada dasarnya, *employee engagement* adalah sebuah keadaan atau perilaku yang mendorong karyawan bergairah dengan pekerjaanya sehingga mereka memberikan hati, energi dan pikiran untuk pekerjaan tersebut.

2.1.2 Aspek-Aspek Employee Engagement

Employee engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan dengan *vigor, dedication, dan absorption*. Schaufeli mengemukakan aspek *employee engagement* antara lain :

1. *Vigor*

Vigor dikarakteristikkan dengan adanya tingkat energi yang tinggi, keinginan untuk berusaha sungguh-sungguh, dan tidak mudah menyerah.

2. *Dedication*

Dedication ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, bangga, inspiratif, dan menantang dalam pekerjaan. Karyawan menganggap pekerjaan sebagai pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. *Absorption*

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat mendalam. Karyawan merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan (Jasmine, 2014)

Sedangkan menurut Schaufeli & Bakker aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga, yaitu:

1) Kesiapan kerja, yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
2) Kerelaan kerja, aspek ini ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.
3) Banggaan kerja, merujuk pada karakter pegawai yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya (Duri, 2024)

2.1.3 Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* selain komunikasi organisasional antara lain budaya di tempat kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan kepercayaan dan penghargaan terhadap kepemimpinan dan keunggulan Perusahaan (Nurjanah *et al*., 2017).

Banyak hal yang menjadi pendorong *(drivers)* atau anteseden *(antecedents)* dari *employee engagement* termasuk faktor individu seperti tingkat emosional dan budaya yang melatar belakangi individu tersebut, juga faktor interaksi individu antar individu di dalam organisasi dan tentunya faktor organisasi itu secara keseluruhan. Alkasim *et al (*2019) mengemukakan bahwa variabel anteseden adalah *Perceived Organizational Support* (POS).

Sementara itu Nuryahman dan Dewi (2021) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan dan keadilan organisasi menjadi anteseden bagi *employee engagement Perceived Supervisor Support* (PSS), dan juga penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition)* dapat mempengaruhi *employee engagement*. Sementara itu hasil penelitian Savitri, dkk dan Jinu

& Subathra menyatakan bahwa budaya organisasi sangat signifikan mempengaruhi *Employee Engagament* dan kinerja karyawan (Sipayung, 2024) Dapat kita simpulkan beberapa faktor *employee engagement* antara lain yaitu:

1. Faktor individu
2. Faktor interaksi antar individu
3. Penghargaan (*reward)*
4. Pengakuan (*recognition)*
5. Faktor organisasi secara keseluruhan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Teori utama yang digunakan dalam penelitan ini adalah teori dari Robbin (2006) Pada dasarnya budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok yang memandu perilakunya dan membantu membedakannya dari kelompok lain. Artinya, budaya organisasi adalah seperangkat norma dan nilai perilaku yang harus dipahami dan diikuti oleh sekelompok orang yang mengikutinya (Ahmad Fauzi., 2024).

Menurut sutrisno (2016), budaya organisasi *(corporate culture)* merupakan seperangkat dari nilai-nilai, keyakinan atau norma-norma yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu perusahaan, dan dijadikan sebagai pedoman perilaku gaya hidup yang mencerminkan dari kepercayaan atau nilai yang dianut oleh karyawan dalam perusahaan. Perusahaan mempunyai budaya organisasi sebagai pedoman untuk membentuk aturan dalam beripikir dan bertindak para karyawan agar tercapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan (Hesti & Rahmawati, 2023).

Hofstede (2020), mengemukakan budaya organisasi merupakan keyakinan yang dimiliki secara bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah aturan yang mengatur bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi merupakan pedoman yang digunakan dalam menjalankan aktivitas kinerja dalam sebuah organisasi (Soeharso & Nurika, 2020).

Budaya organisasi ialah sesuatu daya social yang terlihat, yang dapat menggerakkan banyak orang dalam organisasi tersebut dalam melaksanakan kegiatan, dengan cara tidak sadar. Setiap anggota organisasi menekuni kebiasaan yang legal didalam organisasi tersebut Sutrisno (2015). Sedangkan

menurut sari (2019) budaya organisasi adalah proses kegiatan manusia yang teratur yang dilakukan secara turun temurun dengan proses pembelajaran untuk mengetahui cara hidup yang paling sesuai dengan lingkungan (Wahyutomo & Zikri, 2024).

Dapat disimpulkan bahwa, Budaya organisasi sangat penting karena berisi nilai-nilai dan aturan yang memengaruhi cara karyawan bertindak. Budaya organisasi ini membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan memandu perilaku karyawan di tempat kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang menggerakkan karyawan untuk melakukan kegiatan secara teratur dan membantu mereka menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah sekumpulan prinsip-prinsip dan keyakinan, serta nilai dasar yang digunakan sebagai landasan organisasi beroperasi, memuat praktik perilaku dalam sebuah organisasi yang digunakan sebagai contoh dan dasar prinsip (Nuha & Satiningsih, 2023).

Menurut Want, budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing dipasar,dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa dipasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. *(*Anita *et al.*, 2022).

Newstrom mendefinisikan budaya organisasi sebagai himpunan asumsi, kepercayaan, nilai, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem atau pola norma perilaku, sikap, bahasa, kepercayaan, dan nilai yang diciptakan, ditumbuhkan dan diturunkan kepada unsur organisasi sebagai identitas pada organisasi tersebut (Octaviani & Fakhri, 2016).

Budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai,asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota Organsasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Christian Y Rumissing et al., 2024).

Budaya organisasi merupakan akumulasi pembelajaran bersama pada suatu kelompok berupa pola atau sistem keyakinan, nilai, dan norma perilaku

untuk memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terlaksana dengan baik dan dianggap valid, yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar sehingga mampu mempersepsi, berpikir, merasakan, dan berperilaku sehubungan dengan permasalahan tersebut (Atriani *et al*., 2024).

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 (Putriamadhana & Mulyana, 2023).

Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dipercayai dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran, dan menjadi pemicu lahirnya etos kerja. Dengan kata lain, budaya dijadikan acuan yang menginspirasi, sehingga melahirkan kesadaran dalam pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab (Ekonomi et al., 2023).

Dapat ditarik benang merah, organisasi Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang kompleks dan unik dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sistem ini terbentuk dari nilai-nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan prinsip yang dipegang bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini memengaruhi cara anggota berpikir, bertindak, dan berinteraksi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk identitas organisasi, mendorong etos kerja, dan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Budaya organisasi juga terus dipelajari dan diwariskan kepada anggota baru sebagai panduan dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal.

2.2.2 Aspek-aspek Budaya Organisasi

Tujuh aspek utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah menurut Robbins *et al* (2006) adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko

   Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Memperhatikan detail

   Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

3. Orientasi pada hasil

   Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan prosesyang digunakan untuk mencapainya

4. Orientasi pada orang

   Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. Sejauh mana perusahaan menghargai hak-hak orang, memperlakukan karyawan dengan adil, dan mempercayainya.

5. Orientasi pada tim

   Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. Orientasi pada tim dapat berupa dorongan perusahaan untuk kerjasama tim internal perusahaan dan kerjasama tim eksternal yaitu perluasan jaringan kerja *(networking).*

6. Keagresifan

   Orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

7. Stabilitas

   Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan. Pada karakteristik ini perusahaan menuntut lingkungan yang stabil dan berorientasi pada aturan-aturan.

Adapun aspek-aspek budaya organisasi menurut Denison dan Mishra mengatakan bahwa terdapat empat aspek budaya organisasi antara lain yaitu :

1. *involvement* (keterlibatan)

   Yaitu para anggota organisasi adalah di mana organisasi-organisasi memberdayakan para anggotanya, membangun tim dalam organisasi, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di semua level. Keterlibatan dapat berjalan secara informal maupun secara formal dan terstruktur.

2. *Consistency* (konsistensi)

   Yakni di mana organisasi memiliki aturanaturan main yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegras dengan baik. Sistem kepercayaan bersama, nilai-nilai, dan simbol-simbol merupakan dasar yang efektif untuk menyamakan konsensus dan mencapai aksi yang terkoordinasi.

3. *Adaptability* (adaptasi)

   Adalah di mana organisasi memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan.

4. *Mission* (misi)

   Adalah di mana fungsi dan tujuan bersama organisasi yang tertuang dalam misi organisasi menyebabkan para karyawan dengan alasan non-ekonomi bersedia menginvestasikan upaya mereka demi kebaikan organisasi. Kombinasi dari dimensi-dimensi ini membentuk profil budaya organisasi yang unik, yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, pengambilan keputusan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Prahara, 2020).

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Pascale (2015) menegaskan bahwa budaya organisasi pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah. Ada 4 fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menimbulkan dan merangsang perasaan ikut memiliki identitas bagi para karyawan.
3. Mengutamakan tercapainya tujuan bersama di bandingkan sekedar kesenangan individu.
4. Menjaga stabilitas (kemampuan) social organisasi

   Sedangkan menurut Chatab (2015), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Identitas, yang merupakan cirri atau karakter organisasi.
2. *Social cohesion* atau pengikat/pemersatu seperti bahasa sunda yang bergaul dengan orang sunda, sama hobi olah-raganya.
3. *Sources*, misalnya insfirasi.
4. Sumber penggerak dan pola prilaku.
5. Kemampuan meningkatkan nilai tambah.
6. Pengganti formalisasi.
7. Mekanisme adaptasi terhadap perubahaan seperti adanya rumah susun.

8. Orientasinya seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (tertulis menjadi penting) dan konteks rendah (karena diikuti tertulis dengan sub-konteks tinggi (perintah lisan) (Fitriani & Sadarman, 2018).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins, fungsi dari budaya organisasi antara lain :

1. Budaya mempunyai suatu peran dalam menetapkan tapal batas artinya, budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lainnya.
2. Organisasi Budaya membawa suatu rasa identitas bagi organisasi. anggota-anggota.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

   Fungsi yang terakhir tersebut menurut Robbins yang paling menarik perhatian dimana dijelaskan bahwa budaya menetapkan aturan permainan (Marliani, 2019).

