

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN SUBKONTRAKTOR**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Disusun Oleh:

NANDA PRATIWI

NIM. 1502105071

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

SAMARINDA

2022

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN SUBKONTRAKTOR**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Disusun Oleh:

NANDA PRATIWI

NIM. 1502105071

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

SAMARINDA

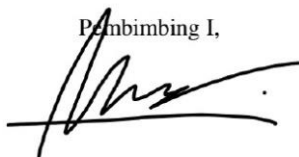
2022

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Keterikatan
Karyawan Subkontraktor
Nama : Nanda Pratiwi
NIM : 1502105071
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Menyetujui:

Pembimbing I,



Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi.M.Si
NIP. 19800513 200801 1 013

Pembimbing II,



Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog
NIP. 19910814 201903 2 029

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nanda Pratiwi

NIM : 1502105071

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“pengaruh budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan subkontraktor”** Adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 10 Juni 2022

Yang menyatakan,

Nanda Pratiwi
NIM. 1502105071

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang”

Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

“Bapak dan Ibu yang ku banggakan, yang bertahan demi memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan serta selalu mendukung dan putera dan puterinya”

“Kakak-kakak ku tercinta, yang menunjukkan separuh pengalamannya untuk kujadikan penutan dalam menjalani kehidupan dan menyemangati dalam segala kegiatan yang ku lakukan”

“Serta semua orang yang aku sayangi dan menyayangiku, terima kasih sudah masuk dalam masa-masa dimana aku berjuang mencapai kedewasaan”.

HALAMAN MOTTO

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.” – Ali bin Abi Thalib

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”

(QS. Al Insyirah)

“Kesuksesan adalah kemampuan beranjak dari suatu kegagalan ke kegagalan yang lain tanpa kehilangan keinginan untuk berhasil”

(Sir Winston Churchill)

“Tidak masalah selambat apapun kamu bergerak, asalkan kamu tidak berhenti”

(Confucius)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN SUBKONTRAKTOR

Nanda Pratiwi

NIM. 1502105071

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. Aviako Sepinggian Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keterikatan karyawan, budaya organisasi dan penilaian kinerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan (2) ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan.

Kata Kunci: keterikatan karyawan, budaya organisasi, penilaian kinerja

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERFORMANCE
ASSESSMENT ON SUBCONTRACTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT ON
EMPLOYEES OF SUBCONTRACTOR**

Nanda Pratiwi
NIM. 1502105071

*Departement of Psychology, Faculty of Social and Poitical Sciences, Mulawarman
University*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and performance appraisal on employee engagement with employees of PT. Aviako Sepinggian Balikpapan. This study uses a quantitative approach. The subjects in this study were 73 employees who were selected using a total sampling technique. Data collection methods used are employee engagement scale, organizational culture and performance appraisal. The collected data were analyzed by multiple linear regression test. The results of this study indicate that: (1) there is a significant influence of organizational culture and performance appraisal on employee engagement (2) there is a significant influence of organizational culture on employee engagement.

Keywords: employee engagement, organizational culture, performance appraisal

RIWAYAT HIDUP



Nanda Pratiwi atau yang biasa dikenal sebagai Nanda adalah penulis skripsi ini. Penulis dilahirkan pada tanggal 29 April 1997 di Balikpapan tepatnya di Provinsi Kalimantan Timur, merupakan anak kedua dari lima bersaudara, yang dilahirkan oleh pasangan Heru Pramono dan Ibu Astuti Murtiasih.

Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 006 Balikpapan Timur (lulus tahun 2009), melanjutkan ke SMPN 8 Balikpapan (lulus tahun 2012), melanjutkan ke SMAN 7 Balikpapan (lulus tahun 2015), kemudian melanjutkan pendidikan Tinggi jurusan psikologi dengan masa kuliah selama 6 tahun (12 semester) dan meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Sebagai aplikasi dalam rangka melaksanakan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi, maka pada bulan Juli sampai Agustus 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Kariangau Provinsi Kalimantan Timur dan ditahun yang sama penulis manggang di PT Sanggar Sarana Baja menjadi admin *warehouse* selama tiga bulan. Akhir kata penulis selalu mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan subkontraktor (Pada Karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggian Balikpapan di PT. Sanggar Sarana Baja).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘aalamin.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas anugrah dan kauria-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan subkontraktor (Pada Karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggian Balikpapan di PT. Sanggar Sarana Baja)”. Dengan baik.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi, penulis telah mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur atas selesainya penulisan ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si., selaku Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda
2. Dr. H. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman, terima kasih telah membantu mempermudah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

5. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II yang juga dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Rusi Zulistiawan, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penulisan ini.
7. Muhammad Fikri, MBA., BBA., selaku Dosen Penguji II yang telah menguji dan memberikan sara guna kesempurnaan penulisan ini.
8. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membagi ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
9. Seluruh Staf Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membantu dalam hal administrasi akademik.
10. Kedua Orang tua saya Ibu dan Bapak, Ayah dan Bunda yang selalu mendukung dan sebagai penguat untuk selalu mengerjakan skripsi ini.
11. Kakak Adek saya, Rikco Ade Prasetya, Nurmella Apriani, Arya Putra Prajaya, Faizal Al Syarif dan Fawaz Al Syarif.
12. Seluruh rekan-rekan Psikologi, khususnya Angkatan 2015 di Universitas Mulawarman Samarinda.
13. Untuk seluruh karyawan kantor PT Sanggar sarana Baja dan PT Aviako Sepinggan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini, untuk bagian warehouse Mas Adam, Mas Ashary, Mas uli, Mas Selamat, Mas Royan yang sudah menerima saya sebagai karyawan magang. Kemudian untuk Mba Agnes, Pak Nalty, Pak Mail, Mas Rizky dan masih banyak lagi yang membantu saya dalam proses membagikan kuesioner ke Perusahaan.

14. Untuk sahabat saya Lailatul Fitriyah dan Abang Aan yang selalu memberikan semangat, memberikan dukungan serta menjadi pengingat dalam mengerjakan skripsi.
15. Untuk Mas Latif Nur Afandi yang selalu memberikan semangat, dukungan dan pengingat.
16. Untuk Para sahabat saya Febry Wigatiningtyas, Wiwin Suryani, Wahyunita Pratiwi, Teman-teman saya dari grup Family 123 Rahman, Dolly, Serly, Sintiya, Vera, Amanda, Endah, Singgih, Amin, Arif, Zul, Fandri, Nukivera Hayati, Riyan Pangeri, Rizka Wahyu Herwianto, Julianita Carlina dan masih banyak lagi yang belum bisa saya sebutkan satu persatu.

Demikianlah, semoga bantuan dan doa yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf apabila dalam penelisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan.

Samarinda, 28 Juni 2022

Penulis

Nanda Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Keterikatan Karyawan	13
1. Definisi Keterikatan Karyawan	13
2. Aspek-aspek Keterikatan Karyawan	14
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterikatan Karyawan	14
B. Budaya Organisasi	17
1. Definisi Budaya Organisasi	17
2. Aspek-aspek Budaya Organisasi	18
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	19
C. Penilaian Kinerja	20
1. Definisi Penilaian Kinerja	20
2. Aspek-aspek Penilaian Kinerja	21
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penilaian Kinerja	22
D. Kerangka Berfikir	24
E. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel	28
C. Definisi Konseptual	29
1. Keterikatan Karyawan	29
2. Budaya Organisasi	29
3. Penilaian Kinerja	29
D. Definisi Operasional	29

1. Keterikatan Karyawan.....	29
2. Budaya Organisasi.....	30
3. Penilaian Kinerja.....	30
E. Populasi dan Sample.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sample.....	31
3. Teknik Sampling.....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	31
1. Skala Keterikatan Karyawan.....	32
2. Skala Budaya Organisasi.....	33
3. Skala Penilaian Kinerja.....	33
G. Validitas dan Reliabilitas.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas.....	34
3. Uji Coba Alat Ukur.....	34
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
1. Skala Keterikatan Karyawan.....	40
2. Skala Budaya Organisasi.....	42
3. Skala Penilaian Kinerja.....	43
I. Teknik Analisa Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	43
2. Karakteristik Subjek Penelitian.....	44
3. Hasil Uji Deskriptif.....	45
4. Hasil Uji Asumsi: Normalitas.....	48
5. Hasil Uji Asumsi: Linearitas.....	50
6. Hasil Uji Asumsi: Multikolinearitas.....	52
7. Hasil Uji Asumsi: Homoskedastisitas.....	53
8. Hasil Uji Asumsi: Autokorelasi.....	53
9. Hasil Uji Hipotesis: Analisis Regresi Model Penuh.....	54
10. Hasil Uji Hipotesis: Analisis Regresi Model Bertahap.....	55
11. Hasil Uji Hipotesis Tambahan.....	56
B. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	72
A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN PENELITIAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Keterikatan Karyawan	32
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja	33
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Manajemen Stres	34
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Keterikatan Karyawan Hasil <i>Tryout</i>	36
Tabel 5. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Keterikatan Karyawan <i>Tryout</i>	36
Tabel 6. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Keterikatan Karyawan <i>Tryout</i>	36
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi Hasil <i>Tryout</i>	37
Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Budaya Organisasi <i>Tryout</i>	38
Tabel 9. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Budaya Organisasi <i>Tryout</i>	38
Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Penilaian Kinerja <i>Tryout</i>	39
Tabel 11. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Penilaian Kinerja <i>Tryout</i>	39
Tabel 12. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Penilaian Kinerja <i>Tryout</i>	40
Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Keterikatan Karyawan.....	40
Tabel 14. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Keterikatan Karyawan	41
Tabel 15. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Keterikatan Karyawan	41
Tabel 16. Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi	42
Tabel 17. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Budaya Organisasi	42
Tabel 18. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Budaya Organisasi	43
Tabel 19. Sebaran Aitem Skala Penilaian Kinerja	42
Tabel 20. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Penilaian Kinerja.....	42
Tabel 21. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Penilaian Kinerja.....	43
Tabel 22. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 23. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 24. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 25. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik.....	46
Tabel 26. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Karyawan	46
Tabel 27. Kategorisasi Skor Skala Budaya Organisasi	47
Tabel 28. Kategorisasi Skor Skala Penilaian Kinerja	47
Tabel 29. Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 30. Hasil Uji Linearitas	50
Tabel 31. Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 32. Hasil Uji Homoskedastisitas	52
Tabel 33. Hasil Uji Autokorelasi	54
Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh	54
Tabel 35. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap	55
Tabel 36. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Tergantung	56
Tabel 37. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek <i>Vigor</i> (Y1)	57
Tabel 38. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek <i>Dedication</i> (Y2)	58
Tabel 39. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Bertahap Terhadap Aspek <i>Absorption</i> (Y3)	59
Tabel 40. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial <i>Stepwise</i> dengan Aspek <i>Vigor</i> (Y1)	60
Tabel 41. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Pada Aspek <i>vigor</i> (Y1)	61
Tabel 42. Hasil Uji Analisis Regresi Model <i>Stepwise</i> dengan Aspek <i>Dedication</i> (Y2)	61
Tabel 43. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir pada Aspek <i>Dedication</i> (Y2)	62
Tabel 44. Hasil Uji Analisis Regresi Model <i>Stepwise</i> dengan Aspek <i>Absorption</i> (Y3)	62
Tabel 45. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Pada Aspek <i>Absorption</i> (Y3)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Ilustrasi Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 2. Q-Q Plot Budaya Organisasi.....	49
Gambar 3. Q-Q Plot Budaya Organisasi.....	49
Gambar 4. Q-Q Plot Penilaian Kinerja.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2. <i>Blue Print</i> Skala Keseimbangan Keterikatan Karyawan.....	78
Lampiran 2. <i>Blue Print</i> Skala Keseimbangan Budaya Organisasi	80
Lampiran 3. <i>Blue Print</i> Skala Penilaian Kinerja	84
Lampiran 4. Lembar Pernyataan	86
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 6. Hasil Uji SPSS	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi pada saat ini setiap perusahaan sedang melakukan pengembangan signifikan baik dalam hal kinerja dan produktifitas. Perusahaan melakukannya agar dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya. Dan hal tersebut menyebabkan tingginya tuntutan kerja bagi karyawan. Selain itu, karyawan juga harus meningkatkan kualitas agar tetap menjadi pekerja dan dapat bersaing dalam peningkatan karir di perusahaannya yang menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja. Karyawan merupakan suatu aset penting perusahaan untuk meningkatkan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan kontribusi yang dapat memberikan karyawan dapat menghasilkan, memperbaiki, dan menambahkan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri (Anuari, firdaus & subakti, 2020)

Prabhaputra, Budiarta & saputra (2019) Sumber daya manusia pada umumnya yang bekerja tentunya memiliki suatu hubungan yaitu hubungan antara pekerja dengan perusahaan. Namun ternyata, hubungan kerja tidak hanya hubungan antara pekerja dengan perusahaan ada pula hubungan kerja bersifat kemitraan yang dilakukan oleh perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain yang melibatkan tenaga kerja yaitu *outsourcing*. *Outsourcing* (alih daya) dalam pengertian yang paling luas, merupakan sebuah upaya perusahaan dalam memakai bantuan dari perusahaan lain untuk menunjang bisnisnya. Salah satunya adalah PT Sanggar

Sarana Baja yang memerlukan tenaga kemitraan dan bekerja sama dengan PT Aviako Sepinggan untuk dapat memberikan tenaga kerja atau *outsourcing*.

Salah satu perusahaan yang ada di Indonesia adalah PT Sanggar Sarana Baja (SSB) bergerak dalam bidang manufaktur khususnya untuk industri migas, pertambangan dan industrial, peralatan transportasi, remanufaktur komponen alat berat, juga menyediakan jasa pengelasan dan permesinan langsung di lokasi. PT Sanggar Sarana Baja merupakan kontraktor utama yang mempunyai karyawan subkontraktor yaitu PT Aviako Sepinggan yang mendukung kegiatan pekerjaan diperusahaan. PT Aviako merupakan perusahaan penyedia jasa karyawan subkontraktor tersebut dikontrak selama satu tahun. Kontraktor utama memberikan kesempatan bagi karyawan subkontraktor agar menjadi karyawan tetap. Penerimaan karyawan baru PT Sanggar Sarana Baja diperoleh melalui proses seleksi dan evaluasi untuk itu, perusahaan ini harus memperhatikan karyawan agar terjadinya keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.

Kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pun menjadi peranan penting dalam hasil kinerja karyawan. Perusahaan tidak membeda-bedakan karyawan baik antara karyawan kontraktor utama atau karyawan subkontraktor yang bekerja di perusahaan tersebut. Subkontraktor adalah pihak ketiga yang dilibatkan oleh pihak kontraktor utama untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban tertentu yang terbit dari kontrak konstruksi antara pihak kontraktor utama dengan pihak penyedia jasa, pekerjaan yang dilakukan oleh subkontraktor atas nama pihak kontraktor utama. Subkontraktor adalah pihak yang bekerja untuk kontraktor utama dan memiliki bidang spesialisasi tertentu yang dibutuhkan dalam melaksanakan

sebuah pekerjaan (Hansen, 2015). Jasa Subkontraktor bertujuan untuk mengatasi kebutuhan pekerja yang sangat besar akibat beban pekerjaan yang terlalu besar pada saat tertentu tanpa harus menambah jumlah pekerja tetap (Heri, 2008). Henrico dan Soekiman (2003) menyatakan bahwa alasan utama kontraktor utama dalam memilih subkontraktor berkaitan dengan kepercayaan. Kontraktor utama mendapatkan manfaat dalam segi pengelolaan pembiayaan pekerjaan, dimana arus pembiayaannya agak sedikit diperlonggar, sedangkan bagi subkontraktor akan mengambil manfaat melalui sistem, karena bagaimanapun terbuka kesempatan kerja bagi mereka.

Seperti yang dicetuskan oleh Kruse (2012), keterikatan karyawan adalah sebuah bentuk komitmen emosional yang ada pada diri pekerja kepada sebuah organisasi dan tujuan dari organisasi tersebut. keterikatan karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. keterikatan karyawan secara umum, dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, tetapi diantaranya ada kendala utama yang dapat timbul terutama berasal dari karyawan, seperti rendahnya keterikatan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Peningkatan manajemen perusahaan, kualitas sumber daya manusia (SDM), serta perbaikan sarana dan prasarana sangat diperlukan untuk menciptakan etos budaya kerja karyawan dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi menghadapi segala

macam tantangan dan hambatan. Salah satunya adalah mengenai keterikatan karyawan yang sering disebut dengan *work engagement* didefinisikan hubungan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara karyawan dan organisasi atau perusahaan tempat bekerja adalah sebuah jembatan karyawan agar menciptakan sikap dan perilaku yang positif terhadap sebuah organisasi atau perusahaan agar tercapainya kesuksesan bersama (Akbar, 2013).

Menurut buku perjanjian kerja bersama PT Sanggar Sarana Baja akan memberikan kesempatan yang besar kepada karyawan subkontraktor untuk menjadi karyawan di PT Sanggar Sarana baja. Lowongan pekerjaan untuk menjadi karyawan PT Sanggar Sarana Baja seleksinya di berikan untuk karyawan subkontraktor yang telah bekerja di perusahaan ini. Hal ini yang dapat menjadikan karyawan subkotraktor menjadi semangat dalam bekerja, menghasilkan pekerjaan yang baik dan disiplin kerja yang baik. Seleksinya pun didapatkan melalui evaluasi kerja setiap tahunnya atau pada saat ingin menambah karyawan tetap diperusaan dan tidak sedikit juga karyawan subkontraktor yang tidak memiliki sikap yang sama.

Sistem manajemen juga harus selaras dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2003). Budaya organisasi merupakan sistem bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut dan dihargai bersama dalam organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi.

Budaya merupakan suatu beban, bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi itu. Manajemen menginginkan karyawan untuk menerima nilai budaya dari organisasi namun manajemen juga akan secara terbuka dan menunjukkan dukungan akan perbedaan-perbedaan yang dibawa karyawan ketempat kerja. Budaya menjalankan fungsi didalam sebuah organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang. Keempat, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh para karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah sebuah alat untuk mencapai tujuan, diantaranya agar dapat mempertahankan kontrol karyawan, karyawan dilibatkan dalam tujuan perusahaan, untuk sebagai bahan evaluasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan komunikasi dan adanya umpan balik, dan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Bekele, 2014).

Peranan utamanya adalah perusahaan mempunyai sebuah proses penilaian yang dapat membantu organisasi menjadi lebih unggul dengan adanya rasa

semangat positif dan dapat menjembatani komunikasi tujuan, koreksi masalah dan memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan buku perjanjian kerja bersama yang dimiliki perusahaan tersebut didapatkan bahwa proses dalam penilaian kinerja di perusahaan ini pun dilakukan sangat terbuka pada saat satu tahun sekali ada yang namanya standar penilaian kinerja untuk karyawan yang akan dipakai sebagai bahan evaluasi. Untuk karyawan subkontraktor sendiri pun dinilai oleh *supervisor* langsung yang menangani di masing-masing departemen. Standar yang diberikan karyawan subkontraktor PT Aviako Sepinggan dengan karyawan PT Sanggar Sarana Baja tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Standar penilaian untuk karyawan subkontraktor sendiri adalah kedisiplinan, penerapan *safety*, etos kerja, komunikatif dan inisiatif. Setiap harinya supervisor menilai kerja karyawan subkontraktor dan akan menjadi bahan evaluasi kerja disetiap tahunnya.

Berdasarkan monitoring dan umpan balik telah dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa jauh individu, tim, maupun organisasi telah mencapai kemajuan. Hasil evaluasi dapat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Proses yang efektif menjadi agar membantu perusahaan dalam strategi kompetitif yang tidak hanya secara fisik melainkan seluruh aspek pekerjaan. Manfaatnya adalah dapat memperbaiki kinerja sepanjang tahun.

Hal ini didukung dengan Penelitian terdahulu yaitu, penelitian pada Dewi (2012) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap employee engagement (keterikatan karyawan) di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat. Lokasinya dilakukan di PT Asuransi Jasa Indonesia

(Persero). Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan penilaian kinerja sebagai variabel bebas dan keterikatan karyawan sebagai variabel terikat, kemudian pada penelitian ini saya menggunakan satu variabel budaya organisasi dan penilaian kinerja sebagai variabel. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap keterikatan karyawan. Subjek penelitian ini pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggian di Kota Balikpapan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2013) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang. Primatexco Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada PT. Primatexco Indonesia di Batang, dengan jumlah sampel sebanyak 145 orang. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,623 dan $t_{hit} = 8,481$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima.

Pada penelitian sebelumnya, dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan. Pada penelitian ini menambahkan satu variabel bebas yaitu, penilaian kinerja. Dimana subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang, sedangkan subjek penelitian ini pada karyawan subkontraktor PT Aviako Sepinggian.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Penilaian Kinerja

terhadap Keterikatan Karyawan Subkontraktor PT Aviako Sepinggian Balikpapan di PT Sanggar Sarana Baja Balikpapan”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembahasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan subkontraktor di PT Aviako Sepinggian Balikpapan?
2. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan subkontraktor di PT Aviako Sepinggian Balikpapan?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan subkontraktor di PT Aviako Sepinggian Balikpapan?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keterikatan karyawan subkontraktor di PT aviako Sepinggian Balikpapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan subkontraktor di PT Aviako Sepinggian Balikpapan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan subkontraktor di PT Aviako Sepinggian Balikpapan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap kajian ilmu pengetahuan Psikologi Industri khususnya kajian mengenai keterikatan karyawan bila dikaitkan dengan budaya organisasi dan penilaian kinerja.
- b. Diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan kerja karyawan, agar memiliki tanggung jawab dan loyalitas.

2. Praktis

- a. Bagi penelitian lainnya, mampu menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan datang.
- b. Sebagai masukan pada pihak perusahaan yang menjadi tempat penelitian untuk bisa menerapkan budaya organisasi dan penilaian kinerja, agar keterikatan karyawan menjadi lebih baik.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini, dapat memberikan informasi kepada organisasi mengenai tinggi rendahnya sebuah budaya organisasi dan penilaian kinerja yang ada pada karyawan serta memberikan informasi kepada organisasi mengenai tinggi rendahnya tingkat keterikatan karyawan, sehingga dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam memperhatikan dan mempertahankan keterikatan karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Keterikatan Karyawan

1. Definisi Keterikatan Karyawan

Kruse (2012), keterikatan karyawan adalah sebuah bentuk komitmen emosional yang ada pada diri pekerja kepada sebuah organisasi dan tujuan dari organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008) Keterikatan Karyawan yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Keterikatan bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Kingsley & Associates, 2008).

Keterikatan karyawan yang sering disebut dengan work engagement didefinisikan sebagai alat tercapainya tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan dimana berkaitan erat dengan fisik, emosional dan kognitif antara perusahaan dan karyawannya (Akbar, 2013). Schaufeli dan Bakker Rothbard (2006) mendefinisikan komponen penting yaitu *attention* dan *absortion*. *Attention* bertujuan pada kognitif dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan *absortion* dimaknai dengan intensitas karyawan dalam memberikan fokusnya di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah sebuah bentuk komitmen karyawan yang akan mempekerjakan

dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

2. Aspek-aspek Keterikatan Karyawan

Menurut Shaufeli dan Bekker (2006) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat diukur dari dimensi berikut:

a. Vigor

Dikarakteristikan dengan memberikan usaha terhadap pekerjaannya dan ketahanan dalam menghadapi sebuah kesulitan melalui sebuah energi yang tinggi dan ketangguhan mental dalam bekerja.

b. Dedication

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, bangga dan memiliki rasa tantangan dan inspirasi terhadap sebuah pekerjaan.

c. Absorption

Dikarakteristikan dengan rasa waktu yang berjalan dengan cepat yang diakibatkan dengan berkonsentrasi dan senang ketika dilibatkan dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu meliputi: *vigor, dedication* dan *absorption*.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan

Hal yang menjadi faktor utama terhadap keterikatan karyawan dapat berbeda di tiap perusahaan maupun pekerjaan. Secara garis besar McBain (2007) dalam Margareth & Saraigh (2008) mendefinisikannya menjadi tiga kelas utama:

a. Organisasi

Alat penggerak utama sebuah organisasi adalah *brand* organisasi, budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut di perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah sebuah sikap dukungan, keadilan dan kepercayaan yang memiliki keterbukaan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja agar terciptanya dampak yang positif.

b. Manajemen dan Kepemimpinan

Keterikatan dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Dalam menciptakan keterikatan karyawan, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan timbal balik dan teknik penilaian kinerja. Hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan keterikatan karyawan sehingga secara khusus hal ini disebut sebagai penggerak keterikatan karyawan.

c. Kehidupan kerja

Lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural merupakan suatu pemicu adanya keterikatan karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki pandangan bahwa ia mendapatkan sebuah keadilan yang distributif yang adil agar terciptanya sebuah ikatan emosi yang lebih dalam pada perusahaan. Melibatkan karyawan dalam sebuah pengambilan keputusan yang akan berdampak pada diri karyawan secara psikologis bahwa karyawan juga berharga bagi

perusahaan. Dan memberikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan antara perusahaan dan keluarganya.

Berdasarkan penjelesaian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan meliputi faktor organisasi, faktor manajemen dan kepemimpinan serta faktor kehidupan kerja. Faktor organisasi menjadi salah satu penggerak keterikatan karyawan yaitu budaya organisasi. Kemudian faktor manajemen dan kepemimpinan adalah teknik yang memberikan timbal balik dan evaluasi yaitu penilaian kinerja.

B. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya (Koesmono, 2005). Menurut Greenberg & Baron (2000) budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang mencakup sikap, nilai-nilai, norma-norma dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2003). Ernawan (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah kepercayaan dan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Badeni (2013) budaya organisasi adalah sebuah seperangkat nilai dan standar perilaku yang berguna untuk memecahkan sebuah permasalahan organisasi secara internal maupun masalah eksternal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan dan dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan.

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) tiap karakteristik ini akan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki karyawan mengenai organisasi itu, yaitu sebagai berikut:

a. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tingkat dimana organisasi mendorong karyawannya untuk memiliki sikap inovatif dan tingkat seberapa jauh pengambilan resiko karyawan guna terwujudnya sebuah visi.

b. Perhatian pada Detil

Sebuah tingkat dimana organisasi mampu mendorong karyawan agar memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian untuk detil.

c. Orientasi Hasil

Sebuah tingkat dimana manajemen memfokuskan pada hasil akhir dari pada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai sebuah hasil.

d. Orientasi Kepada Para Individu

Sebuah tingkat dimana keputusan manajemen dapat memperhitungkan dampaknya bagi para karyawan didalam sebuah perusahaan.

e. Orientasi Tim

Sebuah tingkat dimana aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individual.

f. Keagresifkan

Tingkat dimana para karyawan agresif dan memiliki jiwa kompetitif dari pada easy going.

g. Kemantapan

Sebuah tingkat dimana kegiatan organisasi menekankan posisi tetap daripada sebuah perubahan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini ada tujuh yaitu meliputi:

Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Munandar (2001) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh pada asal mula sumber budaya organisasi, diantaranya:

- a. Pengaruh eksternal yang luas yang terdiri dari faktor yang tidak dapat dikendalikan atau paling sedikit dikendalikan oleh perusahaan, seperti: lingkungan alam dan kejadian bersejarah dari masyarakat.
- b. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional keyakinan dan nilai dominan dari masyarakat luas misalnya, kebiasaan individu, kolektivisme, kesopansantunan, kebersihan dan lain sebagainya.
- c. Unsur-unsur khas dari sebuah organisasi dimana selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adalah pengaruh eksternal yang luas, nilai masyarakat dan budaya nasional serta unsur yang khas dari sebuah organisasi.

C. Penilaian Kinerja

1. Definisi Penilaian Kinerja

Nzuve (2007) penilaian kinerja adalah alat evaluasi hasil karyawan dalam periode waktu tertentu. Penilaian kinerja sebagai proses mengembangkan kinerja, evaluasi, dan mengidentifikasi karyawan agar tujuan sebuah organisasi dicapai secara tepat dan bermanfaat bagi karyawan yang berkaitan dengan pengakuan dari organisasi dan dapat menjadi masukan bagi karyawan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah sebuah alat untuk mencapai tujuan, diantaranya agar dapat mempertahankan kontrol karyawan, karyawan dilibatkan dalam tujuan perusahaan, untuk sebagai bahan evaluasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan komunikasi dan adanya umpan balik, dan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Bekele, 2014).

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal yang mengukur seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang diberikan. Tujuannya agar mengkomunikasikan tujuan personal, motivasi kerja, dan adanya umpan balik agar memberikan rencana pengembangan (Harvard Business Essentials, 2006). Penilaian Kinerja menurut Wibowo (2017) merupakan sebuah alat manajemen yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai pencapaian,

tujuan dan saran. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap prestasi dan hasil kerja yang didapatkan oleh individu, tim atau organisasi. Karyawan akan mendapatkan umpan balik dari penilaian kinerja, perencanaan serta proses pelaksanaan kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja adalah proses untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja karyawan yang dapat memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, proses pelaksanaan kinerja dan perencanaan.

2. Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran. Elemen-elemen utama dalam sistem penilaian kinerja Werther dan Davis (dalam sutrisno, 2012) adalah:

a. Keabsahan

Keabsahan adalah standar penilaian harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai dan benar serta relevan dengan pekerjaannya.

b. Persetujuan

Persetujuan artinya berkaitan dengan prinsip validitas dimana standar penilaian dapat disetujui dan diterima oleh semua karyawan yang akan mendapatkan penilaian kinerja.

c. Realistis

Realistis artinya bersifat nyata dan bersifat wajar yang dapat dicapai para karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.

d. Objektif

Objektif artinya mampu mencerminkan keadaanya yang sebenar-benarnya serta adil tanpa harus ada yang ditambah ataupun dikurangi dari kenyataan dan sulit untuk dapat pengaruh dari bias-bias penilai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tanggung jawab sosial perusahaan yang digunakan adalah keabsahan, persetujuan, realistis dan objektif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Siagian (1995) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu pendekatan yang dilakukan untuk penilaian prestasi kerja para karyawan yang didalamnya terdapat berbagai macam faktor seperti:

- a. Penilaian yang dilakukan pada manusia dapat memiliki kemampuan yang tidak luput dari kelemahan dan kekurangannya.
- b. Penilaian sebagai alat tolak ukur yang realistik, dan berkaitan dengan tugas karyawan yang memiliki kriteria yang telah diterapkan dan ditetapkan secara objektif
- c. Penilaian kinerja harus disampaikan kepada karyawan yang akan dinilai dengan maksud:

1. Jika penilaian hasilnya positif maka penilaian menjadi dorongan bagi para karyawan yang bersangkutan untuk lebih meningkatkan kinerja seperti prestasi dan lain sebagainya agar menjadi peningkatan karir.
2. Jika penilaian hasilnya negatif maka karyawan akan dapat mengetahui kelemahannya dan dapat memberikan kesempatan untuk memperbaiki kelemahan tersebut.
3. Apabila mendapatkan nilai yang tidak objektif, maka dapat diberikan kesempatan agar mengajukan keberatan.
4. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala dan didokumentasikan sehingga tidak ada informasi yang hilang baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan karyawan.
5. Hasil penilaian kinerja setiap karyawan menjadi bahan pertimbangan untuk setiap keputusan yang akan diambil mengenai kenaikan jabatan, mutasi, promosi, ahli tugas maupun dalam pemberhentian atas permintaan diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah Penilaian dilakukan pada karyawan yang memiliki kemampuan dan kekurangan, sebagai tolak ukur terhadap tugas karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan serta hasil penilaian yang harus disampaikan kepada karyawan.

D. Kerangka Berpikir

Sumber daya Manusia adalah salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan di Indonesia. Perusahaan yang berkualitas

merupakan prasyarat bagi terciptanya peningkatan sumber daya manusia tersebut. Karyawan pada perusahaan pasti diwarnai dengan persaingan ketat dengan karyawan yang lain dalam peningkatan mutu perusahaan, maka kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, perannya sangat diharapkan. Untuk itu manajemen organisasi dituntut untuk bisa produktif dalam peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya pengelolaan produktivitas kerja dengan baik, maka mutu perusahaan akan dapat ditingkatkan. Demikian pula pada PT Sanggar Sarana Balikpapan yang menjadikan keterikatan karyawan menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa harus mengalami kendala, tetapi ada terdapat kendala utama yang timbul terutama berasal dari karyawan perusahaan itu sendiri maupun karyawan subkontraktor yang bekerja di perusahaan tersebut. Seperti rendahnya keterikatan karyawan untuk dapat tetap bekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan agar diperoleh lagi pemahaman yang lebih mendalam tentang keterikatan karyawan sehingga dengan pemahaman tersebut arti pentingnya komitmen untuk organisasi dapat dimengerti dan bermanfaat untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan di dalam organisasi.

Seperti halnya dengan keterikatan bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Kingsley & Associates, 2008). keterikatan karyawan ini diungkap dengan metode skala menggunakan dimensi

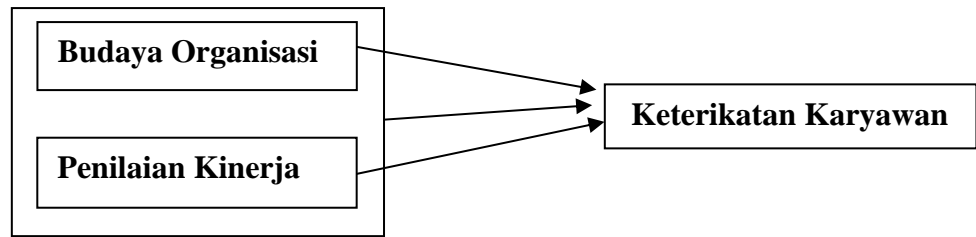
yang dikemukakan oleh Shaufeli, (2006) yaitu meliputi: *vigor*, *dedication* dan *absortion*.

Tujuan dan sasaran kerja ini diharapkan dapat sesuai dengan budaya organisasi yang ada di tempat kerja. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2003). Budaya organisasi ini diungkap dengan metode skala menggunakan aspek-aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2003) meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

Kinerja yang tinggi ini didapatkan melalui adanya penilaia kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja (Wibowo, 2017). Penilaian kinerja ini diungkap dengan metode skala menggunakan elemen utama dalam sistem penilaian kinerja yang dikemukakan Werther dan Davis (dalam, Sutrisno 2012) meliputi: keabsahan, persetujuan, ralistis dan objektif.

Keterikatan karyawan pada diri karyawan berawal dari penilaian kerja yang dilakukan agar menjadi bahan evaluasi kinerja karyawan yang sesuai dengan penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis

Hipotesis awal dari penelitian ini adalah:

1. H1: Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan.
H0: Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan.
2. H1: Ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan.
H0: Tidak ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan.
3. H1: Ada pengaruh antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan.
H0: Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif antara lain berhubungan erat dengan konstruksi sebab akibat, pengukuran, dan generalisasi yang dapat dilacak kembali pada akar-akar ilmu pengetahuan epistemologi.

Berdasarkan penelitian ini, rancangan yang digunakan peneliti menggunakan rancangan deskriptif dan regresi ganda. Penelitian deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2015), sedangkan metode regresi ganda adalah analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : a. Budaya Organisasi
b. Penilaian Kinerja
2. Variabel Terikat : Keterikatan Karyawan

C. Definisi Konseptual

1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan adalah sebuah bentuk komitmen karyawan yang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan dan dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja karyawan yang dapat memberikan umpan balik terhadap tujuan perusahaan, sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja.

D. Definisi Operasional

1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan sebuah bentuk komitmen emosional, fisik dan kognitif yang ada pada diri pekerja dengan perusahaan, yang mengantarkan pekerja kepada sikap dan perilaku positif untuk tercapainya tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Adapun aspek-aspek keterikatan karyawan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Shaufeli dan Bekker, 2006).

2. Budaya Organisasi

Suatu sistem dimana seseorang dalam kehidupan organisasi membentuk dan menentukan akomodasi antara semua pihak agar tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku yang mencakup nilai-nilai, norma-norma dan harapan serta dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Adapun aspek-aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2003) meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detil, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian.

3. Penilaian Kinerja

Suatu alat untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja karyawan diorganisasi dalam periode waktu tertentu yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Adapun aspek penilaian kinerja meliputi: keabsahan, persetujuan, realistis dan objektif (Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2012))

E. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Sugiyono (2015) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan subkontraktor di PT Aviako Sepinggian Balikpapan yang berjumlah 73 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan metode *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel, yang berjumlah 73 karyawan subkontraktor PT Aviako Sepinggian Balikpapan yang bekerja di PT Sanggar Sarana Baja.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan memberikan kepada seluruh karyawan yang akan diteliti. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*, yaitu karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2015).

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Kualitas data ditentukan oleh Dikemukakan Sugiyono (2015) bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Ketiga skala ini menggunakan penilaian skala likert dengan empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat sesuai (SS), Sesuai (S), tidak

sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Ketiga skala ini juga terdiri dari dua kelompok aitem bagi setiap aspek yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skornya adalah dari 1-4. Pada aitem *favorabel* sistem penelitiannya adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1. Pada aitem *unfavorable* dilakukan penelitian yang sebaliknya, yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4

Penyebaran skala akan dilakukan dalam satu tahap dalam uji skala terpakai, skala langsung dibagikan kepada subjek penelitian untuk diisi dan kemudian dilakukan penghitungan. Pengumpulan data di dalam penelitian ini terdiri dari tiga macam skala, yaitu:

1. Skala Keterikatan Karyawan

Skala dibuat oleh peneliti yang bertujuan untuk mengetahui keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT Aviako Sepinggian Balikpapan, yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh, Shaufeli dan Bekker, 2006. Adapun aspek-aspek keterikatan karyawan *vigor*, *dedication* dan *absortion* Adapun sebaran aitem keterikatan karyawan dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Blue Print Skala Keterikatan Karyawan

No.	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,2,3	4,5,6	3	3	6
2	<i>Dediction</i>	7,8,9	10,11,12	3	3	6
3	Absortion	13,14,15	16,17,18	3	3	6
Jumlah				9	9	18

2. Skala Budaya Organisasi

Skala dibuat oleh peneliti yang bertujuan untuk mengetahui keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT Aviako Sepinggian Balikpapan, yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh, Robbins (2003), memiliki 7 aspek yang didalamnya yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Adapun sebaran aitem keterikatan karyawan dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Blue Print Skala Budaya Organisasi

No.	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1,2,3	4,5,6	3	3	6
2	Perhatian pada detail	7,8,9	10,11,12	3	3	6
3	Orientasi hasil	13,14,15	16,17,18	3	3	6
4	Orientasi kepada para individu	19,20,21	22,23,24	3	3	6
5	Orientasi tim	25,26,27	28,29,30	3	3	6
6	Keagresifan	31,32,33	34,35,36	3	3	6
7	Kemantapan	37, 38,39	40,41,42	3	3	6
Jumlah				21	21	42

3. Skala Penilaian Kinerja

Skala dibuat oleh peneliti yang bertujuan untuk mengetahui keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT Aviako Sepinggian Balikpapan, yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh, Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2012), memiliki 4 aspek yang didalamnya yaitu aspek keabsahan, persetujuan, realistis, dan objektif. Adapun sebaran aitem keterikatan karyawan dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Blue Print Skala Penilaian Kinerja

No.	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Keabsahan	1,2,3	4,5,6	3	3	6
2	Persetujuan	7,8,9	10,11,12	3	3	6
3	Realistis	13,14,15	16,17,18	3	3	6
4	Objektif	19,20,21	22,23,24	3	3	6
Jumlah				12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Skala

Menurut Azwar (2016) validitas berasal dari kata *validity* yang artinya sejauh mana akurasi sebuah tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment* dan *pearson*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 .

2. Reliabilitas Skala

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang konsisten, dapat dipercaya dan dapat diandalkan apabila dilakukannya pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2016). Reliabilitas alat ukur penelitian ini

menggunakan teknik uji reabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya. Apabila data sudah benar dan sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali diambil akan tetap sama. Ada dua alasan peneliti ini menggunakan uji *Alpha Cronbach'*. Pertama karena teknik ini adalah teknik pengujian kuesioner yang sering digunakan, kedua dengan melakukan uji ini maka akan terdeteksi indikator yang tidak konsisten. Kaidahnya adalah apabila nilai $\alpha > 0.600$ maka alat ukur dinyatakan andal atau reliabel (Azwar, 2016).

a. Skala Keterikatan Karyawan

Skala keterikatan karyawan terdiri dari 18 butir dan dibagi menjadi tiga aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 . Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa terdapat dari 18 butir terdapat 0 butir yang gugur dan 18 butir yang sah.

Nama Variabel : Keterikatan Karyawan

Nama Aspek 1 : Vigor

Nama Aspek 2 : Dedication

Nama Aspek 3 : Absorption

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Keterikatan Karyawan

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3	-	4,5,6	-	6	-
2	7,8,9	-	10,11,12	-	6	-
3	13,14,15	-	16,17,18	-	6	-
Total	9	-	9	-	18	

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Tabel 5. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Keterikatan Karyawan (N=73)

Aspek	Jumlah	Jumlah	Jumlah	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
	Butir Awal	Butir Gugur	Butir Sahih		
Vigor	6	0	6	0.421-0.640	0.000-0.000
Dedication	6	0	6	0.419-0.721	0.000-0.000
Absortion	6	0	6	0.482-0.648	0.000-0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala keterikatan karyawan tersebut dinyatakan sah.

Tabel 6. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Keterikatan Karyawan

Keterikatan Karyawan	Alpha
Total	0.789

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal

Uji keandalan yang menggunakan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliable jika nilai $\alpha > 0.600$ (Ghozali, 2016) dan didapatkan dari $\alpha = 0.789$, sehingga dalam hal ini skala keterikatan karyawan tersebut dinyatakan andal.

b. Budaya Organisasi

Skala Budaya Organisasi terdiri dari 42 butir dan terbagi menjadi tujuh 7 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 . berdasarkan hasil uji menunjukkan dari 42 butir terdapat 0 butir yang gugur dan 42 butir yang valid.

Nama Variabel : Budaya Organisasi

Nama Aspek 1 : Inovasi dan Pengambilan Resiko

Nama Aspek 2 : Perhatian pada detail

Nama Aspek 3 : Orientasi Hasil

Nama Aspek 4 : Orientasi Kepada Individu

Nama Aspek 5 : Orientasi Tim

Nama Aspek 6 : Keagresifan

Nama Aspek 7 : Stabilitas

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,2,3		4,5,6	-	6	-
2	7,8,9	-	10,11,12	-	6	-
3	13,14,15	-	16,17,18	-	6	-
4	19,20,21	-	22,23,24	-	6	-
5	25,26,27	-	28,29,30	-	6	-
6	31,32,33	-	34,35,36	-	6	-
7	38,39,37	-	40,41,42	-	6	-
Total	21	0	21	0	42	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

**Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir
Skala Budaya Organisasi (N=73)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Inovasi dan Pengambilan Resiko	6	0	6	0.483-0.666	0.000-0.000
Perhatian Pada Detail	6	0	6	0.563-0.672	0.000-0.000
Orientasi Hasil	6	0	6	0.355-0.616	0.002-0.000
Orientasi Kepada Para Individu	6	0	6	0.446-0.772	0.000-0.000
Orientasi Tim	6	0	6	0.564-0.692	0.000-0.000
Keagresifan	6	0	6	0.313-0.688	0.000-0.000
Stabilitas	6	0	6	0.428-0.572	0.000-0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Uji validitas sakala dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala Budaya Organisasi tersebut Sahih.

