

# HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPP KITRING KALBAGTENG 3 CABANG SAMPIT

---

Nabila Tri<sup>1)</sup>, Saladin Ghalib<sup>1)</sup> Fitriyadi<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Prodi Ilmu Administrasi Bisnis/Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat  
Alamat Email : [Nabbilahtri365@gmail.com](mailto:Nabbilahtri365@gmail.com)

**ABSTRACT :** *This Organizational Climate Relationship with Work Engagement of PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Sampit Branch. This study aims to examine Organizational Climate (X) with Work Engagement (Y) on the employees of PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Sampit Branch. The research approach used is a quantitative approach. Samples taken as many as 36 respondents with saturated sampling technique. Data collection uses a questionnaire, while data analysis uses product moment correlation. The results of the study prove that Organizational Climate is significantly related to Work Engagement of 0.711% or 71.1%. Based on this research it can be concluded that the better the Organizational Climate will be related to the increase in Work Engagement of PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Sampit Branch.*

**Keywords:** *Organizational Climate and Work Engagement*

## PENDAHULUAN

Bagi setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang maupun jasa, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting. Ketika karyawan memasuki suatu organisasi kerja ataupun perusahaan, pada umumnya mempunyai harapan dan keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan tersebut bukan hanya mengejar upah saja tetapi juga kebutuhan psikologis. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri yang menjadi harapan terbesarnya adalah karyawan tersebut mampu mewujudkan tujuan organisasi, dimana organisasi merupakan suatu wadah yang menampung orang berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan.

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif (Ardiansyah, 2017).

Namun di dalam suatu organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif saja. Bakker dan Leiter (dalam Dewi dan Prasetyo, 2017) menyatakan bahwa organisasi juga harus memerlukan karyawan-karyawan yang berenergi dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Man dan Hadi, 2013). Oleh karena itu, organisasi tentunya sangat memerlukan karyawan dengan *work engagement* yang baik, agar organisasi dapat bergerak semakin maju dan berkembang.

Bakker, Schaufeli, dan Taris (dalam Indrianti dan Hadi, 2012) menyatakan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja karyawan merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja. Kemudian, karyawan yang *engaged* akan

membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan (Nugroho., dkk, 2013).

Berdasarkan penelitian Rofiqhurahman (2014) menjelaskan apabila Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menemukan fakta bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% produktivitas, 25% terhadap tingkat turnover yang tinggi, 49% terhadap penurun tingkat turnover yang rendah, dan 60% pada kualitas kerja. Wirawan (dalam Dewi dan Prasetyo, 2017) Menyatakan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja yang dimiliki karyawan tidak selalu berada dalam keadaan tinggi maupun keadaan rendah, namun dipengaruhi oleh kondisi lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja. Selain itu, *work engagement* menjadi sebuah aspek penting karena memiliki konsekuensi positif bagi organisasi.

Dalam organisasi, lingkungan dimana pegawai organisasi melakukan pekerjaan ini disebut iklim organisasi. Seperti udara dalam ruangan ia mengitari dan mempegaruhi segala yang terjadi dalam suatu organisasi ( Davis & Newstrom, 2004). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan wawancara dengan *Manager* pada tanggal 8 Juni 2020, dinyatakan bahwa di dalam perusahaan pada 3 tahun terakhir dari tahun 2017 hingga tahun 2019 telah terjadi peningkatan dan penurunan kehadiran karyawan yang disebabkan oleh berbagai alasan, salah satunya ialah karena adanya urusan pribadi yang membuat menurunnya tingkat kehadiran karyawan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan memiliki iklim organisasi yang kurang baik, dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan untuk dapat mencapai tujuan di dalam perusahaan yang sedang mereka jalani.

**Tabel 1 Daftar Kehadiran Karyawan**

No	Tahun	Persentase Tingkat Kehadiran
1.	2017	82 %
2.	2018	83%
3.	2019	71%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 tingkat kehadiran karyawan mengalami kenaikan sebesar 1%, sedangkan pada tahun 2019 tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan sebesar 12%. salah satu yang menunjukkan sikap antusiasme dan semangat dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Pada persentase tingkat kehadiran karyawan PT. PLN UPP Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit terlihat tingkat penurunan kehadiran karyawan lebih tinggi dibandingkn dengan tingkat peningkatan kehadiran karyawan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Work Engagement

Kuntari (2015) menyatakan bahwa *work engagement* adalah pernyataan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat utuh dan positif, dimana hal ini ditunjukkan lewat semangat/gairah (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) dalam bekerja. Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (dalam Yudianti, 2017) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias dalam terlibat pekerjaan mereka.

Bakker (dalam Santoso dan Jatmika, 2017) mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya dan dikarakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Xanthopolou dan Baker (dalam Deviyanti dan Sasono, 2015) menyatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) penting bagi perusahaan, karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik.