2.3 Penelitian yang Relevan

2.3.1 Gambar Tabel Penelitian Yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
Fanny Tri Wahyuni Tanjung	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Medan	Meneliti hubungan antara budaya organisasi dan employee engagement di PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Medan	Penelitian kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan teknik Product Moment Pearson	50 karyawan unit inbound yang bekerja minimal 5 tahun	Ditemukan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan employee engagement (r = 0.817, p = 0.000)	Budaya organisasi yang kuat meningkatkan employee engagement karyawan, sehingga organisasi perlu memperkuat budaya organisasinya.
Angelika Dwi Sarah PKPN	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan	Meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan Hotel Grand Inna Medan	Penelitian kuantitatif dengan teknik korelasi Product Moment Pearson	45 karyawan tetap berusia di atas 24 tahun	Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan employee engagement dengan rxy = 0.487 dan p = 0.000 < 0.05	Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi employee engagement, dengan budaya organisasi berkontribusi sebesar 23.8% terhadap employee engagement
Ryan Alviandi Akbar & Meita Santi Budiani	Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah	Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan Laksmi Muslimah	Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan Laksmi Muslimah	62 karyawan, dengan 30 karyawan sebagai tryout dan 32 karyawan sebagai subjek penelitian	Ditemukan hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan employee engagement dengan nilai koefisien korelasi (R)	Semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi employee engagement. Budaya organisasi berkontribusi sebesar 70% terhadap employee engagement

					sebesar 0.837 dan nilai p=0.000 (p<0.05)	
Maria Yustanti Deta, Antonius Philippus Kurniawan, Margaretha Yulianti	Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka	Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan	Pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda, uji F, dan uji t	50 karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan employee engagement tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, budaya organisasi dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, sementara employee engagement secara individu tidak signifikan. Kombinasi keduanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 75%

2.4 Kerangka Teoritik

Budaya organisasi merupakan fondasi utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Budaya ini mencakup nilai, norma, serta keyakinan yang dipegang oleh perusahaan dan diterapkan dalam setiap aktivitas kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan akan lebih mudah memahami visi dan misi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja.

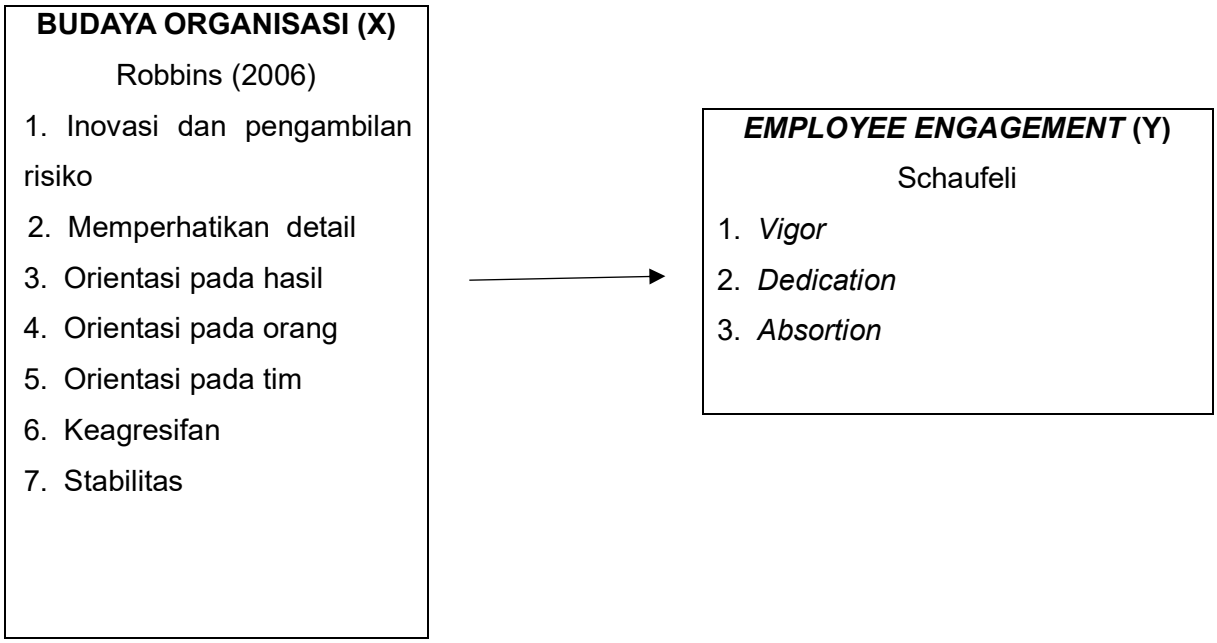
Sementara itu, *employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan.

Karyawan yang *engaged* tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugasnya, tetapi juga memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. *Employee engagement* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (energi dan ketahanan dalam bekerja), *dedication* (rasa bangga dan keterikatan terhadap pekerjaan), serta *absorption* (tingkat fokus dan keterlibatan penuh dalam tugas yang dikerjakan).

Hubungan antara budaya organisasi dan *employee engagement* telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian. Ketika perusahaan memiliki budaya yang jelas dan konsisten, karyawan akan merasa lebih dihargai, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak jelas atau lemah dapat menyebabkan rendahnya *employee engagement*, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks UD Sehat Indah Gorontalo, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan *employee engagement.* Dengan menerapkan nilai-nilai yang jelas, mendorong komunikasi yang efektif, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga mendorong produktivitas serta keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, bagi perusahaan seperti UD Sehat Indah Gorontalo, membangun budaya organisasi yang baik bukan hanya sekadar strategi, tetapi juga investasi jangka panjang dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan berdedikasi.



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Keterangan :

Budaya Organisas : Variabel Bebas

Employee Engagemengt : Variabel Bebas

: Hubungan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu : diduga terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Survei awal ini dilaksanakan di perusahan UD. Sehat Indah Gorontalo yang beralamatkan di jl. Melati no. 1 gorontalo, provinsi gorontalo yang dilaksanakan pada bulan maret 2025 sampai dengan bulan juni 2025.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penilitian kuntitatif. Creswell menjelaskan bahwasannya penelitian kuantitatif ialah metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Nanang Martono populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syaratsyarat tertentu yang berkaitan dengan masalah peneliti.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan metode tertentu untuk mewakili populasi dalam penelitian. Sampel digunakan ketika populasi terlalu besar atau tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. (Berlianti *et al*., 2024)

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling. Nonprobability sampling* adalah metode pengambilan sampel tanda peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Sampel dipilih berdasarkan kemudahan atau pertimbangan tertentu, bukan secara acak. Teknik yang diambil yaitu *total sampling. Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Alasan peneliti menggunakan pemilihan sampel dengan *total sampling* yaitu karena jumlah populasi sebanyak 60 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Definisi Konseptual

Menurut Sri Hernawati Konsep adalah abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variable yang diteliti maupun yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu peneliti menghubungkan hasil penemuan dengan teori (Ummah, 2019).

a. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu:Variabel Budaya Organisasi (variabel X) yaitu variabel bebas (independent variabel), yang menyebabkan, mempengaruhi atau berdampak pada perubahan timbulnya variabel terikat (dependent variabel).

b. Variabel *Employee Engagement* (variabel Y) yaitu variabel yang terikat yang bergantung pada variabel bebas (independent variabel).

2. Definisi Operasional

3.4.1 Gambar tabel Operasional

Dalam operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala
Budaya Organisasi	Budaya Organisai adalah pola nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi.	Kuesioner yang mengukur dimensi budaya organisasi seperti inovasi, orientasi hasil, kerja tim, stabilitas, dan perhatian terhadap detail.	Likert (1-5 atau 1-7)
Employee Engagement	*Employee Engagement* adalah Tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja.	Kuesioner dengan indikator seperti *vigor* (energi dan ketahanan dalam bekerja), *dedication* (keterlibatan emosional), dan *absorption* (konsentrasi penuh dalam bekerja).	Likert (1-5 atau 1-7)

3. Kisi-kisi Instrumen

Terdapat dua skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu budaya organisasi diukur menggunakan aspek-aspek dari *Robbins et al* (2015) dan *employee engagement* diukur menggunakan aspek-aspek dari Schaufeli (2002). Skala tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang menggambarkan aspek dari budaya organisasi dan *employee engagement.* Instrument penelitian adalah suatu alat ukur yang diamati. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuisioner. Kuisioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian.

Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pernyataan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden. Instrument kuisioner sebagai alat ukur baku dalam metode kuantitatif. Instrument dalam penelitian ini berupa angket/kuisioner tertutup, yaitu kuisioner yang telah disediakan jawabnnya sehingga responden tinggal memilih (Sugiyono,2019).

Skor item favorabel bernilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pemilihan jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S) dan skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan skor item unfavorabel adalah bernilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), skor 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), dan skor 1 untuk pilihan Sangat Setuju (SS).

3.4.2 Gambar Tabel Skor Item

Skor item favorabel dan item unfavorabel

Jawaban	Item	
	Favorabel	**Unfavorabel**
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4
TS (Tidak Setuju)	2	3
S (Setuju)	3	2
SS (Sangat Setuju)	4	1

a. Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian (Subkhi Mahmasani, 2020) yang aspeknya merujuk dari beberapa aspek budaya organisasi oleh Robbins *et al* (2015), antara lain yaitu inovasi dan pengambilan resiko, orientasi pada hasil, orientasi pada orang,

orientasi pada tim, keagresifan dan kemantapan. Skala ini memiliki nilai realibilitas *chronbachs alpha* 0,907.

3.4.3 Gambar Tabel *Blue print* Budaya organisasi

***Blueprint* skala Budaya Organisasi**

No.	Indikator	Sebaran item		Jumlah
		favorable	*Unfavorable*	
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	3, 15,26, 21	12,42,47,18	8
2.	Perhatian terhadap detail	16, 23, 32, 10	39, 17, 44, 35	8
3.	Orientasi orang	19, 30, 33, 24	27, 48, 41, 4	8
4.	Orientasi hasil	45, 36, 9, 31	7, 38, 20, 22	8
5.	Orientasi tim	13, 34, 37, 29	5, 46, 8, 40	8
6.	Keagresifan	1, 43	25, 14	4
7.	Kemantapan	2,11	28, 6	4
	Total	24	24	48

b. Skala *employee engagement*

Untuk skala *employee engagement* dalam penelitian ini adalah skala yang dimodifikasi dari peneliti (Azzaki, 2020) dengan aspek yang merujuk pada *employee engagement* menurut Schaufeli *et al* (2002), yaitu *vigor, dedication* dan *absorption*. Skala ini memiliki nilai realibilitas *chronbachs alpha* 0,727.