**Tabel 9. Rangkuman Analisis Keandalan Butir
Skala Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi	Alpha
Total	0.840

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Uji keandalan yang dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0.600 (Ghozali, 2016) dan didapatkan dari alpha = 0.840, sehingga dalam hal ini skala budaya organisasi tersebut dinyatakan andal.

c. Penilaian Kinerja

Skala Penilaian Kinerja terdiri dari 24 butir dan terbagi menjadi empat aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 . Berdasarkan hasil uji butir menunjukkan bahawa dari 24 butir terdapat 0 butir gugur dan 24 butir yang valid.

Nama Variabel : Penilaian Kinerja

Nama Aspek 1 : Keabsahan

Nama Aspek 2 : Persetujuan

Nama Aspek 3 : Realistis

Nama Aspek 4 : Objektif

Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Penilaian Kinerja

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3	-	4,5,6	-	6	-
2	7,8,9	-	10,11,12	-	6	-
3	13,15,14	-	16,17,18	-	6	-
4	19,20,21	-	22,23,24	-	6	-
Total	12	0	12	-	24	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Tabel 11. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Penilaian Kinerja (N=73)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Keabsahan	6	0	6	0.390-0.648	0.000-0.000
Persetujuan	6	0	6	0.389-0.549	0.001-0.000
Realistis	6	0	6	0.403-0.629	0.000-0.000
Objektif	6	0	6	0.404-0.639	0.000-0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung $>$

0.300 (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala penilaian kinerja tersebut dinyatakan sah.

**Tabel 12. Rangkuman Analisis Keandalan Butir
Skala Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja	Alpha
Total	0.653

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 107

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0.600$ (Ghozali, 2016) dan didapatkan dari $\alpha = 0.653$, sehingga dalam hal ini skala penilaian kinerja tersebut dinyatakan andal.

H. Tehnik Analisa Data

Sugiyono (2015) analisis data adalah untuk mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menjawab rumusan dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mencari arah hubungan antara variabel. Metode statistik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi ganda. Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua. Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi ganda adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Kaidah uji normalitas adalah jika nilai sig atau signifikan $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal, dan jika nilai sig atau signifikan $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai deviant from linierity yaitu jika $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2012). Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*.

4. Uji Homokedastisitas

Uji homoskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi (Azwar, 2016). Adapun kaidah yang digunakan adalah bila nilai $p > 0.05$ dan t hitung $< t$ tabel, maka hubungan dinyatakan homoskedatik.

5. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi yaitu sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan (Azwar, 2016). Adapun kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai $du < dw < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi, apabila nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$ maka terdapat autokorelasi, dan apabila $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$ maka tidak ada kesimpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sanggar Sarana Baja Balikpapan Kalimantan Timur. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Subkontraktor PT Aviako Sepinggang, yang telah bekerja di PT sanggar Sarana. PT Sanggar Sarana Baja (SSB) yang bergerak dalam proses desain, manufaktur, baja, fabrikasi, pasokan, instalasi, layanan, perbaikan dan remanufaktur produk, peralatan dan komponen / suku cadang untuk pertambangan, minyak & gas dan industri umum lainnya, memutuskan untuk menjadi perusahaan yang diakui secara global, berorientasi pada pemangku kepentingan, sepenuhnya menyadari operasi yang aman, kesehatan dan keselamatan kerja, namun perusahaan yang ramah lingkungan. PT Aviako merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *Ground handling* dan, *Outsourcing*. UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon). Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. PT Aviako Sepinggang bertugas untuk mendukung kegiatan yang dilakukan oleh PT Sanggar Sarana Baja.

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian di PT. Aviako Sepinggian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	65	89.0%
2.	Perempuan	8	11.0%
Jumlah		73	100%

Berdasarkan tabel 22 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jenis kelamin dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki berjumlah 65 orang atau sekitar 89.0 persen, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau sekitar 11.0 persen. Adapun karakteristik sample penelitian menurut usia adalah sebagai berikut:

Tabel 23. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	19 – 23	29	39.7%
2.	24 – 28	32	43.8%
3.	> 29	12	16.4%
Jumlah		73	100%

Berdasarkan tabel 23 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia pada penelitian ini adalah usia 19 – 23 tahun berjumlah 29 orang atau sekitar 39.7 persen, usia 24 – 28 tahun berjumlah 32 orang atau sekitar 43.8 persen, usia > 29 tahun berjumlah 12 orang atau sekitar 16.4 persen. Adapun karakteristik sample penelitian menurut masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 24. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 - 2 tahun	30	41.1%
2.	3 - 4 tahun	31	42.5%
3.	> 5 tahun	12	16.4%
Jumlah		73	100 %

Berdasarkan tabel 24 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah masa kerja pada penelitian ini dengan masa kerja < 1 – 2 tahun berjumlah 30 orang atau sekitar 41.1 persen, masa kerja 3 - 4 tahun berjumlah 31 orang atau sekitar 42.5 persen, masa kerja > 5 tahun berjumlah 12 orang atau sekitar 16.4 persen.

2. Hasil Uji Deskriptif

Deskripsif data adalah untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT. Aviako Sepinggan yang menjadi subjek dalam penelitian. Mean empirik dan mean hipotetik diperoleh dari respon sample penelitian melalui tiga skala penelitian yaitu skala keterikatan karyawan, budaya organisasi dan penilaian kinerja.

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar (2009) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif yang artinya makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan agar dapat memahami hasil dari pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel penelitian, demikian sebaliknya. Berikut mean empirik dan Mean hipotetik penelitian ini:

Tabel 25. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik

Variabel	Mean	SD	Mean	SD	Status
	Empirik	Empirik	Hipotetik	Hipotetik	
Keterikatan Karyawan	55.77	5.035	45	9	Tinggi
Budaya Organisasi	126.85	8.754	105	21	Tinggi
Penilaian Kinerja	71.85	4.459	60	12	Tinggi

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 108

Melalui tabel 25, diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan PT. Aviako. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala keterikatan karyawan yang telah dilakukan diperoleh mean empirik 55.77 lebih tinggi dari mean hipotetik 45 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori keterikatan karyawan yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 26. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Karyawan

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	%
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 60	Sangat Tinggi	19	26.0%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	50 – 59	Tinggi	47	64.4%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	41 – 49	Sedang	7	9.6%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	32 – 40	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 31	Sangat Rendah	0	0%

Sumber data: Hasil olah SPSS hal:

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 26, maka dapat dilihat bahwa sebagian subjek memiliki rentang nilai skala keterikatan karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai antara 50 – 59 memiliki frekuensi sebanyak 47 karyawan atau 64.4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa data subjek penelitian ini memiliki keterikatan karyawan yang tinggi.

Pada Skala budaya organisasi yang telah terisi diperoleh mean empirik sebesar 126.85 lebih tinggi dari mean hipotetik 105 dengan kategori tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan berada pada kategori tingkat budaya organisasi yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 27. Kategorisasi Skor Skala Budaya Organisasi

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	%
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 138	Sangat Tinggi	10	13.7%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	116 – 137	Tinggi	56	76.7%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	95 – 115	Sedang	7	9.6%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	74 – 94	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 73	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 27, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala budaya organisasi berada pada kategori tinggi dengan nilai antara 116 – 137 memiliki frekuensi sebanyak 56 karyawan atau 76.7 persen. Hal tersebut membuktikan subjek penelitian ini memiliki budaya organisasi yang tinggi.

Pada skala penilaian kinerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 71.85 lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan kategorisasi tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 28. Kategorisasi Skor Skala penilaian kinerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	%
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 79	Sangat Tinggi	6	8.2%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	58	79.5%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	9	12.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 41	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 109

Berdasarkan kategori pada tabel 28, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek memiliki rentang nilai penilaian kinerja berada pada kategori 66 – 78 memiliki frekuensi sebanyak 58 karyawan atau 79.5 persen.

4. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji homoskedastisitas dan uji auto korelasi sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian. Apakah akan digunakan statistik parametrik atau non-parametrik.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kaidah uji normalitas adalah jika nilai sig atau signifikan < 0.05 distribusi adalah tidak normal, dan jika nilai sig atau signifikan > 0.05 maka distribusi adalah normal..

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 29:

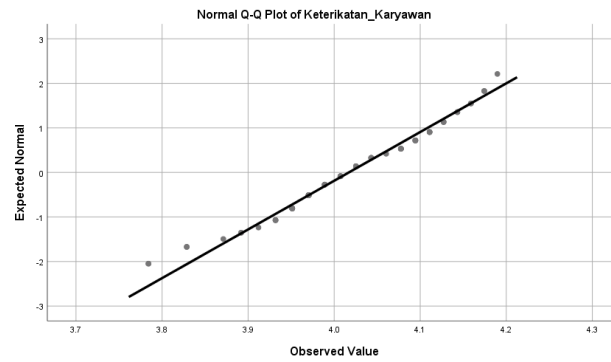
Tabel 29. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-smirnov	P	Keterangan
Keterikatan Karyawan	0.074	0.200	Normal
Budaya Organisasi	0.093	0.195	Normal
Penilaian kinerja	0.079	0.200	Normal

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

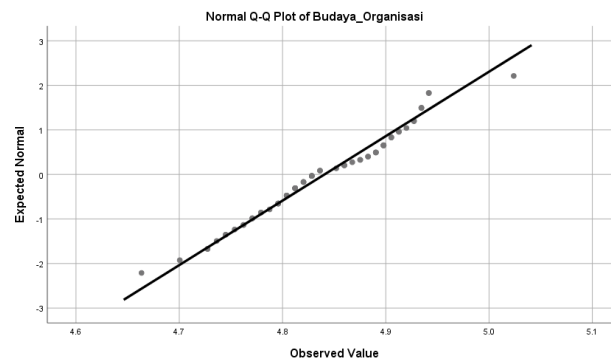
1. Q-Q Plot

a. Keterikatan Karyawan



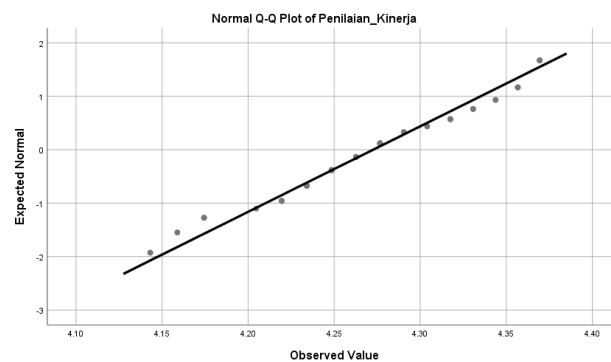
Gambar 2. Q-Q Plot Keterikatan Karyawan

b. Budaya Organisasi



Gambar 3. Q-Q Plot Budaya Organisasi

c. Penilaian Kinerja



Gambat 4. Q-Q Plot Penilaian Kinerja

Maka dapat disimpulkan bahwasannya hasil uji normalitas untuk sebaran data variabel keterikatan karyawan, budaya organisasi dan penilaian kinerja berdistribusi normal dengan nilai $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai deviant from linierity yaitu jika $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linier.. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 30:

Tabel 30. Hasil Uji Linearitas

Variebel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keterikatan Karyawan – Budaya Organisasi	1.211	3.13	0.281	Linier
Keterikatan Karyawan – Penilaian Kinerja	1.104	3.13	0.374	Linier

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Maka dapat disimpulkan bahwasannya hasil uji linieritas untuk sebaran data antara variabel keterikatan karyawan dengan budaya organisasi dan variabel keterikatan karyawan dengan penilaian kinerja dinyatakan linier dengan nilai $p > 0.05$

c. Uji Multikolinearitas

Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada Tolerance Value atau Variance Inflation Faktor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 31:

Tabel 31. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel		Tolerance	VIF	Keterangan
Keterikatan Karyawan	Budaya Organisasi	– 0.881	1.136	Unmultikol
Keterikatan Karyawan	Penilaian Kinerja	– 0.881	1.136	Unmultikol

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Maka dapat disimpulkan bahwasannya hasil uji multikolinieritas untuk sebaran data antara variabel keterikatan karyawan dengan budaya organisasi dan variabel keterikatan karyawan dengan penilaian kinerja dinyatakan unmultikol dengan nilai $VIF < 10$.

d. Homoskedastitas

Uji homoskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi. Adapun kaidah yang digunakan adalah bila nilai $p > 0.05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hubungan dinyatakan homoskedatik. Hasil uji homoskedastitas dapat dilihat pada tabel 32:

Tabel 32. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Budaya Organisasi dengan Keterikatan Karyawan	1.398	1.994	0.167	Homoskedatik
Penilaian Kinerja dengan Keterikatan karyawan	-1.448	1.994	0.152	Homoskedatik

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Maka dapat disimpulkan bahwasannya hasil uji homoskedastitas untuk sebaran data antara variabel keterikatan karyawan dengan budaya organisasi dan variabel keterikatan karyawan dengan penilaian kinerja dinyatakan homoskedatik dengan nilai $p > 0.05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

e. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi yaitu sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan. Adapun kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai $du < dw < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi, apabila nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$ maka terdapat autokorelasi, dan apabila $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$ maka tidak ada kesimpulan.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi antara variabel-variabel independen yang berasal dari data *time series*. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson.

Tabel 33. Hasil Uji Autokorelasi

A	N	dL	Du	4-dU	D
5%	73	1.564	1.676	2,324	1.842

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Didapatkan hasil Durbin Watson yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 73$; $k-2$ adalah $dL= 1.564$ dan $dU= 1.676$. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1.842 dan nilai tersebut berada di antara dL dan dU , yakni $dU < d < 4dU$ ($1.564 < 1.842 < 2.324$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi atau tidak terjadi korelasi diantara kesalahan pengganggu.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dengan menggunakan regresi model penuh dan regresi model bertahap atau sederhana. Hasil uji regresi model penuh dapat diketahui pada tabel 34:

Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R²	P
Keterikatan Karyawan (Y)				
Budaya Organisasi (X1)	37.199	3.13	0.718	0.000
Penilaian Kinerja (X2)				

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Hasil pengujian regresi model penuh menunjukkan adanya pengaruh yang signifk antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. Aviako Sepinggan. Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap dapat diketahui pada tabel 35:

Tabel 35. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Budaya Organisasi (X1)				
Keterikatan Karyawan (Y)	0.196	2.209	1.994	0.030
Penilaian Kinerja (X2)				
Keterikatan Karyawan (Y)	0.626	7.060	1.994	0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 111

Hasil pengujian analisis regresi model bertahap menunjukkan adanya pengaruh yang signifk antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. Aviako Sepinggan.