Ayu., dkk (2015) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan di mana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Altunel., dkk, 2015) *work engagement* mungkin dilihat sebagai "anggur tua dalam botol baru" karena kemiripannya dengan konsep *workaholisme*, tapi jangan saling tumpang tindih. Bertentangan

dengan *workaholisme*, pegawai yang terlibat tidak memiliki kompulsif khas yang mendorong, melainkan mereka menganggap pekerjaan itu menyenangkan, bukan bersifat kecanduan.

## 2. Iklim Organisasi

Menurut Tiaguri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik dan sifat organisasi (Wirawan, 2007). Owens (dalam Soetopo, 2012) menyatakan bahwa "*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*". Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi. Gibson., dkk (dalam Prihatsanti dan Dewi, 2010) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Smither (dalam Hartanto dan Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan dimana karyawan merasakan berbagai situasi dalam lingkungan organisasi sehingga menimbulkan interpretasi tertentu terhadap organisasi.

Menurut Kolb dan Rubbin (dalam Herlina dan Bachri, 2015) iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Menurut Sacher (dalam Balkar, 2015) iklim organisasi menggambarkan dilema umum dalam upaya memahami dan menggambarkan perilaku manusia di dalam organisasi "dan" kerangka kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Menurut Schein (dalam Boateng, 2014) iklim telah digambarkan sebagai komponen budaya organisasi yaitu pola asumsi, norma, nilai, dan tradisi bersama dari suatu organisasi yang membedakan itu dari organisasi lain. Kuenzi dan Schminke (dalam Boateng, 2014) menyatakan bahwa pada tingkat individu, iklim organisasi telah dikaitkan dengan sikap kerja karyawan seperti komitmen, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perilaku kewargaan organisasional dan niat berpindah.

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sehingga karyawan merasakan berbagai macam situasi yang terdapat di dalam lingkungan organisasi dan menimbulkan interpretasi tertentu terhadap organisasi. Dimana iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

## 3. Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Work Engagement*

Setiawan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan dan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi, serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai, dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Menurut Dewi dan Prasetyo (2017) organisasi dengan iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work engagement* (keterikatan kerja) dalam diri karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyono dan Adnyani (dalam Pasaribu dan Indrawati, 2016) bahwa iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat pegawai menjadi termotivasi karena puasnya pegawai terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan pegawai kurang bergairah dalam bekerja. Chernyak-Hai dan Tziner (2016) menyatakan bahwa apabila persepsi iklim organisasi bersifat negatif maka tercermin pada kepuasan kerja yang lebih rendah, produktivitas yang rendah, dan persepsi dukungan organisasi yang lebih rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Ketidakpuasan dengan fungsi mereka di tempat kerja, dapat meningkatkan ketegangan antara pekerjaan dan keluarga, karena mereka berusaha untuk memenuhi kedua hal dalam pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Berdasarkan penelitian Dewi (2016) iklim organisasi yang baik bagi individu adalah iklim yang dirasa bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Iklim yang demikian ini

kemudian akan menimbulkan perasaan terpenuhi pada individu, timbulnya perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi, mau menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Wanous (dalam Dewi, 2016) juga berpendapat sikap dan perilaku individu dalam organisasi seperti kepuasan kerja, loyalitas kerja, ditentukan pula oleh tingkat sejauh mana kesesuaian yang terjadi antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan iklim organisasi yang ada. Derajat kesesuaian antara hal-hal yang dibawa individu ini dengan iklim organisasi yang mereka rasakan akan menentukan tingkat kepuasan kerja dan tingkat loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Karyawan yang produktif, energik, dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian, iklim organisasi yang positif bagi individu akan menimbulkan perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk terikat dan tetap bekerja dalam organisasi, dan juga individu berkeinginan untuk memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Pada penelitian ini maka iklim organisasi diasumsikan memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menekankan analisisnya pada data data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Tipe penelitian yang digunakan peneliti ialah tipe eksplanatory dengan bentuk korelasional yang menghubungkan antar variabel. Yang mana penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada suatu atau variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2010). dari penelitian ini dapat diperoleh informasi mengenai hubungan taraf yang terjadi. Bukan mengenai ada atau tidaknya efek anatara variabel satu terhadap variabel yang lain. Pada penelitian ini populasi karyawan PT. PLN (persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 cabang Sampit berjumlah 36 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah subjek yang kurang dari seratus orang. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan pada PT. PLN (persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 cabang Sampit yang hanya berjumlah 36 orang, sehingga sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh (Sugiyono 2012:96) mengatakan bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel .

Dalam penelitian ini Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 cabang Sampit. Penyebaran kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2014:199). Teknik pengumpulan data sekunder, diperoleh dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan topik yang sedang teliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Analisis Korelasi Product Moment, Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Pengujian Hipotesis, Uji Koefisien Determinan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas dalam penelitian ini bahwa seluruh item ada yang memenuhi kriteria valid dan juga tidak valid. Hal ini dapat dilihat bahwa apabila instrumen variabel dikatakan valid bila  $r$  hitung memiliki  $> 0.329$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa item yang tidak valid mempunyai 9 item yaitu X.2, X.4, X.23, Y.1, Y.2, Y.14, Y.26, Y.30 dan Y.44 pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dengan bantuan program SPSS Versi 24.0, uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rumus *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan rumus ini, bila koefisien realibilitas  $> 0,60$ .