3.4.4 Gambar Tabel *Blue print Employee Engagement*

Blueprint* skala *Employee Engagement

Aspek	Indikator	*Item*		Jumlah
		F	**UF**	
Vigor	1. Penuh semangat	3	1	2
	2. Memberikan usaha terbaik dan bertahan menghadapi kesulitan	5,4	2,7	4
Dedication	1. Memiliki antusiasme yang tinggi	6	18	2
	2. Bangga terhadap sesuatu yang dikerjakan	8	10	2
	3. Mampu menghasilkan gagasan baru	11	9	2

Absorption	1. Konsentrasi yang tinggi saat bekerja	12		1
	2. Menganggap pekerjaan yang dijalani menyenangkan	16	17	2
	3. Lupa waktu ketika bekerja			
		14,13	15	3

4. Jenis Instrumen

Instrumen penelitian dapat diartikan pula sebagai alat untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian atau instrumen pengumpulan data. (Asiva Noor Rachmayani, 2015) Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

Skala

Skala adalah sebuah teknik pengumpulan data yang memberikan pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, skala digunakan untuk mengumpulkan data tentang Hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat Indah.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Untuk mengetahui atau memastikan bahwa skala yang digunakan sudah tepat dan dapat memberikan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan langkah pengujian validitas. Sugiyono, mengemukakan pendapat bahwa Uji validitas kusioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut (Rosita *et al*., 2021)

Kemudian, kusioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Apabila hasil nilai validitas dari tiap tanggapan yang telah diterima setelah menyerahkan atau menyebarkan daftaran pertanyaan-pertanyaan

bernilai lebih besar daripada 0.3 maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid. Berikut adalah rumus pada korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subyek

Σx = Jumlah skor item (x)

Σy = Jumlah skor skala atau skor total (y)

Σxy = Jumlah perkalian item (x) dan skor total (y)

Σx 2 = Jumlah kuadrat skor item (x)

Σy 2 = Jumlah kuadrat skor total (y)

5.1 Uji Validitas Skala Budaya Organisasi

Pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid ketika nilai r hitung > r tabel, pernyataan dikatakan tidak valid ketika nilai r hitung < r tabel. Nilai r tabel didapatkan dari distribusi nilai r tabel dimana n= 30 dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas variabel budaya organisasi sebanyak 48 pernyataan pada 30 responden (n=30). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 . Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1	0.361	0.518	**VALID**
2	X2	0.361	0.516	**VALID**
3	X3	0.361	0.520	**VALID**
4	X4	0.361	0.520	**VALID**
5	X5	0.361	0.511	**VALID**
6	X6	0.361	0.458	**VALID**
7	X7	0.361	0.554	**VALID**
8	X8	0.361	0.407	**VALID**
9	X9	0.361	0.362	**VALID**
10	X10	0.361	0.368	**VALID**
11	X11	0.361	0.566	**VALID**
12	X12	0.361	0.201	**TIDAK VALID**
13	X13	0.361	0.611	**VALID**

14	X14	0.361	0.200	**TIDAK VALID**
15	X15	0.361	0.758	**VALID**
16	X16	0.361	0.387	**VALID**
17	X17	0.361	0.485	**VALID**
18	X18	0.361	0.451	**VALID**
19	X19	0.361	0.246	**TIDAK VALID**
20	X20	0.361	0.117	**TIDAK VALID**
21	X21	0.361	0.362	**VALID**
22	X22	0.361	0.273	**TIDAK VALID**
23	X23	0.361	0.033	**TIDAK VALID**
24	X24	0.361	0.181	**TIDAK VALID**
25	X25	0.361	0.427	**VALID**
26	X26	0.361	0.185	**TIDAK VALID**
27	X27	0.361	0.259	**TIDAK VALID**
28	X28	0.361	0.228	**TIDAK VALID**
29	X29	0.361	0.086	**TIDAK VALID**
30	X30	0.361	0.348	**TIDAK VALID**
31	X31	0.361	0.512	**VALID**
32	X32	0.361	0.520	**VALID**
33	X33	0.361	0.285	**TIDAK VALID**
34	X34	0.361	0.298	**TIDAK VALID**
35	X35	0.361	0.461	**VALID**
36	X36	0.361	0.554	**VALID**
37	X37	0.361	0.407	**VALID**
38	X38	0.361	0.362	**VALID**
39	X39	0.361	0.374	**VALID**
40	X40	0.361	0.566	**VALID**
41	X41	0.361	0.239	**TIDAK VALID**
42	X42	0.361	0.611	**VALID**
43	X43	0.361	0.726	**VALID**
44	X44	0.361	0.758	**VALID**
45	X45	0.361	0.369	**VALID**
46	X46	0.361	0.477	**VALID**
47	X47	0.361	0.451	**VALID**
48	X48	0.361	0.373	**VALID**

Sumber : Olahan data 2025

Berdasarkan tabel diatas, 48 aitem pernyataan yang digunakaan pada variabel Budaya organisasi dinyatakan terdapat 33 item ‘’VALID’’

5.2 Uji Validitas Skala *Employee Engagement*

Pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid ketika nilai r hitung > r tabel, pernyataan dikatakan tidak valid ketika nilai r hitung < r tabel. Nilai r tabel didapatkan dari distribusi nilai r tabel dimana n= 30 dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas variabel budaya organisasi sebanyak 18

pernyataan pada 30 responden (n=30). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

NO	Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Y1	0.361	0.387	**VALID**
2	Y2	0.361	0.562	**VALID**
3	Y3	0.361	0.562	**VALID**
4	Y4	0.361	0.290	**TIDAK VALID**
5	Y5	0.361	0.398	**VALID**
6	Y6	0.361	0.516	**VALID**
7	Y7	0.361	0.464	**VALID**
8	Y8	0.361	0.486	**VALID**
9	Y9	0.361	0.393	**VALID**
10	Y10	0.361	0.119	**TIDAK VALID**
11	Y11	0.361	0.511	**VALID**
12	Y12	0.361	0.291	**TIDAK VALID**
13	Y13	0.361	0.281	**TIDAK VALID**
14	Y14	0.361	0.324	**TIDAK VALID**
15	Y15	0.361	0.636	**VALID**
16	Y16	0.361	0.397	**VALID**
17	Y17	0.361	0.469	**VALID**
18	Y18	0.361	0.533	**VALID**

Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan tabel diatas, 18 aitem pernyataan yang digunakaan pada variabel *employee engagement* dinyatakan terdapat 13 item ‘’VALID’’.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat digunakan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran data tetap konsisten ketika bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap data yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. (Anggraini *et al*., 2022)

Ukuran yang paling umum dikenal dalam pengukuran reliabilitas adalah koefisien *Cronbach Alpha*. Hal ini merupakan ukuran reliabilitas yang paling tepat digunakan ketika instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert. Jika suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan

bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas skala budaya organisasi dan *employee engagement*

No	Variabel	Nilai *Cronbach's*	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,868	Reliabel
2	*Employee Engagement*	0,715	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS 2020

Berdasarkan output pada tabel diatas, variabel budaya organisasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868 dan variabel *employee engagement* 0,715 yang berarti kedua variabel ini dikatakan reliabel.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan dengan cara mendeskripsikan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk melihat distribusi frekuensi, frekuensi untuk memperoleh informasi secara umum tentang variabel penelitian. Untuk menentukan jumlah persentase dari variabel independen. Setelah data terkumpul dilakukan pengecekan kembali terhadap skala yang diberikan lalu ditabulasi dengan cara persentase, kemudian dirumuskan dalam tabel distribusi data sehingga akan didapatkan presentasi secara individu dan keseluruhan (Santoso,2017).

2. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat merupakan jenis analisis statistik yang mengkaji dan menguji koefisien antara dua variabel pada hipotesis pertama. Analisis ini sangat penting dalam penelitian karena membantu peneliti memahami bagaimana satu variabel mungkin memengaruhi variabel lainnya. Sebelum uji hipotesis dilakukan, peneliti melakukan uji prasyarat hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah asumsi penting dalam uji statistik parametrik seperti uji-t, ANOVA, dan regresi linear. Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS Versi 20 *for windows.* Data berdistribusi normal Jika nilai signifikansi (p-

value) > 0,05 sedangkan data berdistribusi tidak normal apabila Jika nilai p-value < 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen berbentuk linier atau tidak. Ini adalah asumsi utama dalam regresi linear, karena model regresi hanya akurat jika hubungan variabelnya linier. Hasil uji dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dapat diperoleh dari uji *deviation from linearity* dengan bantuan program SPSS versi 20. Jika nilai signifikan lebih besar > 0,05 maka terdapat hubungan antara kedua variable. Begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil < 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara kedua variable atau tidak linier (Ghozali,I. 2016).

3.6 Alur Penelitian

3.6.1 Gambar Tabel Alur Penelitian

Tahap Kegiatan	Nama Kegiatan	Definisi Operasional
Tahap Awal	Tahap Persiapan	Pada tahap persiapan yaitu melakukan observasi pada subjek penelitian, melakukan identfikasi permasalahan, dan menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
Tahap Kedua	*Try Out*	Tahap ini merupakan peneliti melakukan uji coba alat ukur yang akan digunakan terhadap subjek penelitian
Tahap Ketiga	Pelaksanaan	Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk memecahkan permasalahan yang dirumuskan pada tahap awal
Tahap Keempat	Pengolahan Data	Pada tahap ini data yang telah didapatkan, kemudian diolah menggunakan teknik analisis dan metode yang telah di tentukan dengan bantuan SPSS for windows versi 20.