Tabel 36. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Tergantung

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Inovasi dan pengambilan resiko (X ₁), perhatian pada detail (X ₂), orientasi hasil (X ₃), orientasi kepada para individu (X ₄), orientasi tim (X ₅), keagresifan (X ₆), stabilitas (X ₇), keabsahan (X ₈), persetujuan (X ₉), realistis (X ₁₀), objektif (X ₁₁), Terhadap <i>vigor</i> (Y ₁).	3.717	3.13	0.401	0.000
Inovasi dan pengambilan resiko (X ₁), perhatian pada detail (X ₂), orientasi hasil (X ₃), orientasi kepada para individu (X ₄), orientasi tim (X ₅), keagresifan (X ₆), stabilitas (X ₇), keabsahan (X ₈), persetujuan (X ₉), realistis (X ₁₀), objektif (X ₁₁), Terhadap <i>dedication</i> (Y ₂).	7.978	3.13	0.768	0.000
Inovasi dan pengambilan resiko (X ₁), perhatian pada detail (X ₂), orientasi hasil (X ₃), orientasi kepada para individu (X ₄), orientasi tim (X ₅), keagresifan (X ₆), stabilitas (X ₇), keabsahan (X ₈), persetujuan (X ₉), realistis (X ₁₀), objektif (X ₁₁), Terhadap <i>absortion</i> (Y ₃).	4.504	3.13	0.669	0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Berdasarkan tabel 36 dapat diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel X yaitu inovasi dan pengambilan resiko (X₁), perhatian pada detail (X₂), orientasi hasil (X₃), orientasi kepada para individu (X₄), orientasi tim (X₅), keagresifan (X₆), stabilitas (X₇), keabsahan (X₈), persetujuan (X₉), realistis (X₁₀), objektif (X₁₁), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek dalam variabel Y yaitu *vigor* (Y₁), *dedication* (Y₂) & *absortion* (Y₃).

Tabel 37. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek *Vigor* (Y₁)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
inovasi dan pengambilan resiko (X ₁)	0.174	1.212	1.994	0.230
perhatian pada detail (X ₂)	-0.090	-0.612	1.994	0.543
orientasi hasil (X ₃)	-0.091	-0.667	1.994	0.507
orientasi kepada para individu (X ₄)	0.183	1.343	1.994	0.184
orientasi tim (X ₅)	0.163	1.319	1.994	0.192
keagresifan (X ₆)	-0.152	-1.127	1.994	0.264
stabilitas (X ₇)	-0.139	-1.307	1.994	0.196
keabsahan (X ₈)	0.224	1.634	1.994	0.107
persetujuan (X ₉)	0.202	1.782	1.994	0.080
realistis (X ₁₀)	0.150	1.213	1.994	0.230
objektif (X₁₁)	0.320	2.789	1.994	0.007

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Pada tabel 37 dapat diketahui bahwa aspek objektif (X₁₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *vigor* (Y₁). Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial bertahap pada aspek *dedication* (Y₂) dapat diketahui pada tabel 38:

Tabel 38. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek *Dedication* (Y₂)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
inovasi dan pengambilan resiko (X ₁)	-0.156	-1.313	1.994	0.194
perhatian pada detail (X ₂)	0.012	0.101	1.994	0.920
orientasi hasil (X₃)	0.586	5.217	1.994	0.000
orientasi kepada para individu (X ₄)	0.018	0.159	1.994	0.874
orientasi tim (X ₅)	-0.049	-0.475	1.994	0.636
keagresifan (X ₆)	-0.053	-0.479	1.994	0.634
stabilitas (X ₇)	0.151	1.720	1.994	0.091
keabsahan (X ₈)	0.169	1.485	1.994	0.143
persetujuan (X ₉)	0.114	1.214	1.994	0.229
realistis (X₁₀)	0.299	2.922	1.994	0.005
objektif (X ₁₁)	0.051	0.321	1.994	0.747

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa aspek orientasi hasil (X₃) kemudian aspek realistis (X₁₀) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *dedication*

(Y₂). Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial bertahap pada aspek *absortion* (Y₃) dapat diketahui psds tabel 39:

Tabel 39. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek Absortion (Y₃)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
inovasi dan pengambilan resiko (X ₁)	-0.124	-0.896	1.994	0.373
perhatian pada detail (X ₂)	0.022	0.157	1.994	0.876
orientasi hasil (X ₃)	-0.113	-0.864	1.994	0.391
orientasi kepada para individu (X ₄)	0.100	0.767	1.994	0.446
orientasi tim (X₅)	0.271	2.279	1.994	0.026
keagresifan (X ₆)	-0.152	-1.175	1.994	0.244
stabilitas (X ₇)	0.112	1.098	1.994	0.277
keabsahan (X ₈)	0.377	2.859	1.994	0.006
persetujuan (X ₉)	0.265	1.883	1.994	0.064
realistis (X₁₀)	0.281	2.362	1.994	0.021
objektif (X ₁₁)	0.148	1.343	1.994	0.184

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa aspek orientasi tim (X₅) kemudian aspek realistis (X₁₀) memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek *Absortion* (Y₃).

Tabel 40. Hasil Uji Analisis Regresi Model Stepwise dengan Aspek Vigor (Y₁)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Dikeluarkan X₁₁ (objektif)	0.381	3.805	1.994	0.000
Dikeluarkan X₈ (keabsahan)	0.293	2.918	1.994	0.005
Dikeluarkan X₉ (persetujuan)	0.229	2.246	1.994	0.028
Dikeluarkan X ₁ (inovasi dan pengambilan resiko)	0.112	0.981	1.994	0.330
Dikeluarkan X ₂ (perhatian pada detail)	0.022	0.205	1.994	0.838
Dikeluarkan X ₃ (orientasi hasil)	0.008	0.075	1.994	0.940
Dikeluarkan X ₄ (orientasi kepada para individu)	0.050	0.478	1.994	0.634
Dikeluarkan X ₅ (orientasi tim)	0.138	1.366	1.994	0.176
Dikeluarkan X ₆ (keagresifan)	-0.019	-0.185	1.994	0.854
Dikeluarkan X ₇ (stabilitas)	-0.093	-0.947	1.994	0.347
Dikeluarkan X ₁₀ (realistis)	0.111	0.998	1.994	0.322

Sumber Data: Hasil Olah SPSS hal:

Hasil uji analisis dapat diketahui bahwa aspek yang memiliki pengaruh signifikan antara aspek objektif (X_{11}), aspek keabsahan (X_8) serta aspek persetujuan (X_9) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *vigor* (Y_1) dan aspek tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi model akhir pada tabel 41:

Tabel 41. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Pada Aspek *Vigor* (Y_1)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Regresi 3X (X_{11}, X_8, X_9)	11.390	3.13	0.331	0.000

Sumber Data: Hasil Olah SPSS hal:

Hasil uji diketahui bahwa aspek objektif (X_{11}), keabsahan (X_8) serta aspek persetujuan (X_9) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *vigor* (Y_1) pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggan, dibuktikan.

Tabel 42. Hasil Uji Analisis Regresi Model *Stepwise* dengan Aspek *Dedication* (Y_2)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Dikeluarkan X_3 (orientasi hasil)	0.537	12.785	1.994	0.000
Dikeluarkan X_{10} (realistis)	0.356	4.142	1.994	0.000
Dikeluarkan X_1 (inovasi dan pengambilan resiko)	-0.068	-0.791	1.994	0.432
Dikeluarkan X_2 (perhatian pada detail)	-0.003	-0.031	1.994	0.976
Dikeluarkan X_4 (orientasi kepada para individu)	0.071	0.735	1.994	0.465
Dikeluarkan X_5 (orientasi tim)	-0.074	-0.816	1.994	0.418
Dikeluarkan X_6 (keagresifan)	-0.042	-0.434	1.994	0.666
Dikeluarkan X_7 (stabilitas)	0.135	1.636	1.994	0.106
Dikeluarkan X_8 (keabsahan)	0.093	1.076	1.994	0.286
Dikeluarkan X_9 (persetujuan)	0.121	1.432	1.994	0.157
Dikeluarkan X_{11} (objektif)	0.047	0.529	1.994	0.599

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Hasil uji dapat diketahui bahwa aspek yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap aspek *dedication* (Y_2), yaitu aspek orientasi hasil (X_3) dengan

aspek realistis (X_{10}). Signifikansi dari aspek orientasi hasil (X_3) dan realistis (X_{10}) tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi model akhir pada tabel 43:

Tabel 43. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Pada Aspek *Dedication* (Y_2)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Regresi 2X (X_3, X_{10})	38.937	3.13	0.726	0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Hasil uji tersebut diketahui bahwa orientasi hasil (X_3) dan aspek realistis (X_{10}) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *dedication* (Y_2) pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggan.

Tabel 44. Hasil Uji Analisis Regresi Model *Stepwise* dengan Aspek *Absortion* (Y_3)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Dikeluarkan X_{10} (realistis)	0.327	3.128	1.994	0.003
Dikeluarkan X_9 (persetujuan)	0.276	2.715	1.994	0.008
Dikeluarkan X_8 (keabsahan)	0.223	2.175	1.994	0.033
Dikeluarkan X_1 (inovasi dan pengambilan resiko)	-0.046	-0.405	1.994	0.687
Dikeluarkan X_2 (perhatian pada detail)	0.016	0.153	1.994	0.879
Dikeluarkan X_3 (orientasi hasil)	-0.022	-0.212	1.994	0.833
Dikeluarkan X_4 (orientasi kepada para individu)	0.105	1.073	1.994	0.287
Dikeluarkan X_5 (orientasi tim)	0.175	1.730	1.994	0.088
Dikeluarkan X_6 (keagresifan)	-0.042	-0.404	1.994	0.687
Dikeluarkan X_7 (stabilitas)	0.146	1.510	1.994	0.136
Dikeluarkan X_{11} (objektif)	0.147	1.422	1.994	0.160

Sumber Data: Hasil Olah SPSS hal:

Hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa aspek yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *absortion* (Y_3), yaitu aspek realistis (X_{10}) Kemudian aspek keabsahan (X_8). Serta aspek persetujuan (X_9). Signifikansi dari aspek realistis (X_{10}), aspek keabsahan (X_8) dan persetujuan (X_9) tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi model akhir pada tabel 45:

Tabel 45. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Pada Aspek *Absortion* (Y_3)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Regresi 3X (X_{10} , X_9 , X_8)	12.251	3.13	0.319	0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:

Pada tabel 45 diketahui bahwa aspek realistik (X_{10}), aspek keabsahan (X_8) dan persetujuan (X_9) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek *absortion* (Y_3) pada karyawan PT. Aviako Sepinggian

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi model penuh mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, dengan nilai diperoleh $F = 37.199$; $R^2 = 0.718$ dan $p = 0.000$. Dengan demikian dapat dilihat terdapat hasil yang signifikan antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan. Hal ini diartikan semakin tinggi budaya organisasi dan penilaian kinerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi dan penilaian kinerja pada karyawan rendah maka keterikatan karyawan juga rendah. Berdasarkan hasil tersebut maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan, karena hasil regresi secara penuh didapatkan R^2 diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.718. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini, budaya organisasi dan penilaian kinerja (variabel bebas) dapat

memberikan sumbangan efektif sebesar 71.8 persen terhadap keterikatan karyawan (variabel terikat), kemudian sisanya sebesar 28.2 persen ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu, faktor kehidupan kerja yang meliputi, lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan (McBain 2007 dalam Margareth & Saraigh 2008).

Terdapat alasan mengapa hipotesis penelitian ini diterima. Pertama sesuai dengan hasil penelitian Denison (2010) bahwa sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka berpengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan. Hal ini sejalan dengan Shaufeli dan Bekker (2006) Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Kemudian memiliki rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Serta dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

PT. Sanggar Sarana Baja menerapkan budaya organisasi yang tidak membedakan antar karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Hubungan kerja antar karyawan PT Sanggar Sarana Baja dengan karyawan subkontraktor pun berjalan baik. Tidak adanya perbedaan antar karyawan biasa dengan jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan ini menerapkan sistem kekeluargaan. Perusahaan

meyakini bahwa dengan menerapkan budaya yang seperti ini dapat memberikan kenyamanan antar karyawan.

Meningkatnya partisipasi karyawan subkontraktor dalam dunia kerja juga harus memiliki rasa “terikat”, agar semua yang dikerjakan berjalan dengan maksimal dan dapat memberikan peluang yang besar bagi karyawan subkontraktor dimasa yang akan datang. Schaufeli, Salanova dan Bakker (2002) merupakan suatu pendekatan ditempat kerja untuk menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan tepat bagi seluruh anggota organisasi atau karyawan sehingga mereka dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan setiap harinya, secara sadar mendapatkan motivasi agar berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dan manfaat untuk diri sendiri, serta memiliki komitmen terhadap nilai dan tujuan pada organisasi tersebut.

Dari hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan yaitu dengan nilai $\beta = 0.196$; $t = 2.209$ dan $p = 0.030$. Hal ini menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan. Angka signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi budaya organisasi, harusnya semakin tinggi pula keterikatan karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian oleh Muhammad Riza Akbar (2013) bahwa variabel budaya organisasi (X) memberikan pengaruh secara koefisien regresi terhadap keterikatan karyawan (Y) sebesar 0.000 dan menunjukkan adanya

bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah sebuah alat untuk mencapai tujuan, diantaranya agar dapat mempertahankan kontrol karyawan, karyawan dilibatkan dalam tujuan perusahaan, untuk sebagai bahan evaluasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan komunikasi dan adanya umpan balik, dan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Bekele, 2014).

. Keterikatan dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Dalam menciptakan keterikatan karyawan, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan timbal balik dan teknik penilaian kinerja. Hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan keterikatan karyawan sehingga secara khusus hal ini disebut sebagai penggerak keterikatan karyawan (McBain 2007 dalam Margareth & Saraigh (2008)).

Hasil analisis regresi secara bertahap adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan yaitu dengan nilai $\beta = 0.626$; $t = 7.060$ dan $p = 0.000$. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh antara penilaian terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara monitoring dan umpan balik telah dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa jauh individu, tim, maupun organisasi telah mencapai kemajuan. Hasil yang keluar

dalam proses penilaian kinerja tidak hanya berguna bagi karyawan, namun dapat bermanfaat untuk perusahaan. Manfaat penilaian kinerja adalah agar dapat memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, proses penilaian yang efektif menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil dan menjadikan penilaian kinerja sebagai komponen kunci dari strategi kompetitif. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai secara fisik tetapi dinilai dengan pelaksanaan pekerjaan secara menyeluruh menyangkut dengan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan hubungan kerja, kedisiplinan dan hal-hal lain sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Andriani (2017) bahwa variabel penilaian kinerja (X) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan (Y) sebesar $Z_{hitung} = 7.353$ dan menunjukkan adanya hasil yang signifikan.