3.7 Hipotesis Statistika dan Pengujiannya

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas, kemudian dilakukan uji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement.* Analisa bivariat merupakan

analisis yang dilakukan pada kedua variabel penelitian ini yang diduga berhubungan yang tujuannya untuk menganalisis data budaya organisasi dengan*employee engagement* , yang nantinya hipotesis penelitian dapat dibuktikan.

Variabel bebas yaitu budaya organisasi menggunakan skala ukur ordinal dan variabel terikat yaitu *employee engagement* juga menggunakan skala ukur ordinal. Oleh karena itu, peneliti menggunakan uji Korelasi *product moment,* atau sering disebut sebagai *korelasi Pearson*, dimana uji ini digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal (Pratamawati *et al*., 2021).

Hipotesis Nol $H0$: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*.

Hipotesis Alternatif $H1$: Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*.

Adapun dasar pengambilan keputusan dari Korelasi product moment yaitu apabila p value test α=0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada hubungan budaya organisasi dengan *employee engagement*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Penelitian Dan Persiapan Penelitian

4.1.1 Profil Lokasi Penelitian

UD. Sehat Indah gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menjadi distributor barang pokok rumah tangga. UD. Sehat indah gorontalo, berdiri sejak tahun 1985 yang berarti sudah 40 tahun menjadi sole distributor digorontalo. Erwin Giasi merupakan pemilik dari UD. Sehat indah gorontalo. Perusahaan ini terletak di JL. Melati No. 1 kota gorontalo, provinsi gorontalo.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Univariat

Univariat yang digunakan untuk mendeskripsikan atau mengambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasikan. Karakteristik responden dalam penlitian ini meliputi jenis kelamin hasil dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Perempuan	36	60%
Laki-Laki	24	40%

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin yaitu 24 orang responden laki-laki dan 36 orang responden perempuan.

1. Uji deskriptif statistik

Berdasarkan hasil analisis data budaya organisasi dengan *employee engagement* melalui aplikasi SPSS versi 20, diperoleh data statistik yang ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std.Dev
Budaya Organisasi	97	114	105.68	4.119
Employee Engagement	42	50	46.83	1.852

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data statistik deskriptif untuk budaya organisasi memiliki nilai Minimum sebesar 97, nilai Maksimum 114, nilai rata-rata 105.68 dan Standar Deviasi 4.119 Sedangkan untuk variable *Employee Engagement*, nilai Minimum sebesar 42 nilai Maximum 50, nilai rata-rata 46.83 dan Satandar Deviasi 1.852.

1. Kategorisasi variabel

Tingkat Budaya Organisasi dengan *Employee engagement* dibagi oleh peneliti ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi ini ditentukan setelah diketahui nilai rata-rata (mean) dan Standar Deviasi (SD). Berdasarkan nilai mean dan Standar Deviasi tersebut, peneliti kemudian menetapkan Tingkat kategori Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* dengan menggunakan standar klasifikasi berikut :

Tabel 6. Rumus Norma kategorisasi

Kategori	Rumus Norma
Rendah	X < (*mean* – 1SD)
Sedang	(*mean* – 1SD) ≤ X < (*mean* + 1SD)
Tinggi	(*mean* + 1SD) ≥ X

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan norma kategorisasi responden tersebut, maka responden penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori pada masing-masing variabel. Kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Norma Kategorisasi

kategorisasi	Budaya Organisasi	*Employee Engagement*
Rendah	X < 66	X < 26
Sedang	66 ≤ X <100	26 ≤ X < 40
Tinggi	100 ≤ X	40 ≤ X

Tabel 8. Hasil kategorisasi

Kategori	Skor	Budaya Organisasi		*Employee engagement*	
		Frekuensi	**Persentase (%)**	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
Rendah	X < 66	0	0	0	0
Sedang	66 ≤ X< 100	8	13,1%	0	0
Tinggi	100 ≤ X	52	85,2%	60	100%
Total		**60**	**100%**	**60**	**100%**

Tabel menunjukkan bahwa persentase budaya organisasi terbesar berada dikategori tinggi dan *employee engagement* terbesar berada dalam kategori tinggi. Sebanyak 52 responden (85,2%) skala budaya organisasi berada pada kategori tinggi, Sedangkan pada kategori sedang sebanyak 8 responden (13,1%) dan *employee engagement* pada kategori tinggi sebanyak 60 responden (100%) sedangkan pada kategori sedang dan rendah 0.

4.2.2 Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkatagorisasian yang didasarkan asusmi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal. Hasil dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji mendasar yang dilakukan sebelum melakukan analisis data lebih lanjut atau lebih dalam data yang normal kerap dijadikan landasan dalam beberapa uji statistik walaupun semua data tidak diminta harus normal. Uji normalitas berfungsi untuk melihat data sampel yang kita ambil atau kita gunakan mengikuti atau mendekati distribusi normal (Distribusi data

tersebut tidak cenderung ke kiri atau ke kanan). Distribusi membetuk fenomena kuantitatif pada ilmu alam atau pun ilmu sosial.

Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS Versi 20 *for windows.* Data berdistribusi normal Jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05 sedangkan data berdistribusi tidak normal apabila Jika nilai p-value < 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Budaya Organisasi	0,099	0,200	Normal
Employee Engagement	0,129	0,014	Normal

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji normalitas menunjukkan skor kolmogrov-Smirnov variabel budaya organisasi memiliki skor 0,099 dengan p= 0,200 (p > 0,05), sedangkan skor pada variabel *employee engagement* sebesar 0,129 dengan p= 0,014 (p > 0,05). Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel budaya organisasi dan *employee engagement* > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dapat diperoleh dari uji *deviation from linearity* dengan bantuan program SPSS versi 20. Jika nilai signifikan lebih besar > 0,05 maka terdapat hubungan antara kedua variable. Begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil < 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara kedua variable atau tidak linier.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	P	Keterangan
Budaya Organisasi *Employee Engagement*	0,573	0,453	Linear

Dapat dilihat dari tabel tersebut, uji linear variabel budaya organisasi dan *employee engagement* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,453 dengan (p > 0,05) yang artinya 0,453 lebih besar dari 0,05. Keterangan tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X) dengan *employee engagement* (Y).

3. Uji Korelasi Product Moment

Teknik uji korelasi yang digunakan peneliti adalah uji korelasi Pearson melalui program SPSS 20 *for Windows*. Berikut tabel dari hasil uji korelasi:

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	r^2	p	Keterangan
Budaya organisasi *Employee engagement*	0,419	0,065	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa p= 0,000 (p ≤ 0,05) dengan nilai r= 0.419 (r^2= 0,065). Nilai tersebut menunjukkan bahwa sekitar 17,5% variabel *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Hal tersebut menandakan ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement.* Hal ini dapat diartikan bahwa ketika budaya organisasi yang dimiliki perusahaan meningkat, maka tingkat *employee engagement* pada karyawan cenderung untuk meningkat juga. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan **diterima.**

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat indah gorontalo. Hasil dari analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *employee engagement* pada

karyawan UD. Sehat indah gorontalo. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien korelasi (rxy) bernilai 0,419 dengan taraf signifikan sebesar 0,000($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang cukup kuat. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi suatu perusahaan, maka *employee engagement* atau keterikatan karyawan akan cenderung untuk tinggi juga.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angelika Dwi Sarah (2021), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan *employee engagement* dengan rxy = 0.487 dan p = 0.000 < 0.05 dengan kesimpulan semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi *employee engagement*, dengan budaya organisasi berkontribusi sebesar 23.8% terhadap *employee engagement*.

Dari data deskriptif, 85,2% responden memiliki persepsi tinggi terhadap budaya organisasi di tempat mereka bekerja, dan 100% menunjukkan tingkat *employee engagement* yang tinggi. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa terlibat secara positif terhadap perusahaan dan menunjukkan semangat serta dedikasi dalam bekerja.

Penelitian oleh Ryan *et al*. (2021) di Laksmi Muslimah juga mendukung temuan ini. Mereka menemukan korelasi sangat kuat (r = 0,837) antara budaya organisasi dan *employee engagement*, dengan kontribusi budaya organisasi mencapai 70%. Ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang sehat mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih loyal dan produktif.

Budaya organisasi yang inklusif, adil, dan mendukung perkembangan individu terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Hal ini terlihat dari indikator-indikator yang diukur, seperti orientasi pada hasil, kerja tim, dan stabilitas, yang semuanya memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka.

Di UD. Sehat Indah, budaya kerja yang konsisten dan keterlibatan karyawan tampak saling mempengaruhi secara positif. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Fanny Tri Wahyuni Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi kuat akan menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi pada karyawan.

Aspek-aspek *employee engagement* seperti *vigor, dedication*, dan *absorption* muncul sebagai bentuk konkret dari penerapan nilai-nilai budaya

organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Ini membuktikan bahwa budaya kerja bukan hanya sekedar konsep, tetapi benar-benar memengaruhi kinerja nyata karyawan.

Perusahaan yang mengabaikan pembangunan budaya organisasi berisiko menghadapi *disengagement*, yaitu kondisi di mana karyawan merasa tidak terlibat secara emosional dan kognitif. Hal ini dibuktikan dalam studi Maria Yustanti Deta *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa perusahaan di mana budaya organisasinya lemah, tingkat keterikatan karyawan juga cenderung rendah.

Peneliti juga mencatat adanya ketidaksamaan perlakuan terhadap karyawan di UD. Sehat Indah yang dapat menjadi hambatan dalam membangun *engagement*. Namun, secara keseluruhan, persepsi positif tetap mendominasi, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tetap menjadi kekuatan utama dalam menjaga keterlibatan kerja.

Employee engagement yang tinggi memiliki korelasi dengan produktivitas kerja, loyalitas, dan kepuasan karyawan. Menurut Kahn (2008), karyawan yang engaged akan menampilkan seluruh aspek dirinya dalam bekerja – secara fisik, kognitif, dan emosional – dan hal ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi.

Salah satu indikator penting dari budaya organisasi yang baik adalah adanya partisipasi dan komunikasi dua arah antara karyawan dan pimpinan. Ini mendorong transparansi dan menciptakan rasa memiliki, yang selanjutnya meningkatkan keterikatan terhadap perusahaan.

Uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan employee engagement bersifat linear dan signifikan. Ini berarti peningkatan dalam budaya organisasi akan seiring dengan peningkatan dalam keterlibatan karyawan. Dengan latar belakang hasil uji validitas dan reliabilitas yang tinggi, data yang diperoleh dapat dikatakan akurat dan dapat diandalkan untuk mengukur fenomena yang diteliti. Ini memperkuat keabsahan simpulan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan *employee engagement*.

Kesimpulannya, perusahaan perlu memperkuat elemen-elemen budaya organisasi seperti keadilan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu agar dapat mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Strategi ini merupakan investasi jangka panjang bagi produktivitas dan keberlangsungan organisasi.

Seperti yang terdapat pada ayat Al-Qur'an surah At-taubah : 105. Allah swt berfirman :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya : "*Dan katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu...*"

Ayat ini adalah perintah tegas untuk bekerja keras dengan niat ikhlas, mendorong semangat, dedikasi, dan keterlibatan optimal dalam pekerjaan (*engagement*) demi kemaslahatan dunia dan akhirat. Dengan mengetahui bahwa usaha mereka di bawah pengawasan Tuhan dan para pemimpin spiritual, karyawan cenderung lebih termotivasi dan terlibat aktif (*employee engagement*) dalam pekerjaannya.

Dengan demikian, ayat ini sangat relevan dijadikan landasan dalam membangun budaya organisasi yang mendorong *employee engagement* berbasis nilai-nilai Islam yang menekankan kerja keras, keikhlasan, dan tanggung jawab.

4.4 Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian merupakan kelemahan dan hambatan yang sering dijumpai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumblah responden dalam penelitian ini yang hanya dibawah 100 yaitu 60 populasi sehingga peneliti mengambil total sampling, sehingga hasil yang diperoleh demikian.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat indah gorontalo. Hasil dari analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *employee engagement* pada karyawan UD. Sehat indah gorontalo. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien korelasi (rxy) bernilai positif sebesar 0,419 dengan taraf signifikan sebesar 0,000($p < 0,05$) yang dapat dikatakan hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan *employee engagement* cukup kuat.

Selain itu juga dalam penelitian, terdapat data hasil kategorisasi pada budaya organisasi di perusahaan UD. Sehat indah gorontalo dengan dengan presentase 13,1% berada pada kategori sedang. Yang dapat dikatakan bahwa dari jumlah 60 karyawan terdapat 8 karyawan yang merasa kurang setuju dengan budaya organisasi di UD. Sehat indah gorontalo seperti budaya sulit menaikan gaji karyawan maupun perbedaan perlakuan terhadap karyawan. Dari tingkat presentase 100% menjadi 86,9%.

Budaya organisasi yang inklusif, adil, dan mendukung perkembangan individu terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Hal ini terlihat dari indikator-indikator yang diukur, seperti orientasi pada hasil, kerja tim, dan stabilitas, yang semuanya memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Karyawan

Karyawan diharapkan lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang diungkapkan dalam survei awal, masih ada karyawan yang kurang inisiatif dan lalai dalam pekerjaan, khususnya dalam penataan barang di gudang. Karyawan perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya kontribusi optimal demi kemajuan perusahaan. Selanjutnya, Karyawan

perlu menjaga sikap profesional dalam bekerja, termasuk mematuhi aturan perusahaan dan berusaha untuk tidak melakukan kesalahan yang sama secara berulang. Dengan demikian, kepercayaan dari pimpinan dan rekan kerja akan meningkat. Dan yang terakhir Karyawan disarankan untuk aktif berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, baik dalam menyampaikan ide, saran, maupun keluhan secara konstruktif. Komunikasi yang baik dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan adil.

2. Perusahaan

Berdasarkan temuan survei awal, terdapat ketidaksetaraan perlakuan terhadap karyawan. Perusahaan perlu menegakkan aturan secara adil dan konsisten kepada seluruh karyawan tanpa membedakan satu dengan yang lain, agar tercipta rasa keadilan dan keterikatan yang lebih kuat. Perusahaan disarankan untuk menyediakan pelatihan dan pembinaan rutin guna meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan kerja dan berkontribusi optimal.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar budaya organisasi yang juga berpengaruh terhadap *employee engagement*, seperti gaya kepemimpinan, *sistem reward*, atau lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dampak jangka panjang dari budaya organisasi yang baik terhadap tingkat keterikatan dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menyusun strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Abrianto, H., & Srimulyani, V. A. (2021). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, *09*(July), 38–48.

Akbar, R. A., Psikologi, J., & Santi Budiani, M. (n.d.). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah*.

Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *14*(2), 110–124. https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680

Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu*, *6*(4), 6491–6504.

Anita, Priharti, R. D. V., & Herlina, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. *Ekonomika*, *15*(1), 2013–2015.

Asiva Noor Rachmayani. (2015). *No* Analisa struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal dirumah, dengan fokus pada kesehatan subjektif judul 6.

Atriani, D., Ratnasari, S. L., Pintor, S., & Patiro, S. (2024). *Teknologi, Kepemimpinan dan Spiritualitas Terhadap Employee engagement Aparatur sipil negara (asn)di puskesmas se-kota tanjung pinang the influence of physical work environment , organizational culture , technology , leadership , and spirituality on employee engagement of state civil apparatus (asn) at community health centers at tanjung pinang city.*

Azzaki, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.

Ahmad Fauzi., Camat, K., & Kota, T. (2024). *Skripsi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat tallo kota makassar*.

Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(3), 1861–1864.

Christian Y Rumissing, Althon K. Pongtuluran, & Adriana Madya Marampa. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, *5*(1), 31–44. https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.4985

Duri, C. (2024). *1 , 2* , 3*. *5*(2), 403–417.

Dwitiantiny, S., & Wijono, S. (2022). Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Credit Union (Cu) Pancur Solidaritas Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Psyche*, *16*(01), 13–24. https://doi.org/10.33557/jpsyche.v16i01.1748

Ekonomi, F., Semarang, U., Amelia, I., & Handayani, P. (2023). *pengaruh budaya organisasi ,kompetisi dan kompensasi terhadap employee engagement bagian packing (Studi Kasus Pada PT . Woya Paper Jaya Abadi)*.

Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *2*(1), 155–172. https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hesti, A. N., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selleri Indonesia. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 104–109.

Hidayat, R., & Efendi, S. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Sekretariat Utama Badan Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) RI. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 9506–9521.

https://employers.glints.com/id-id/blog/5-faktor-yang-mempengaruhi-employee-engagement-ini-kata-goto-bibit/

Hernawati , M. S. (2019). No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada status kesehatan subjektif Title. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciur

beco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembentungan_terpusat_strategi_melestari

Jasmine, K. (2014). 済無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.

Kurnia, S., & Kartika, L. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Bank Mandiri Region V Jakarta 3. *Kolegial: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *Vol.5*(No.2), 121–141.

Maria Yustanti Deta, Antonius Philippus Kurniawan, & Margaretha Yulianti.

(2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(3), 11–24. https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.73

Marliani, L. (2019). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja suatu Oerganisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Nuha, A. U., & Satiningsih. (2023). Hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement di badan kepegawaian daerah Jawa Timur. *Charakter: Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(02), 491–505.

Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). pengaruh budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi dan *employee engagement* Tterhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul). *Upajiwa Dewantara*, *3*(1), 10–20. https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.3838

Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2017). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, *20*(2), 310. https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50

Octaviani, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Serta Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom. *Valuta*, *2*(2), 156–170.

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

Pratamawati, M. H. S., Hidayat, T., Ibrahim, M., & Hartatik, S. (2021). Hubungan Minat Belajar dengan Prestasi Belajar Matematika Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(5), 3270–3278. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1331

Puspita, E., Sembiring, J., Ed, M. M., Madu, G. N., Asawo, S. P., & Gabriel, J. m. o. (2016). The influence of organizational culture towards employee engagement in kantor wilayah PT perusahaan listrik negara (persero) Kalimantan Barat. *International Journal of Arts and Humanities*, *3*(3), 3072–3079.

Puspitasari, R. D., & Budiana, M. S. (2022). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Mitra Megah Bangunan Abadi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Perusahaan*, *9*(6), 1–10.

Putriamadhana, A. M., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(02), 116–130.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *4*(4), 279. https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413

Sipayung, M. S. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Dan Intention To Quit Karyawan. *Journal of Mandalika Literature*, *5*(3), 201–209.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif

Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Work Ethic (Hard Work) sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *Mind Set*, *11*(1), 46–54.

Subkhi Mahmasani. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 274–282.

Santoso, S. (2017). Menguasai statistik di era revolusi data. jakarta:Elex Media Komputindo.

Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Work Ethic (Hard Work) sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *Mind Set*, *11*(1), 46–54.

Taqiyuddin, A., Lailatus Sa'adah, & Nanik Lailatul Mukarromah. (2022). Akhmad Taqiyuddin pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *3*(6), 6565–6572.

Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.

Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya Organisasi Sebagai Faktor yang Berpengaruh dalam Menentukan Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1), 520–532. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13708

Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School*, *2*, 205–220.