Hasil uji regresi parsial aspek objektif memiliki pengaruh yang signifikan dengan *vigor*. Dimana tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan harus selaras dengan manajemen memperhitungkan dampaknya bagi para karyawan didalam perusahaan yang berarti standar tersebut bersifat objektif, yaitu adil dan mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambahserta mengurangi kenyataan agar tidak dipengaruhi oleh bias penilai.

Dinamika psikologis yang didapatkan dari pengaruh yang signifikan antara objektif dan *vigor* adalah karyawan tidak menyerahkan pekerjaan yang telah

diberikan kepada orang lain, kemudian mampu menghadapi permasalahan kecil dalam pekerjaan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja, serta karyawan akan mencoba berbagai alternatif dan berimprovisasi ketika menghadapi kesulitan saat bekerja. Dan hasil dari kinerja tersebut *spv* diharapkan mampu mengawasi karyawan yang bekerja dengan baik dan karyawan mendapatkan evaluasi yang adil serta sesuai dengan yang dikerjakan karyawan, kemudian hasil tersebut dapat disampaikan langsung kepada karyawan.

Hasil uji regresi parsial didapatkan kesimpulan bahwa aspek orientasi hasil dan aspek realistis memiliki pengaruh signifikan dengan aspek *dedication*. Hasil berikut menunjukkan bahwa orientasi hasil dan realistis memiliki pengaruh signifikan dengan aspek *dedication*. Dalam hal ini berarti adanya keyakinan pada masing-masing karyawan untuk menumbuhkan rasa bangga dengan pekerjaannya dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi, fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil yang maksimal. Karyawan dapat menganggap dirinya mampu dalam mengatasi segala persoalan atau tantangan dalam pekerjaan. Namun ketika karyawan menghadapi kesulitan dan tidak berusaha untuk melakukan tindakan perbaikan, maka dapat mengacu pada tindakan yang menyimpang dan akan mendapatkan penilaian negatif dari perusahaan atau kelompok. Sehingga diharapkan standar penilaian berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.

Dinamika psikologis yang didapatkan dari pengaruh signifikan tersebut adalah karyawan merasa bahwa seakan pekerjaan dan perusahaan adalah bagian

dari hidup, senang ketika dilibatkan dalam aktivitas yang ada diperusahaan dan bangga saat pencapaian kinerja mampu menginspirasi orang lain. Salah satunya adalah dengan senantiasa bekerja dengan menekan hasil yang maksimal agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan hasil kinerja tersebut dinilai berdasarkan hal yang menjadi pekerjaan dan tanggung jawabnya, mengevaluasi seluruh aspek kinerja dan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Hasil uji regresi parsial didapatkan bahwa orientasi tim dan realistis memiliki pengaruh yang signifikan dengan *absorption*. Berarti tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim dari pada secara individual. Standar penilaian tersebut bersifat realistis, dan dapat dicapai oleh para pegawai sesuai dengan kemampuan karyawan.

Dinamika psikologi yang didapatkan dari hasil tersebut adalah karyawan mampu menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya agar meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, karyawan juga diharapkan saling menolong antar sesama karyawan jika ada yang mengalami kesulitan serta melakukan koordinasi dengan pimpinan dan rekan kerja. Karyawan bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga sering tidak menyadari bahwa waktu kerja telah usai. Kemudian hasil kinerja karyawan tersebut dinilai berdasarkan pekerjaan dan tanggung jawabnya serta dapat mengevaluasi seluruh aspek kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu hasil uji hipotesis penuh didapatkan hasil terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan. Kemudian kesimpulan dari hasil uji regresi model akhir

bahwa aspek objektif, aspek keabsahan serta aspek persetujuan memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek *vigor* (Y_1). Aspek orientasi hasil dan aspek realistis memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek *dedication* (Y_2). Kemudian aspek realistis, aspek persetujuan dan aspek keabsahan memiliki hubungan signifikan dengan aspek *Absortion* (Y_3).

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan tidak luput dari keterbatasan dan kesalaham. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dilakukan tryout ada skala penelitian ini karena keterbatasan jumlah subjek.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan subkontraktor PT. Aviako Sepinggan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan jika aspek dimana seharusnya karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan dan senang ketika akan dilibatkan didalam pekerjaan memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap keterikatan karyawan. Sebagai bahan pertimbangan dan perlu ditingkatkan lagi adalah agar karyawan dapat bekerja penuh ketelitian,

ketekunan dan penuh konsentrasi, dengan cara tidak menggunakan alat elektronik pada saat bekerja berlangsung kecuali dalam keadaan tertentu dan mendesak, aturan ini pun tertera dalam perjanjian kerja bersama pada saat masuk pertama kali di perusahaan. Tidak meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan urusan lain diluar tugas yang diberikan. Karyawan seharusnya mampu memberikan ide atau improvisasi ketika bekerja.

2. Bagi Perusahaan PT. Aviako Sepinggan

Sebagai bahan pertimbangan dan perlu ditingkatkan lagi pada karyawan dimana masih ditemukan adanya karyawan yang berkerja dengan tidak penuh konsentrasi dan belum serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan keseriusan karyawan dalam bekerja. Cara yang dapat ditempuh misalnya dengan menghimbau karyawan agar dapat meminimalisir pemakaian alat elektronik yang tidak memiliki hubungan terhadap pekerjaan dan juga pihak perusahaan diharapkan dapat lebih tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman agar karyawan dapat efek jera apabila tidak menuruti aturan diperusahaan. Tujuannya adalah untuk memperkecil tingkat kerugian perusahaan yang ditimbulkan akibat kelalaian tersebut, contohnya adalah karyawan tidak mengerjakan sesuai dengan prosedur, kurangnya pengetahuan karna tidak dilakukannya *trainng*. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan lebih dikembangkan adalah seperti pelibatan karyawan salah satunya dengan pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan pada karyawan akan berdampak pada

pengembangan diri dan peningkatan rasa kepercayaan yang ditanamkan kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Diperlukan sosialisasi dan kebijakan yang konsisten agar Karyawan dapat diarahkan dalam menerapkan visi dan misi perusahaan menjadi lebih terarah sesuai dengan tujuan yang perusahaan inginkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang keterikatan karyawan untuk menggali serta memperhatikan faktor lain selain dalam penelitian ini contohnya, pelatihan dan pengembangan karir disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Melakukan penelitian ini dengan lebih spesifik dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, agar mendapatkan hasil lebih terperinci dan dapat menggali informasi lebih dalam.

Bagi peneliti yang tertarik alangkah lebih baik agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan jumlah sample yang banyak untuk memungkinkan mendapatkan hasil perbedaan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuari, A., Firdaus, M.A., & Subakti, J (2020) Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (UIKA)*, 3 (4), 530
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, Keith, dan Newstorm. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Ernawan, E.R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall..
- Henrico dan Soekiman. (2003). *Analisa perilaku kontraktor utama dalam melakukan subkontrak kontruksi bangunan gedung di Indonesia*. Bandung: *Jurnal Kontruksia* Vol.5 No.1.
- Istimawan, D (1996). *Manajemen proyek & konstruksi jilid 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Koesmono, H. T (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, 171-188.
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0*.
- Margaretha, M., dan Saragih, S. (2008). *Employee engagement: Upaya peningkatan kinerja organisasi*. Surabaya : Makalah dipresentasikan pada the 2nd national conference UKWMS.
- Munandar, A.S (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit
- Munir F, (1998). *Hukum Pailit (Dalam Teori Dan Praktek)*. Bandung: Cetakan.Pertama, Citra Aditya Bakti.
- Nzuve, S. N. M. (2007). *Elements of Organizational Behavior*. Nairobi: University of Nairobi Press.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi. (Terjemahan). Buku 1. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Schaufeli, T & Bakker, A.B. (2006). *Dr Jekyll or Mr Hyde? On The Differences Between Work Engagement and Workaholism*. USA and UK: Edward Elgard Publishing.
- Seng Hansen, S.T. (2015). *Manajemen kontrak kontstruksi*. Jakarta: PT gramedia pustaka utama.

- Siagian, S.P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Subana, M dan Sudrajat, 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sumadi, S. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supomo, H. (2008). *Pengaruh penggunaan subkontraktor terhadap waktu dan biaya per Compensated Gross Tonnage. (COST/CGT) dalam pembangunan kapal. Jurnal Teknik Perkapalan FTK vol.5 no 2.*
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia Universitas Indonesia (UI Press).
- Wibowo, (2017). *perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT grafindo persada.

Lampiran 1. *Blue Print* Skala Keterikatan Karyawan

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
Vigor	Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit. 2. Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja. 3. Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tidak bersemangat ketika berangkat bekerja. 2. Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian ketika ada masalah. 3. Jika ada kesulitan dalam pekerjaan saya lebih memilih diam dan menunggu orang lain untuk mengerjakan.
Dedication	Dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa seakan-akan pekerjaan dan perusahaan ini merupakan bagian dari hidup saya. 2. Saya senang terlibat dalam aktivitas yang ada diperusahaan. 3. Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan bekerja yang lebih baik diperusahaan lain. 2. Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini

			sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan.
			3. Saya tidak senang ketika dilibatkan dalam aktivitas yang ada diperusahaan.
Absortion	Dikarakterisitikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak akan pulang sebelum jam kerja selesai. 2. Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja. 3. Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas perusahaan. 2. Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan. 3. Saya tidak suka membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya diluar jam kerja saya.

Lampiran 2. Blue Print Skala Budaya Organisasi

Aspek	Keterangan	Favorable	Unfavorable
Inovasi dan Pengambilan Resiko	Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan. 2. Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Saya berusaha menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering mendapatkan masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan. 2. Saya sering mendapat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Saya merasa kesulitan ketika harus memberikan sebuah ide/inovasi
Perhatian pada Detil	Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian untuk detil.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan akurat. 2. Perusahaan memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan. 3. Pihak supervisor menginformasikan mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. saya menjadi malas bekerja jika diharuskan untuk selalu mencapai keakuratan. 2. Saya akan merasa tertekan jika perusahaan selalu mengharap agar memperhatikan setiap detail. 3. Saya merasa sulit memahami hal-hal yang berkaitan dengan detail dalam prosedur kerja.

Orientasi Hasil	Tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal. 2. Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Perusahaan selalu menekankan hasil yang optimal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat tanpa memperhatikan hasil. 2. Saya tidak terlalu memperdulikan hasil pekerjaan saya asalkan saya dapat pulang lebih awal. 3. Perusahaan belum memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang penyelesaian pekerjaan saya secara optimal.
Orientasi kepada Para Individu	Tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu didalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. 2. Pihak manajemen perusahaan memotivasi saya untuk aktif dalam mengambil kesempatan/peluang yang ada. 3. Pihak perusahaan selalu memberikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akan sangat percuma jika saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan. 2. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi saya untuk mengambil kesempatan/peluang yang ada.

		perhatian kepada karyawan.	3. Bagi saya, perusahaan tidak memberikan perhatiannya untuk karyawan.
Orientasi Tim	Tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim dari pada individual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berusaha menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. 2. Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. 3. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lebih baik saya mengerjakannya sendiri daripada harus bekerja sama dengan teman yang lain. 2. Jika ada yang mengalami kesusahan saya akan berusaha menghindar dan pura-pura tidak mengetahuinya. 3. Saya merasa kurang optimal bekerja dalam sebuah tim.
Keagresifan	Tingkat seberapa jauh para individu agresif dan kompetitif dari pada <i>easy going</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya. 2. Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah menjadi tugas saya. 2. Saya merasa malas mengerjakan

		<p>saya.</p> <p>3. Saya berusaha lebih baik untuk mematuhi prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>	<p>tugas-tugas yang merupakan menjadi tanggung jawab saya.</p> <p>3. Saya tidak merasa tersaingi dengan sesama rekan kerja.</p>
Stabilitas	Tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status <i>quo</i> daripada perubahan organisasi.	<p>1. Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi.</p> <p>2. Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.</p> <p>3. Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.</p>	<p>1. Perusahaan hanya mementingkan keuntungannya saja dan tidak menghargai saya.</p> <p>2. Kondisi perusahaan saat ini membuat saya tidak nyaman.</p> <p>3. Perusahaan ini belum menjamin jenjang karir yang baik bagi karyawan.</p>

Lampiran 3. *Blue Print* Skala Penilaian Kinerja

Aspek	Keterangan	Favorable	Unfavorable
Keabsahan	Keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> Aspek penilaian kinerja saat ini sudah berhubungan dengan visi dan misi perusahaan. Sistem penilaian kinerja yang ada sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Evaluasi kinerja memberikan motivasi pada saya. 	<ol style="list-style-type: none"> Saya merasa penilaian kinerja yang saat ini diberikan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penilaian yang ada tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan. Evaluasi kerja tidak memberikan motivasi saya untuk berkembang.
Persetujuan	Persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip validity di atas.	<ol style="list-style-type: none"> Penilaian kinerja dilakukan melalui diskusi terbuka antara atasan dan bawahan tentang apa yang hendak dicapai. Selama ini saya diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian. Penilaian kinerja memberikan timbal balik yang positif dan negatif yang dapat digunakan untuk pengembangan karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan penilaian kinerja tanpa memberikan kejelasan tentang apa saja yang akan dinilai. Jika penilaian kinerja telah usai, hasil tersebut tidak dapat diubah dan tidak dapat mengajukan keberatan, Bagi saya penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tidak memberikan timbal balik yang baik untuk saya.

Realistis	Standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dinilai berdasarkan hal-hal yang menjadi pekerjaan dan tanggung jawabnya. 2. Penilaian kinerja yang ada saat ini sudah mengevaluasi seluruh aspek kinerja saya. 3. Sistem penilaian kinerja yang ada sudah menilai apa yang seharusnya dinilai. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa penilaian ini tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya. 2. Menurut saya, penilaian kinerja yang diberikan perusahaan tidak memberikan timbal balik bagi saya. 3. Penilaian kinerja yang ada tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dinilai.
Objektif	Standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias -bias penilai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa hasil penilaian kinerja yang ada selama ini sudah cukup adil. 2. Kemampuan penilai dalam mengawasi pekerjaan karyawan sudah baik. 3. Hasil penilaian kinerja disampaikan kepada karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut saya penilai tidak adil dalam memberikan penilaian, 2. Saya dinilai tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya saya kerjakan. 3. Penilai memberikan penilaian tanpa mengawasi dan melihat secara langsung kinerja saya.