L A M P I R A N

Lampiran 1. Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Novita Sari Mansyur biasa dipanggil vita atau pita, Dilahirkan di Kotamobagu pada tanggal 13 November 2001 beragama Islam. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara, dari pasangan bapak Bahrudin Mansyur dan Ibu Saripa Th Untungi (almh) Peneliti ini memulai pendidikan formal di MI Baitul Makmur Kotamobagu pada tahun 2007, dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan sekolahnya di MTS Negeri 1 Kotamobagu dan tamat pada tahun 2016. Kemudian meneruskan jejak langkahnya ke Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu serta berhasil menyelesaikannya dengan baik pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah atas, penulis mengambil waktu jeda (gap year) selama dua tahun. Penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2021 di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO), Fakultas Psikologi pada Program Studi S1 Psikologi dan menyelesaikan kuliah strata satu pada tahun 2025. Selama menjalani pendidikan di MAN 1 Kotamobagu, peneliti telah banyak mengikuti kegiatan, diantaranya Pramuka, OSIS (Organisasi Intra Sekolah),menjadi anggota Marcing Band. Peneliti juga pernah menjuarai lomba teater tingkat provinsi yang diselenggarakan oleh Balai Bahasa Sulawesi Utara. Selain itu juga peneliti pernah menjuarai lomba Musabaqah Tilawatil Qur'an tingkat kabupaten kota dengan cabang lomba Syarhil Qur'an. Selama menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo, penulis banyak mengikuti kegiatan kemahasiswaan diantaranya; Peserta program "Pendidikan, Pelatihan Karakter dan Kepemimpinan (PPKK) Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO) Tahun 2021, dan Peringatan Hari Kesehatan Mental yang diselenggarakan oleh Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO) dan mengikuti program berasrama, serta mengikuti Kuliah Kerja Nyata Aisiyah (KKN Mas) di Jawa Tengah tepatnya di Kabupaten Karang Anyar Solo. Penulis telah menyelesaikan Ujian Skripsi yang berjudul "***HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN UD. SEHAT INDAH GORONTALO''***

Lampiran 2. Pengenalan kuesioner

Kuesioner Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan UD. Sehat Indah

Assalamualaikum wr.wb.

Perkenalkan nama saya, Novita Sari Mansyur mahasiswi tingkat akhir, pada Fakultas Psikologi program studi psikilogi Univeristas Muhammadiyah Gorontalo.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi, dengan judul Hubungan antara Budaya organisasi dengan *Employee engagement* pada Karyawan UD. Sehat Indah. Maka untuk mendukung keberhasilan penelitian ini, saya memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner ini.

Semua data yang terkumpul, akan disimpan dan dijamin KERAHASIAANYA. Data yang terkumpul hanya akan digunakan untuk tujuan kepentingan peneliti dan akademik.

Atas bantuannya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Hormat saya

Novita Sari mansyur

Lampiran 3. Petunjuk pengisian

Petunjuk Pengisian

2. Bersedia mengisi kuisioner
3. Kuisioner terdiri dari 46 butir soal yang dibagi dalam 2 skala yaitu 13 aitem untuk variabel *employee engagement* dan 33 aitem untuk budaya organsasi dan telah dimodifikasi oleh peneliti sesuai kebutuhan.
4. Jawablah pernyataan sesuai dengan pendapat anda
5. Berikan tanda centang pada jawaban yang dipilih
6. Adapun bobot dari pilihan jawaban kuisioner tersebut antara lain :

1)	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2)	TS	Tidak Setuju	2
3)	S	Setuju	3
4)	SS	Sangat Setuju	4

Data Responden

Nama	:
No. Telpon	:
Jenis Kelamin	: Laki-laki / Perempuan
Status Kepegawaian	: Tetap / Kontrak
Periode Bekerja	: 6 bulan- 1 tahun; 2 – 5 tahun;> 6 tahun

A. Skala *Employee Engagement*

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya Memiliki energi yang tinggi ketika bekerja				
2.	Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan				
3.	Saya selalu merasa bersemangat ketika bekerja				
4.	Saya selalu memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan				
5.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan				
6.	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang				
7.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya				
8.	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi				
9.	Ketika Saya mendapatkan ide baru tentang pekerjaan, akan Saya sampaikan kepada rekan kerja ataupun atasan				
10.	Saya merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja				
11.	Saya merasa bahagia ketika bekerja secara intens				
12.	Saya merasa enggan untuk melepaskan diri dari pekerjaan				
13.	Saya sangat bersemangat apabila menerima tugas dan tanggung jawab baru				

B. Skala Budaya Organisasi

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Perusahaan menuntut karyawan kearah perbaikan				
2.	Perusahaan ini mendorong agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan				
3.	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi yang kreatif demi memajukan perusahaan				
4.	Perusahaan kurang memberikan penghargaan terhadap karyawannya yang berprestasi				

5.	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan				
6.	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa				
7.	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya				
8.	Di perusahaan ini, saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi				
9.	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil				
10.	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan				
11.	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan				
12.	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain				
13.	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan				
14.	Dalam perusahaan jarang terjadi konflik				
15.	Dalam perusahaan kurang adanya penerapan hukuman bagi yang melanggar aturan				
16.	Perusahaan kurang berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan				
17.	Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaanya				
18.	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja				
19.	Perusahaan menetapkan target kerja				
20.	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan				
21.	Dalam perusahaan sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi kurang nyaman				
22.	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja				

23.	Perusahaan mendorong karyawan-karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim				
24.	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur dari pada hasil kinerja karyawan				
25.	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
26.	Saya kurang dapat bekerja sama tim, karena terdapat banyak perbedaan				
27.	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten				
28.	Perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang menjadi karyawan yang kreatif				
29.	Perusahaan mengharapakan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari				
30.	Hubungan antara karyawan terlihat renggang				
31.	Perusahaan lebih memfokuskan kasil kerja karyawan dari pada prosedur dalam mencapai hasil				
32.	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan masalah				
33.	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya				

Lampiran 4. Master tabel variabel Budaya organisasi *try out* dan Hasil Penelitian

No	Nama	JK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	Total
1	PN	P	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	160
2	CB	P	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	161
3	SM	P	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	162
4	JA	P	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	164
5	RP	P	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	161
6	KB	L	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	159
7	IA	P	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	164
8	RS	P	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	4	157
9	JL	L	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	168
10	NM	L	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	164
11	ZM	L	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	164
12	PO	L	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	166
13	YM	P	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	166
14	SK	P	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	173
15	KB	L	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	161
16	DB	P	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	166
17	P	P	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	1	3	162
18	R	P	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	163
19	M	P	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	163
20	B	P	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	160
21	RT	P	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	2	3	4	4	163
22	EH	P	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	165
23	M	P	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	168
24	ND	L	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	1	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	165
25	AM	L	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	165
26	FM	P	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	164
27	ZT	L	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	162
28	LR	P	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	165
29	HP	L	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	163
30	HS	L	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	165

No	Nama	JK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	TOTAL
1	YD	P	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	111
2	EK	P	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	119
3	MD	P	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	117
4	RO	P	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	109
5	ER	P	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	114
6	DM	P	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	114
7	BT	L	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	111
8	P	L	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	106
9	N	L	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	109
10	AD	L	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	112
11	NM	L	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	4	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	2	94
12	AS	L	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	1	3	4	4	105
13	MP	P	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	104
14	AB	L	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	105
15	MM	P	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	97
16	AV	P	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	105
17	RM	L	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	108
18	HP	L	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	108
19	PP	P	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	1	1	1	4	2	4	4	3	105
20	LR	P	4	3	3	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	107
21	NM	L	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	108
22	ZM	L	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	113
23	PS	L	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	99
24	YM	P	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	118
25	SK	P	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	106
26	KB	L	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	100
27	DN	P	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	107
28	PT	P	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	99
29	R	P	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	104
30	M	P	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	108
31	B	P	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	1	1	1	4	2	4	4	105
32	RT	P	4	3	3	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	108
33	EH	P	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	108
34	M	P	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	109
35	ND	L	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	4	100
36	AM	L	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	116
37	FM	P	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	1	3	3	107
38	ZT	L	4	3	3	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	110
39	HS	L	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	110
40	CB	L	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	111
41	T	P	3	4	3	3	2	2	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	102
42	A	L	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	111
43	KS	P	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	108
44	IS	P	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	100
45	SA	P	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	111
46	TL	L	4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	111
47	CF	P	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	114
48	S	P	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	1	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	104
49	SL	L	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	105
50	IG	P	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	109
51	MA	P	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	105
52	SL	P	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	106
53	BM	P	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	112
54	KI	P	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	111
55	AM	P	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	119
56	HK	P	3	4	2	3	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	106
57	TB	P	4	3	4	3	1	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	95
58	EK	L	3	2	4	4	2	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	112
59	FY	L	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	110
60	ARM	L	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	105

Lampiran 5. Master tabel variabel Employee Engagement try out

No	Nama	JK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	PN	P	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	59
2	CB	P	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	62
3	SM	P	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	1	4	1	3	1	3	50
4	JA	P	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	1	49
5	RP	P	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	51
6	KB	L	3	2	2	1	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	47
7	IA	P	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
8	RS	P	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	1	3	51
9	JL	L	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	2	4	2	4	1	4	4	2	56
10	NM	L	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	52
11	ZM	L	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	60
12	PO	L	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	57
13	YM	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	52
14	SK	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	69
15	KB	L	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	59
16	DB	P	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	60
17	P	P	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	52
18	R	P	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	63
19	M	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	51
20	B	P	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	1	1	1	3	2	2	52
21	RT	P	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	2	4	3	56
22	EH	P	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	60
23	M	P	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	56
24	ND	L	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	51
25	AM	L	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	57
26	FM	P	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	51
27	ZT	L	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	51
28	LR	P	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	53
29	HP	L	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	51
30	HS	L	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	53

Lampiran 6. Master tabel *employee engagemengt* hasil penelitian

No	Nama	JK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL
1	YD	P	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	46
2	EK	P	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	48
3	MD	P	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	RO	P	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	45
5	ER	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	DM	P	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	46
7	BT	L	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
8	P	L	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	47
9	N	L	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	43
10	AD	L	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	44
11	NM	L	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	48
12	AS	L	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	47
13	MP	P	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	47
14	AB	L	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	45
15	MM	P	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	49
16	AV	P	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	49
17	RM	L	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	43
18	HP	L	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50
19	PP	P	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	47
20	LR	P	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	50
21	NM	L	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	45
22	ZM	L	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
23	PS	L	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49
24	YM	P	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	48
25	SK	P	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	48
26	KB	L	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	47
27	DN	P	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	47
28	PT	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	R	P	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	47
30	M	P	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	46
31	B	P	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	46
32	RT	P	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
33	EH	P	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	44
34	M	P	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	49
35	ND	L	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	48
36	AM	L	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	46
37	FM	P	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50
38	ZT	L	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	47
39	HS	L	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	49
40	CB	L	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	47
41	T	P	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	47
42	A	L	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	44
43	KS	P	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	47
44	IS	P	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	40
45	SA	P	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	46
46	TL	L	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	44
47	CF	P	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	47
48	S	P	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	45
49	SL	L	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	47
50	IG	P	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	48
51	MA	P	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	45
52	SL	P	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	50
53	BM	P	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
54	KI	P	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	44
55	AM	P	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	46
56	HK	P	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	46
57	TB	P	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	49
58	EK	L	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	45
59	FY	L	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	48
60	ARM	L	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	47