Lampiran 4 Lembar Pernyataan

LEMBAR PENYATAAN PENELITIAN PADA KARYAWAN SUBKONTRAKTOR PT AVIAKO SEPINGGAN

Identitas Diri

Nama (Inisial) :

Usia :

Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Untuk setiap butir pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban dengan skala penilaian berjenjang yaitu:
 - a. **SS** =Apabila pernyataan Saudara **Sangat Sesuai**
 - b. **S** =Apabila pernyataan Saudara **Sesuai**
 - c. **TS** =Apabila pernyataan Saudara **Tidak Sesuai**
 - d. **STS**=Apabila pernyataan Saudara **Sangat Tidak Sesuai**
3. Pilihlah Skala penilaian yang sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya.
4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewati.
5. Partisipasi anda sangat membantu dalam proses penelitian ini, sebelumnya Terimakasih.

SKALA A

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit				
2. Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.				
3. Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.				
4. Saya merasa tidak bersemangat ketika berangkat bekerja.				
5. Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian ketika ada masalah.				
6. Jika ada kesulitan dalam pekerjaan saya lebih memilih diam dan menunggu orang lain untuk mengerjakan.				
7. Saya merasa seakan-akan pekerjaan dan perusahaan ini merupakan bagian dari hidup saya.				
8. Saya senang terlibat dalam aktivitas yang ada diperusahaan.				
9. Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain.				
10. Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan bekerja yang lebih baik diperusahaan lain.				
11. Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan.				
12. Saya tidak senang ketika dilibatkan dalam aktivitas yang ada diperusahaan.				
13. Saya tidak akan pulang sebelum jam kerja selesai.				
14. Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja.				
15. Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
16. Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk				

menyelesaikan keperluan lain diluar tugas perusahaan.

17. Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan.
18. Saya tidak suka membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya diluar jam kerja saya.

SKALA B

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan				
2. Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3. Saya berusaha menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan.				
4. Saya sering mendapatkan masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan.				
5. Saya sering mendapat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6. Saya merasa kesulitan ketika harus memberikan sebuah ide/inovasi.				
7. Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan akurat.				
8. Perusahaan memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.				
9. Pihak supervisor menginformasikan mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya.				
10. saya menjadi malas bekerja jika diharuskan untuk selalu mencapai keakuratan.				
11. Saya akan merasa tertekan jika perusahaan selalu mengharapakan agar memperhatikan setiap detail.				
12. Saya merasa sulit memahami hal-hal yang berkaitan dengan detail dalam prosedur kerja.				
13. Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal.				
14. Saya terus mengembangkan diri untuk				

- mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
15. Perusahaan selalu menekankan hasil yang optimal.
 16. Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat tanpa memperhatikan hasil.
 17. Saya tidak terlalu memperdulikan hasil pekerjaan saya asalkan saya dapat pulang lebih awal.
 18. Perusahaan belum memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang penyelesaian pekerjaan saya secara optimal.
 19. Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
 20. Pihak manajemen perusahaan memotivasi saya untuk aktif dalam mengambil kesempatan/peluang yang ada.
 21. Pihak perusahaan selalu memberikan perhatian kepada karyawan.
 22. Akan sangat percuma jika saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan.
 23. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi saya untuk mengambil kesempatan/peluang yang ada.

 24. Bagi saya, perusahaan tidak memberikan perhatiannya untuk karyawan.
 25. Saya berusaha menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
 26. Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.
 27. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.
 28. Lebih baik saya mengerjakannya sendiri daripada harus bekerja sama dengan teman

yang lain.

29. Jika ada yang mengalami kesusahan saya akan berusaha menghindar dan pura-pura tidak mengetahuinya.
30. Saya merasa kurang optimal bekerja dalam sebuah tim.
31. Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.
32. Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.
33. Saya berusaha lebih baik untuk mematuhi prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan.
34. Saya hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah menjadi tugas saya
35. Saya merasa malas mengerjakan tugas-tugas yang merupakan menjadi tanggung jawab saya.
36. Saya tidak merasa tersaingi dengan sesama rekan kerja.
37. Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi
38. Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.
39. Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.
40. Perusahaan hanya mementingkan keuntungannya saja dan tidak menghargai saya.
41. Kondisi perusahaan saat ini membuat saya tidak nyaman.
42. Perusahaan ini belum menjamin jenjang karir yang baik bagi karyawan.

SKALA C

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Aspek penilaian kinerja saat ini sudah berhubungan dengan visi dan misi perusahaan.				
2. Sistem penilaian kinerja yang ada sesuai dengan tugas yang dikerjakan.				
3. Evaluasi kinerja memberikan motivasi pada saya.				
4. Saya merasa penilaian kinerja yang saat ini diberikan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan.				
5. Penilaian yang ada tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
6. Evaluasi kerja tidak memberikan motivasi saya untuk berkembang.				
7. Penilaian kinerja dilakukan melalui diskusi terbuka antara atasan dan bawahan tentang apa yang hendak dicapai.				
8. selama ini saya diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan terhadap hasil penelitian				
9. Penilaian kinerja memberikan timbal balik yang positif dan negatif yang dapat digunakan untuk pengembangan karyawan				
10. Perusahaan memberikan penilaian kinerja tanpa memberikan kejelasan tentang apa saja yang akan dinilai.				
11. Jika penilaian kinerja telah usai, hasil tersebut tidak dapat diubah dan tidak dapat mengajukan keberatan.				
12. Bagi saya penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tidak memberikan timbal balik yang baik untuk saya.				
13. Karyawan dinilai berdasarkan hal-hal yang menjadi pekerjaan dan tanggung jawabnya.				
14. Penilaian kinerja yang ada saat ini sudah mengevaluasi seluruh aspek kinerja saya				
15. Sistem penilaian kinerja yang ada sudah menilai apa yang seharusnya dinilai.				

16. Saya merasa penilaian ini tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya.
17. Menurut saya, penilaian kinerja yang diberikan perusahaan tidak memberikan timbal balik bagi saya.
18. Penilaian kinerja yang ada tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dinilai.
19. Saya merasa hasil penilaian kinerja yang ada selama ini sudah cukup adil.
20. Kemampuan penilai dalam mengawasi pekerjaan karyawan sudah baik.
21. Hasil penilaian kinerja disampaikan kepada karyawan.
22. Menurut saya penilai tidak adil dalam memberikan penilaian,
23. Saya dinilai tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya saya kerjakan.
24. Penilai memberikan penilaian tanpa mengawasi dan melihat secara langsung kinerja saya.

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1 Validitas Skala keterikatan karyawan

Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aspek1
Aitem1	Pearson	1	.067	.285*	.100	.014	.514**	.616**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.575	.015	.400	.907	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem2	Pearson	.067	1	.200	.114	.146	.081	.433**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.575		.090	.338	.216	.498	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem3	Pearson	.285*	.200	1	.285*	.151	.261*	.640**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.015	.090		.014	.201	.026	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem4	Pearson	.100	.114	.285*	1	.212	.323**	.634**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.400	.338	.014		.071	.005	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem5	Pearson	.014	.146	.151	.212	1	-.034	.421**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.907	.216	.201	.071		.774	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem6	Pearson	.514**	.081	.261*	.323**	-.034	1	.628**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.498	.026	.005	.774		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek1	Pearson	.616**	.433**	.640**	.634**	.421**	.628**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem7	Aitem8	Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aspek2
Aitem7	Pearson Correlation	1	.513**	.285*	.294*	.151	.220	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.011	.203	.062	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem8	Pearson Correlation	.513**	1	.523**	.343**	.021	.275*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.860	.018	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem9	Pearson Correlation	.285*	.523**	1	.245*	-.086	.100	.518**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.037	.467	.399	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem10	Pearson Correlation	.294*	.343**	.245*	1	.337**	.046	.721**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.037		.004	.699	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem11	Pearson Correlation	.151	.021	-.086	.337**	1	.100	.508**
	Sig. (2-tailed)	.203	.860	.467	.004		.398	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem12	Pearson Correlation	.220	.275*	.100	.046	.100	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.062	.018	.399	.699	.398		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek2	Pearson Correlation	.664**	.698**	.518**	.721**	.508**	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aspek3
Aitem13	Pearson Correlation	1	.106	.175	.061	.084	.216	.482**
	Sig. (2-tailed)		.375	.139	.610	.480	.066	.000
	N	73	72	73	73	73	73	73
Aitem14	Pearson Correlation	.106	1	.399**	.312**	.185	.334**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.375		.001	.008	.120	.004	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Aitem15	Pearson Correlation	.175	.399**	1	.108	.259*	.189	.539**
	Sig. (2-tailed)	.139	.001		.362	.027	.109	.000
	N	73	72	73	73	73	73	73
Aitem16	Pearson Correlation	.061	.312**	.108	1	.228	.331**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.610	.008	.362		.052	.004	.000
	N	73	72	73	73	73	73	73
Aitem17	Pearson Correlation	.084	.185	.259*	.228	1	.098	.540**
	Sig. (2-tailed)	.480	.120	.027	.052		.411	.000
	N	73	72	73	73	73	73	73
Aitem18	Pearson Correlation	.216	.334**	.189	.331**	.098	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.066	.004	.109	.004	.411		.000
	N	73	72	73	73	73	73	73
Aspek3	Pearson Correlation	.482**	.648**	.539**	.617**	.540**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	72	73	73	73	73	73
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

5.2 Validitas Skala Budaya Organisasi

Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aspek1
Aitem1	Pearson Correlation	1	.604**	.106	-.140	.134	.311**	.518**
	Sig. (2-tailed)		.000	.371	.238	.260	.007	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem2	Pearson Correlation	.604**	1	.183	.153	.213	.214	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000		.122	.195	.071	.069	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem3	Pearson Correlation	.106	.183	1	.469**	.386**	.041	.666**
	Sig. (2-tailed)	.371	.122		.000	.001	.733	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem4	Pearson Correlation	-.140	.153	.469**	1	.360**	-.072	.557**
	Sig. (2-tailed)	.238	.195	.000		.002	.547	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem5	Pearson Correlation	.134	.213	.386**	.360**	1	.208	.662**
	Sig. (2-tailed)	.260	.071	.001	.002		.078	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem6	Pearson Correlation	.311**	.214	.041	-.072	.208	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.007	.069	.733	.547	.078		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek1	Pearson Correlation	.518**	.609**	.666**	.557**	.662**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

Correlations								
		Aitem7	Aitem8	Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aspek2
Aitem7	Pearson Correlation	1	.293*	.178	.146	.261*	.482**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.012	.131	.217	.026	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem8	Pearson Correlation	.293*	1	.102	.187	.208	.201	.563**
	Sig. (2-tailed)	.012		.392	.113	.078	.088	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem9	Pearson Correlation	.178	.102	1	.356**	.460**	.239*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.131	.392		.002	.000	.042	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem10	Pearson Correlation	.146	.187	.356**	1	.402**	.165	.614**
	Sig. (2-tailed)	.217	.113	.002		.000	.163	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem11	Pearson Correlation	.261*	.208	.460**	.402**	1	.251*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.026	.078	.000	.000		.032	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem12	Pearson Correlation	.482**	.201	.239*	.165	.251*	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.042	.163	.032		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek2	Pearson Correlation	.640**	.563**	.596**	.614**	.672**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aspek3
Aitem13	Pearson Correlation	1	.234*	.060	.045	.100	.526**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.046	.613	.703	.399	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem14	Pearson Correlation	.234*	1	.033	-.016	.167	.012	.393**
	Sig. (2-tailed)	.046		.782	.896	.158	.923	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem15	Pearson Correlation	.060	.033	1	.323**	.031	-.020	.616**
	Sig. (2-tailed)	.613	.782		.005	.796	.868	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem16	Pearson Correlation	.045	-.016	.323**	1	.102	.027	.581**
	Sig. (2-tailed)	.703	.896	.005		.389	.821	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem17	Pearson Correlation	.100	.167	.031	.102	1	.026	.355**
	Sig. (2-tailed)	.399	.158	.796	.389		.829	.002
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem18	Pearson Correlation	.526**	.012	-.020	.027	.026	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000	.923	.868	.821	.829		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek3	Pearson Correlation	.577**	.393**	.616**	.581**	.355**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.002	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	Aspek4
Aitem19	Pearson	1	.630**	.218	.309**	.356**	.254*	.772**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.008	.002	.030	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem20	Pearson	.630**	1	.113	.211	.354**	.000	.624**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.340	.073	.002	1.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem21	Pearson	.218	.113	1	.235*	.288*	.395**	.581**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.064	.340		.046	.013	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem22	Pearson	.309**	.211	.235*	1	.553**	-.069	.594**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.008	.073	.046		.000	.562	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem23	Pearson	.356**	.354**	.288*	.553**	1	.073	.700**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.013	.000		.537	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem24	Pearson	.254*	.000	.395**	-.069	.073	1	.446**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.030	1.000	.001	.562	.537		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek4	Pearson	.772**	.624**	.581**	.594**	.700**	.446**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem25	Aitem26	Aitem27	Aitem28	Aitem29	Aitem30	Aspek5
Aitem25	Pearson	1	.449**	.154	.319**	.053	.180	.564**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.194	.006	.659	.127	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem26	Pearson	.449**	1	.241*	.365**	.250*	.284*	.692**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.040	.001	.033	.015	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem27	Pearson	.154	.241*	1	.308**	.413**	.107	.607**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.194	.040		.008	.000	.368	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem28	Pearson	.319**	.365**	.308**	1	.224	.142	.647**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.008		.057	.231	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem29	Pearson	.053	.250*	.413**	.224	1	.243*	.590**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.659	.033	.000	.057		.038	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem30	Pearson	.180	.284*	.107	.142	.243*	1	.566**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.127	.015	.368	.231	.038		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek5	Pearson	.564**	.692**	.607**	.647**	.590**	.566**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem31	Aitem32	Aitem33	Aitem34	Aitem35	Aitem36	Aspek6
Aitem31	Pearson	1	.562**	.279*	-.122	.031	.083	.541**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.305	.793	.483	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem32	Pearson	.562**	1	.355**	-.129	.415**	.010	.688**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.275	.000	.936	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem33	Pearson	.279*	.355**	1	.036	.071	-.145	.541**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.017	.002		.761	.551	.222	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem34	Pearson	-.122	-.129	.036	1	-.138	-.012	.313**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.305	.275	.761		.245	.923	.007
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem35	Pearson	.031	.415**	.071	-.138	1	.257*	.547**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.793	.000	.551	.245		.028	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem36	Pearson	.083	.010	-.145	-.012	.257*	1	.365**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.483	.936	.222	.923	.028		.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek6	Pearson	.541**	.688**	.541**	.313**	.547**	.365**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem37	Aitem38	Aitem39	Aitem40	Aitem41	Aitem42	Aspek7
Aitem37	Pearson Correlation	1	.396**	.307**	-.041	.023	.094	.549**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.732	.847	.431	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem38	Pearson Correlation	.396**	1	.443**	-.122	-.303**	-.066	.428**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.303	.009	.578	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem39	Pearson Correlation	.307**	.443**	1	-.089	-.137	-.057	.524**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.452	.247	.633	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem40	Pearson Correlation	-.041	-.122	-.089	1	.571**	.350**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.732	.303	.452		.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem41	Pearson Correlation	.023	-.303**	-.137	.571**	1	.466**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.847	.009	.247	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aitem42	Pearson Correlation	.094	-.066	-.057	.350**	.466**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.431	.578	.633	.002	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Aspek7	Pearson Correlation	.549**	.428**	.524**	.530**	.498**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