Lampiran 7. Hasil Datsa SPSS

Hasil Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	60	97	114	105.68	4.119
Employee Engagement	60	42	50	46.83	1.852
Valid N (listwise)	60				

Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya organisasi	.099	60	.200*	.975	60	.257
Employee engagement	.129	60	.014	.959	60	.041

a. Lilliefors Significance Correction

hasil uji reliabilitas budaya organisasi dan *employee engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
.868	*48*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
.715	*18*

Hasil Uji korelasi

		X	Y
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.419**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Employee engagement	Pearson Correlation	.419**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

***. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).*

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
budaya Organisasi * employee engagem	Between Groups	(Combined)	59.533	17	3.502	1.097	.388
		Linearity	1.830	1	1.830	.573	.453
		Deviation from Linearity	57.703	16	3.606	1.130	.361
	Within Groups		134.067	42	3.192		
	Total		193.600	59			

Lampiran 8. Dokumentasi *try out*









Lampira 9. Dokumentasi penelitian







Lampiran 10. Surat permohonan penelitian

FAKULTAS PSIKOLOGI
Rising An Islamic Spirit For The Universe

Nomor : 024/FPSI-UMG/V/2025 Gorontalo, 11 Mei 2025
Hal : Permohonan Rekomendasi Penelitian
Lamp. : -

Kepada Yth.
UD. Sehat Indah Gorontalo
Di,-
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya pada kita dalam menjalankan aktifitas keseharian. Aamiin..!!

Sebagai salah satu persyaratan penyusunan penelitian hasil mahasiswa, perlu dilaksanakan penelitian untuk menunjang karya penulisan skripsi dari mahasiswa tersebut. maka demi kelancaran proses penelitian mahasiswa tersebut kami harapkan agar Bapak/Ibu dapat memberikan ijin kepada mahasiswa kami, :

Nama : Novita Sari Mansyur
NIM : C03421039
Judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo.

Demikian surat permohonan izin ini disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO FAKULTAS PSIKOLOGI

Dr. Anik Indarwati. S.Psi., M.Pd, Psikolog
N B M : %NBM_DEKAN%

Lampiran 11. Surat Penerimaan Penelitian oleh UD. Sehat Indah

UD. SEHAT INDAH
SOLE DISRIBUTOR
Jl. Melati No. 1 Gorontalo 96100
Telp. (0435) 824425 - 831500
NPWP : 06.257.311.2.822.000 (PKP)

Gorontalo, 10 Mei 2025

Nomor : 10/SK/SI/V/2025
Lampiran :-

Kepada Yth.
Novita Sari Mansyur/ mahasiswa UMGo
di Tempat

Perihal : Surat Penerimaan Penelitian

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian yang Saudari ajukan pada tanggal 9 Mei 2025, bersama ini kami sampaikan bahwa UD. Sehat Indah Gorontalo memberikan izin kepada Saudari Novita Sari Mansyur dengan NIM C03421039 untuk melaksanakan penelitian dengan judul:

"HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN UD. SEHAT INDAH GORONTALO"

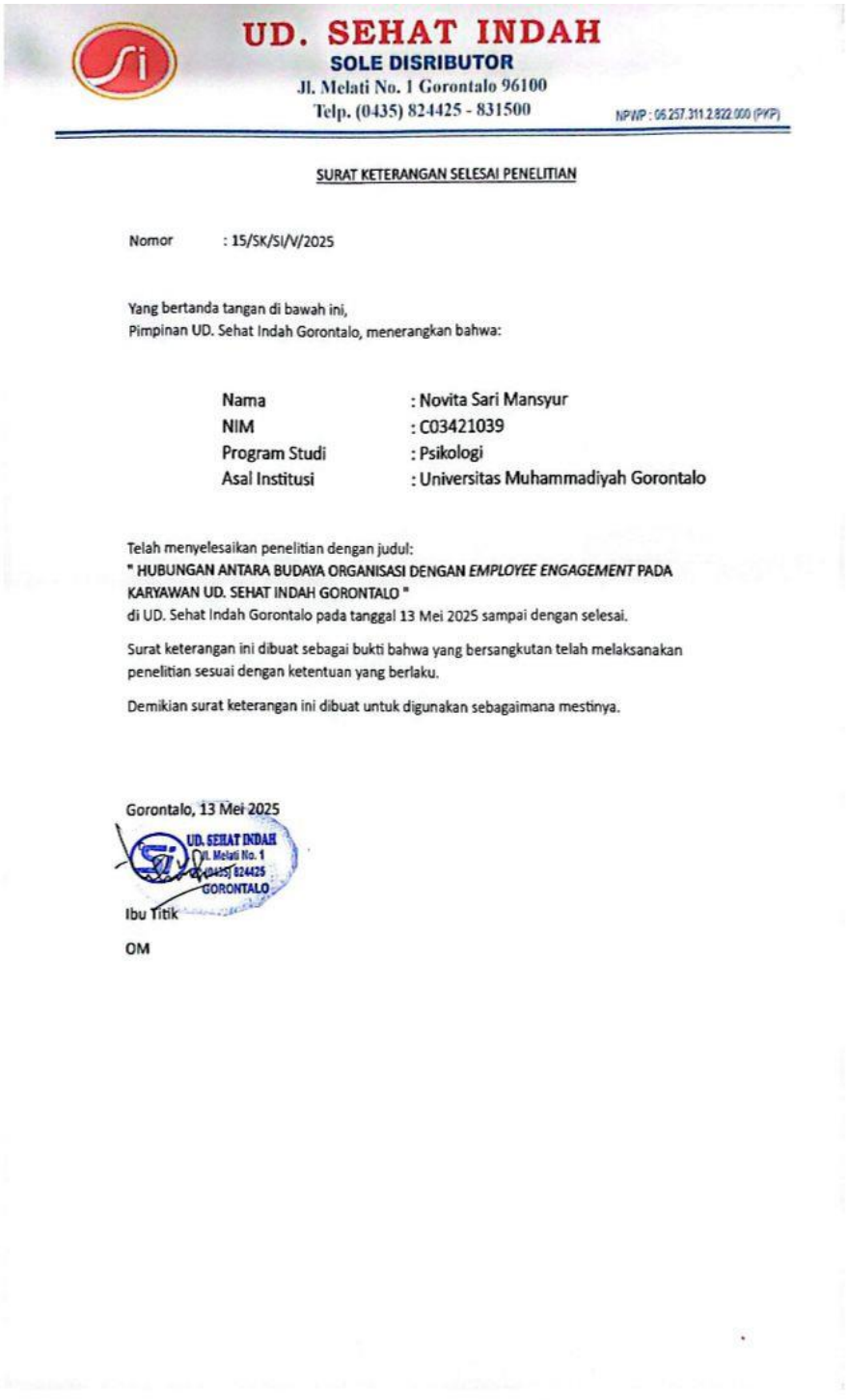
Penelitian tersebut dapat dilaksanakan di UD. Sehat Indah Gorontalo mulai tanggal 13 Mei 2025 sampai dengan selesai, dengan tetap memperhatikan ketentuan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan UD. Sehat Indah Gorontalo.

Demikian surat penerimaan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
UD. SEHAT INDAH
GORONTALO
Ibu Titik
OM

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 12. Surat Pernyataan Selesai Penelitian



UD. SEHAT INDAH
SOLE DISRIBUTOR
Jl. Melati No. 1 Gorontalo 96100
Telp. (0435) 824425 - 831500
NPWP : 06.257.311.2.822.000 (PKP)

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 15/SK/SI/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini,
Pimpinan UD. Sehat Indah Gorontalo, menerangkan bahwa:

Nama	: Novita Sari Mansyur
NIM	: C03421039
Program Studi	: Psikologi
Asal Institusi	: Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Telah menyelesaikan penelitian dengan judul:
" HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN UD. SEHAT INDAH GORONTALO "
di UD. Sehat Indah Gorontalo pada tanggal 13 Mei 2025 sampai dengan selesai.

Surat keterangan ini dibuat sebagai bukti bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 13 Mei 2025