5.3 Validitas Skala Penilaian Kinerja

Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aspek1
Aitem1	Pearson Correlation	1	.686**	.262	.549**	.599**	.332	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.163	.002	.000	.073	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem2	Pearson Correlation	.686**	1	.204	.709**	.737**	.463**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.280	.000	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem3	Pearson Correlation	.262	.204	1	.055	.140	.425*	.431*
	Sig. (2-tailed)	.163	.280		.774	.461	.019	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem4	Pearson Correlation	.549**	.709**	.055	1	.825**	.526**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.774		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem5	Pearson Correlation	.599**	.737**	.140	.825**	1	.505**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.461	.000		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem6	Pearson Correlation	.332	.463**	.425*	.526**	.505**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.073	.010	.019	.003	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aspek1	Pearson Correlation	.771**	.870**	.431*	.832**	.870**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem7	Aitem8	Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aspek2
Aitem7	Pearson Correlation	1	.177	.190	.271	.079	.472**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.349	.316	.148	.678	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem8	Pearson Correlation	.177	1	-.415*	.178	-.024	.049	.296
	Sig. (2-tailed)	.349		.023	.347	.898	.799	.112
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem9	Pearson Correlation	.190	-.415*	1	-.029	-.216	.117	.081
	Sig. (2-tailed)	.316	.023		.881	.253	.538	.671
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem10	Pearson Correlation	.271	.178	-.029	1	.658**	.518**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.148	.347	.881		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem11	Pearson Correlation	.079	-.024	-.216	.658**	1	.470**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.678	.898	.253	.000		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem12	Pearson Correlation	.472**	.049	.117	.518**	.470**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.009	.799	.538	.003	.009		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aspek2	Pearson Correlation	.639**	.296	.081	.793**	.670**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.671	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aspek3
Aitem13	Pearson Correlation	1	.301	.475**	.247	.265	.157	.547**
	Sig. (2-tailed)		.106	.008	.188	.156	.407	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem14	Pearson Correlation	.301	1	.623**	-.114	-.112	.000	.297
	Sig. (2-tailed)	.106		.000	.548	.557	1.000	.111
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem15	Pearson Correlation	.475**	.623**	1	.341	.343	.371*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.065	.063	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem16	Pearson Correlation	.247	-.114	.341	1	.810**	.834**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.188	.548	.065		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem17	Pearson Correlation	.265	-.112	.343	.810**	1	.799**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.156	.557	.063	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem18	Pearson Correlation	.157	.000	.371*	.834**	.799**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.407	1.000	.043	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aspek3	Pearson Correlation	.547**	.297	.686**	.837**	.834**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.111	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	Aspek4
Aitem19	Pearson Correlation	1	.763**	.200	.287	.617**	.554**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.288	.124	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem20	Pearson Correlation	.763**	1	.077	.317	.489**	.592**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.688	.088	.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem21	Pearson Correlation	.200	.077	1	.345	.361*	.260	.478**
	Sig. (2-tailed)	.288	.688		.062	.050	.165	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem22	Pearson Correlation	.287	.317	.345	1	.508**	.614**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.124	.088	.062		.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem23	Pearson Correlation	.617**	.489**	.361*	.508**	1	.415*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.050	.004		.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aitem24	Pearson Correlation	.554**	.592**	.260	.614**	.415*	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.165	.000	.022		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aspek4	Pearson Correlation	.794**	.755**	.478**	.701**	.782**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

5.4 Reliabilitas Skala Keterikatan Karyawan

Variabel Keterikatan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	18

Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	42

Variabel Penilaian Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	24

Lampiran 6. Hasil Uji SPSS

6.1 Mean Empiris dan Mean Hipotesis

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan_Karyawan	73	44	66	55.77	5.035
Budaya_Organisasi	73	106	152	126.85	8.754
Penilaian_Kinerja	73	63	79	71.85	4.459
Valid N (listwise)	73				

6.2 Kategorisasi Skor Keterikatan Karyawan

Keterikatan_Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	19	26.0	26.0	26.0
	Tinggi	47	64.4	64.4	90.4
	Sedang	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

6.3 kategorisasi Skor Budaya Organisasi

Budaya_Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	10	13.7	13.7	13.7
	Tinggi	56	76.7	76.7	90.4
	Sedang	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

6.4 Kategorisasi Skor Penilaian Kinerja

Penilaian_Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	6	8.2	8.2	8.2
	Tinggi	58	79.5	79.5	87.7
	Sedang	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

6.5 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan_Karyawan	.074	73	.200*	.975	73	.160
Budaya_Organisasi	.093	73	.195	.980	73	.287
Penilaian_Kinerja	.079	73	.200*	.957	73	.014

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

6.6 Linieritas Keterikatan Karyawan – Budaya Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan_Karyawan * Budaya_Organisasi	Between Groups	(Combined)	978.124	29	33.728	1.712	.053
		Linearity	310.296	1	310.296	15.754	.000
		Deviation from Linearity	667.828	28	23.851	1.211	.281
	Within Groups		846.917	43	19.696		
	Total		1825.041	72			

6.7 Linieritas Keterikatan Karyawan – Penilaian Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan_Karyawan * Penilaian_Kinerja	Between Groups	(Combined)	1080.539	15	72.036	5.515	.000
		Linearity	878.632	1	878.632	67.269	.000
		Deviation from Linearity	201.906	14	14.422	1.104	.374
	Within Groups		744.502	57	13.061		
	Total		1825.041	72			

6.8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.325	7.850		-1.188	.239		
	Budaya_Organisasi	.113	.051	.196	2.209	.030	.881	1.136
	Penilaian_Kinerja	.707	.100	.626	7.060	.000	.881	1.136

a. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan

6.9 Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.607	4.532		.796	.429
	Budaya_Organisasi	.041	.029	.174	1.398	.167
	Penilaian_Kinerja	-.084	.058	-.181	-1.448	.152

a. Dependent Variable: abres1

6.10 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.501	3.555	1.842
a. Predictors: (Constant), Penilaian_Kinerja, Budaya_Organisasi					
b. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan					

6.11 Uji Analisis Regresi Model Penuh

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.501	3.555
a. Predictors: (Constant), Penilaian_Kinerja, Budaya_Organisasi				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	940.312	2	470.156	37.199	.000 ^b
	Residual	884.729	70	12.639		
	Total	1825.041	72			
a. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Penilaian_Kinerja, Budaya_Organisasi						

6.12 Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.325	7.850		-1.188	.239
	Budaya_Organisasi	.113	.051	.196	2.209	.030
	Penilaian_Kinerja	.707	.100	.626	7.060	.000
a. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan						

6.13 Uji Analisis Parsial Terhadap Aspek *Vigor* (Y1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.293	1.690

a. Predictors: (Constant), X11, X7, X8, X5, X9, X3, X10, X6, X4, X1, X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.764	11	10.615	3.717	.000 ^b
	Residual	174.222	61	2.856		
	Total	290.986	72			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X11, X7, X8, X5, X9, X3, X10, X6, X4, X1, X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.597	4.098		.146	.885
	X1	.172	.142	.174	1.212	.230
	X2	-.094	.153	-.090	-.612	.543
	X3	-.101	.151	-.091	-.667	.507
	X4	.179	.134	.183	1.343	.184
	X5	.160	.121	.163	1.319	.192
	X6	-.186	.165	-.152	-1.127	.264
	X7	-.147	.113	-.139	-1.307	.196
	X8	.232	.142	.224	1.634	.107
	X9	.287	.161	.202	1.782	.080
	X10	.167	.138	.150	1.213	.230
	X11	.342	.123	.320	2.789	.007

a. Dependent Variable: Y1

6.13 Uji Analisis Parsial Terhadap Aspek *Dedication* (Y2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.516	1.524

a. Predictors: (Constant), X11, X7, X8, X5, X9, X3, X10, X6, X4, X1, X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.728	11	18.521	7.978	.000 ^b
	Residual	141.615	61	2.322		
	Total	345.342	72			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X11, X7, X8, X5, X9, X3, X10, X6, X4, X1, X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.287	3.695		-1.972	.053
	X1	-.168	.128	-.156	-1.313	.194
	X2	.014	.138	.012	.101	.920
	X3	.711	.136	.586	5.217	.000
	X4	.019	.120	.018	.159	.874
	X5	-.052	.109	-.049	-.475	.636
	X6	-.071	.149	-.053	-.479	.634
	X7	.175	.102	.151	1.720	.091
	X8	.190	.128	.169	1.485	.143
	X9	.176	.145	.114	1.214	.229
	X10	.363	.124	.299	2.922	.005
X11	.036	.111	.031	.324	.747	

a. Dependent Variable: Y2

6.13 Uji Analisis Parsial Terhadap Aspek *Absortion* (Y3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.349	1.670

a. Predictors: (Constant), X11, X7, X8, X5, X9, X3, X10, X6, X4, X1, X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.184	11	12.562	4.504	.000 ^b
	Residual	170.145	61	2.789		
	Total	308.329	72			

a. Dependent Variable: Y3
b. Predictors: (Constant), X11, X7, X8, X5, X9, X3, X10, X6, X4, X1, X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.982	4.050		-.983	.329
	X1	-.126	.140	-.124	-.898	.373
	X2	.024	.151	.022	.157	.876
	X3	-.129	.149	-.113	-.864	.391
	X4	.101	.132	.100	.767	.446
	X5	.272	.120	.271	2.279	.026
	X6	-.192	.163	-.152	-1.175	.244
	X7	.122	.111	.112	1.098	.277
	X8	.401	.140	.377	2.859	.006
	X9	.299	.159	.205	1.883	.064
	X10	.322	.136	.281	2.362	.021
	X11	.163	.121	.148	1.343	.184

a. Dependent Variable: Y3

Lampiran 7. Data Karyawan Aviako

PEMBORONGAN			
No	Employee ID	Full Name	Job Position
1	1239-A	Abdul Rahim	Production Control
2	0865-A	Achmad Humaini	Material Control
3	1043-A	Achmad Rawadi	Handressing
4	0396-A	Agus Muslim	Operator OHC
5	0663-A	Agus Prayogo	Operator OHC
6	0556-A	Akhmad Fadillah	Production Control
7	1477-A	Amirul Mukminin	Tigweld
8	0021-A	Ardi	Production Control
9	0637-A	Arrie Setiawan	'Toolsman
10	1386-D	Dahlia	Admin PPC
11	0036-D	David	Maintenance
12	0870-D	David Riski	Production Control
13	0775-D	Dedi Arahab	Painting Packing
14	1662-D	Dita Kaffia Rahma	Admin Purchasing
15	0972-E	Erwin Adi Saputra	Assembly
16	1069-E	Erwin Kurniawan	Handressing
17	1158-F	Fahrul Rifqy	Handressing
18	1042-F	Feri Aprilianto	Operator OHC
19	0810-G	Geovan Sapta Nugraha	Painting Packing
20	0652-H	Hendra Jaya Kusuma	'Toolsman
21	1449-H	Herman Suciawan	Technician Maintenance
22	0651-J	Jainuri	Disassembly
23	0082-L	Latif Nur Afandi	Painting Packing
24	0514-M	Mariful Maberul	Operator Forklift
25	0871-M	Miftahul Fajar	Operator Forklift
26	0638-M	Miftahul Huda	Assembly
27	0546-M	Mochamad Taufik	Assembly
28	0971-M	Muhammad Fadillah	Operator OHC
29	0645-M	Muhammad Abid	Operator OHC
30	0849-M	Muhammad Ayub	Operator Forklift
31	0626-M	Muhammad Dion Ansyar	Handressing
32	1044-M	Muhammad Nur Iqbal	IT
33	0898-N	Nur Ilham Ramadani	Painting Packing
34	1658-N	Nadiya Nur Sakinah	Admin PPC
35	0868-P	Purnamasari	Reception

36	0364-Q	Qiptiani Nor Amri	Admin HC
37	0101-R	Radiyanto	Operator OHC
38	0642-R	Rangga Budi Kusuma	Material Control
39	1068-R	Rendra Maruf Noerfikri	Handressing
40	0513-R	Revi Anwar Ramadani	Painting Packing
41	0490-R	Rezki Ade Hidayat	Assembly
42	0869-R	Ridho Ramadhan	Tigweld
43	1125-R	Riswan	Production Control
44	0643-S	Samuel Mogasa Silitonga	Tigweld
45	0415-S	Supriansyah	Painting Packing
46	1810-U	Umar Arianto	Operator OHC
47	1807-C	Chairul Fahmi	Operator OHC
48	1159-T	Teguh Endra Saputra	Handressing
49	0128-T	Tommy Pranoka	Maintenance
50	0528-T	Tria Rizky Safitri	Admin PPC
51	1385-W	Wahyu Budi Utomo	Handressing
52	0955-Y	Yeku Soltani	Handressing
53	0369-Y	Yolleno Jawal	Handressing
54	0519-Y	Yusuf Ravianto	Operator OHC
55	1450-Z	Zhena Safrizal Prastya	Assembly
56	1595-M	Mindar	Maintenance
57	1687-K	Kurniawan	Maintenance
58	1835-H	Hendy Hermiawan Kaisinda	Helper Mechanic
59	1836-Y	Yogo Sadewo	Helper Mechanic

CLEANING SERVICE

No	Employee ID	Full Name	Job Position
60	1638-A	Abdul Mutholib	Cleaning Servis
61	1056-A	Ade Kurniawan	Cleaning Servis
62	1880-M	Muhammad Ilham	Cleaning Servis
63	1704-H	Hermawan	Cleaning Servis
64	1513-I	Irfan	Cleaning Servis
65	1057-M	Munir	Cleaning Servis
66	1060-R	Rudi Hartono	Cleaning Servis
67	1247-R	Rusdian	Cleaning Servis
68	1798-M	M. Iqbal Pradana	Cleaning Servis
69	1062-S	Syafwanda Oska	Cleaning Servis

DRIVER

No	Employee ID	Full Name	Job Position
70	1077-B	Bagas Putra Pratama	Driver
71	1799-I	Iskandar	Driver
72	0787-R	Ronni Sidik	Driver

PIC Admin Aviako

No	Employee ID	Full Name	Job Position
73	1128-A	Agnes Jessica	Admin