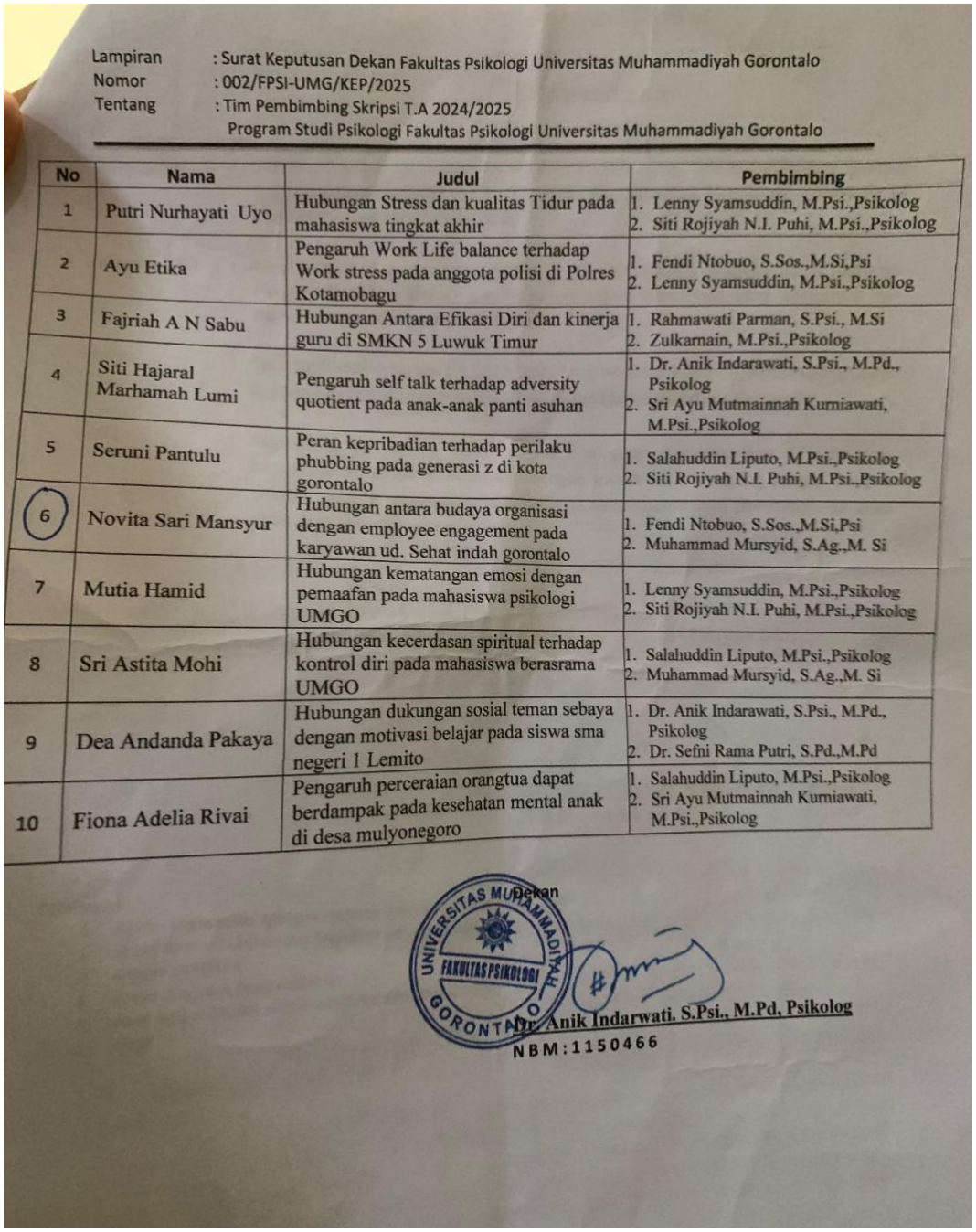
UD. SEHAT INDAH
Jl. Melati No. 1
(0435) 824425
GORONTALO

Ibu Titik

OM

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 13. Surat keputusan Pembimbing

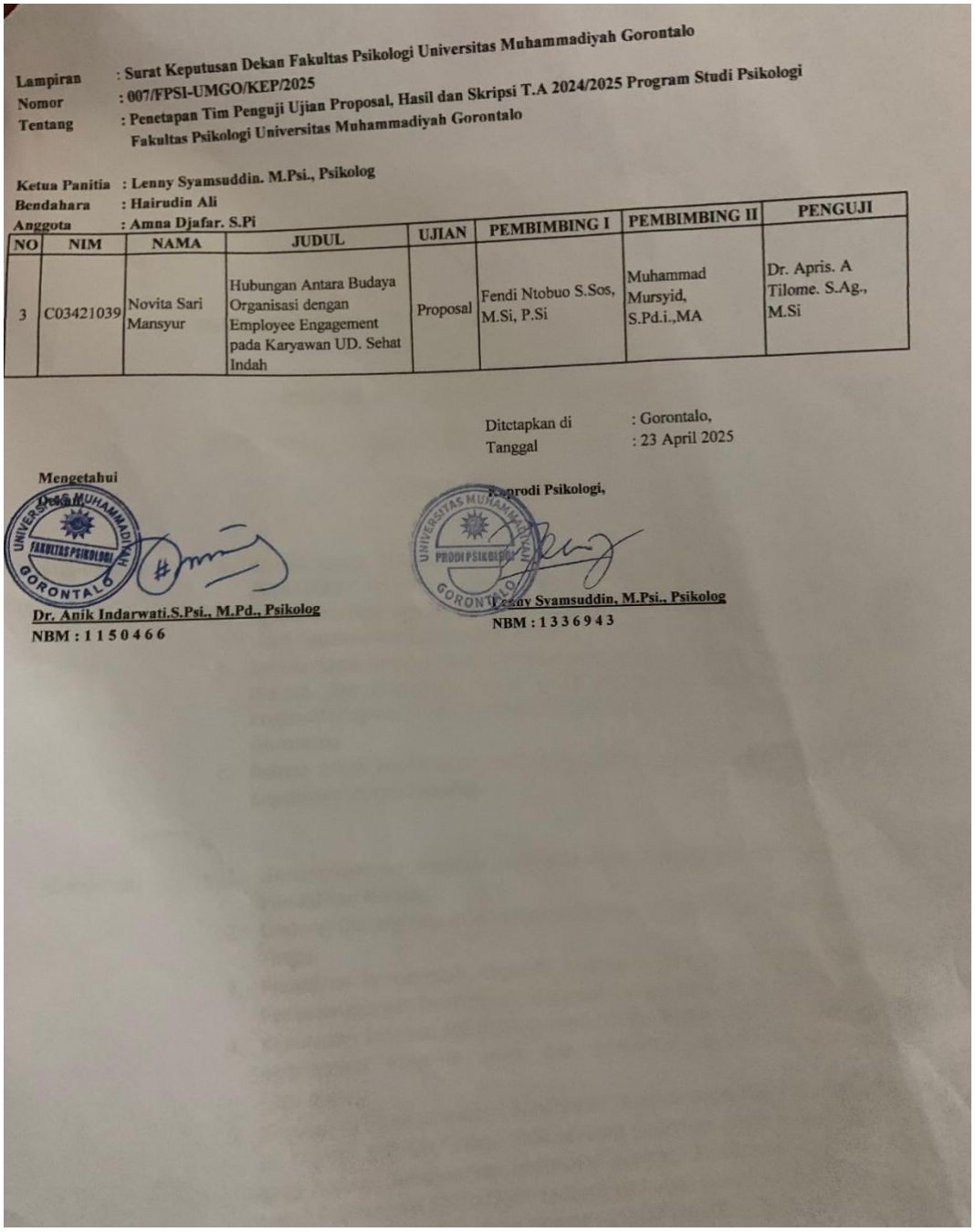


Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Nomor : 002/FPSI-UMG/KEP/2025
Tentang : Tim Pembimbing Skripsi T.A 2024/2025
Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo

No	Nama	Judul	Pembimbing
1	Putri Nurhayati Uyo	Hubungan Stress dan kualitas Tidur pada mahasiswa tingkat akhir	1. Lenny Syamsuddin, M.Psi.,Psikolog 2. Siti Rojiyah N.I. Puhi, M.Psi.,Psikolog
2	Ayu Etika	Pengaruh Work Life balance terhadap Work stress pada anggota polisi di Polres Kotamobagu	1. Fendi Ntobuo, S.Sos.,M.Si,Psi 2. Lenny Syamsuddin, M.Psi.,Psikolog
3	Fajriah A N Sabu	Hubungan Antara Efikasi Diri dan kinerja guru di SMKN 5 Luwuk Timur	1. Rahmawati Parman, S.Psi., M.Si 2. Zulkarnain, M.Psi.,Psikolog
4	Siti Hajaral Marhamah Lumi	Pengaruh self talk terhadap adversity quotient pada anak-anak panti asuhan	1. Dr. Anik Indarawati, S.Psi., M.Pd., Psikolog 2. Sri Ayu Mutmainnah Kurniawati, M.Psi.,Psikolog
5	Seruni Pantulu	Peran kepribadian terhadap perilaku phubbing pada generasi z di kota gorontalo	1. Salahuddin Liputo, M.Psi.,Psikolog 2. Siti Rojiyah N.I. Puhi, M.Psi.,Psikolog
6	Novita Sari Mansyur	Hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan ud. Sehat indah gorontalo	1. Fendi Ntobuo, S.Sos.,M.Si,Psi 2. Muhammad Mursyid, S.Ag.,M. Si
7	Mutia Hamid	Hubungan kematangan emosi dengan pemaafan pada mahasiswa psikologi UMGO	1. Lenny Syamsuddin, M.Psi.,Psikolog 2. Siti Rojiyah N.I. Puhi, M.Psi.,Psikolog
8	Sri Astita Mohi	Hubungan kecerdasan spiritual terhadap kontrol diri pada mahasiswa berasrama UMGO	1. Salahuddin Liputo, M.Psi.,Psikolog 2. Muhammad Mursyid, S.Ag.,M. Si
9	Dea Andanda Pakaya	Hubungan dukungan sosial teman sebaya dengan motivasi belajar pada siswa sma negeri 1 Lemito	1. Dr. Anik Indarawati, S.Psi., M.Pd., Psikolog 2. Dr. Sefni Rama Putri, S.Pd.,M.Pd
10	Fiona Adelia Rivai	Pengaruh perceraian orangtua dapat berdampak pada kesehatan mental anak di desa mulyonegoro	1. Salahuddin Liputo, M.Psi.,Psikolog 2. Sri Ayu Mutmainnah Kurniawati, M.Psi.,Psikolog

Dekan
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO FAKULTAS PSIKOLOGI
Dr. Anik Indarwati, S.Psi., M.Pd, Psikolog
NBM:1150466

Lampiran 14. Surat Keputusan Penguji



Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Nomor : 007/FPSI-UMGO/KEP/2025
Tentang : Penetapan Tim Penguji Ujian Proposal, Hasil dan Skripsi T.A 2024/2025 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Ketua Panitia : Lenny Syamsuddin. M.Psi., Psikolog
Bendahara : Hairudin Ali
Anggota : Amna Djafar. S.Pi

NO	NIM	NAMA	JUDUL	UJIAN	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II	PENGUJI
3	C03421039	Novita Sari Mansyur	Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan UD. Sehat Indah	Proposal	Fendi Ntobuo S.Sos, M.Si, P.Si	Muhammad Mursyid, S.Pd.i.,MA	Dr. Apris. A Tilome. S.Ag., M.Si

Ditctapkan di : Gorontalo,
Tanggal : 23 April 2025

Mengetahui
Dekan

Dr. Anik Indarwati.S.Psi., M.Pd., Psikolog
NBM : 1150466

Ketua Prodi Psikologi,

Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog
NBM : 1336943