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan data diatas dikarenakan semua instrument memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 yaitu karakteristik Iklim Organisasi sebanyak 0,923, dan *Work Engagement* sebesar 0,949.

### 3. Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas tabel dibawah antara persepsi iklim organisasi dan *work engagement* menunjukkan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel iklim organisasi dengan *work engagement* mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran kedua variabel baik variabel persepsi iklim organisasi maupun *work engagement*, kedua nya dinyatakan normal. Demikian juga dengan melalui uji linieritas hubungan keduanya dinyatakan korelasi nya linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki syarat untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			6156,306	21	293,157	11,888	,000
Work Engagement = Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	3287,082	1	3287,082	133,292	,000
		Deviation from Linearity	2869,224	20	143,461	5,817	,001
Within Groups			345,250	14	24,661		
Total			6501,556	35			

### 4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara persepsi iklim organisasi dengan *work engagement*. Dari hasil analisis data yang dapat dilihat pada hasil uji korelasi *product moment*, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada 36 karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kiting Kalbagteng 3 cabang sampit diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,711 dengan signifikansi 0,000 karena signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara persepsi iklim organisasi dengan *work engagement*. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat positif (+) jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya semakin positif karyawan mempersepsikan iklim organisasi maka semakin tinggi organisasi *engagement* karyawan PT. PLN (Persero) UPP UPP Kiting Kalbagteng 3 cabang sampit. Dengan memperhatikan koefisien korelasi sebesar 0,711 berarti bersifat korelasi kuat.

### 5. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan model summary statistik pada tabel yang antara lain adalah Nilai R dengan nilai sebesar 0,711 atau 71,1% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variable iklim organisasi X, dengan variabel *work engagement* (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang tinggi karena berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799. Artinya, variable pada penelitian ini mempunyai hubungan searah, yang bila mana nilai X Kuat, maka nilai Y akan Kuat pula. Dengan kata lain, semakin Kuat hubungan iklim organisasi, akan mempengaruhi meningkatnya *work engagement*.

Nilai R Square dengan nilai 0,506 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan variabel dependent sebesar 50,6% sehingga selebihnya sebesar 49,4% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square model regresi ini adalah sebesar 0,491 yang menunjukkan bahwa bahwa variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) sedang karena berada diantara 0,400 sampai dengan 0,599.

### 6. Interpretasi Hasi

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian pada variabel Iklim Organisasi (X) menunjukkan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya Iklim Organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap *Work Engagement*. Dengan besar hubungan 0,711 atau 71,1% nilai tersebut bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi Iklim Organisasi maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya *Work Engagement* yang ada pada perusahaan PT. PLN (Persero) UPP Kiting Kalbagteng 3 Cabang Sampit. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu oleh Dewi dan Prasetyo (2017) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Angkasa Pura (PERSERO) kantor cabang Semarang. Didapatkan hasil analisis regresi ( $r = 0,786$ ;  $p < 0,001$ ) yang

mengindikasikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan work engagement atau keterikatan kerja pada karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61,8% pada *work engagement* atau keterikatan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit dengan nilai ( $r = 0,711$ ;  $p < 0,05$ ). Nilai  $r$  positif (0,711) menunjukkan bahwa arah hubungan Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* adalah positif, artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien bernilai positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi determinasi diri maka semakin tinggi *Work Engagement* pada karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit, sebaliknya semakin rendah determinasi diri maka semakin rendah *Work Engagement* pada karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Rizza. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang*. Journal of Social and Industrial Psychology. 2 (1).
- Altunel, Mustafa C., Omer Erdem Kocak, dan Bilal Cankir. (2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 15(2).
- Ardiansyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)*. JOM FISIP. Vol. 4 No.1
- Aryansah dan Erika Setyani Kusumaputri. (2013). *Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. Humanitas. Vol. X No.1
- Ayu., dkk. (2015). *Pengaruh Job Demands, Job Resources, Personal Resources Terhadap Work Engagement*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM). Vol. 1 No. 1
- Azwar, Saifudin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 5
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 4
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, Arnold B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Psychological Science*. 20(4).
- Balkar, Betül. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*. 7 (2).
- Boateng, Irene A., Samuel Kanyandewe dan Mary Sassah. (2014). Organizational Climate a Tool for Achieving Employees Job Satisfaction in Ghanaian Manufacturing Firms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4 No. 9.
- Chernyak-Hai, Lily and Aharon Tziner. (2016). The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 32 : 1–10
- Deviantyanti, A.D., dan Agus Dwi Sasono. (2015). *Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan PT RGA International Indonesia)*. e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA. Vol. 1 No.1.
- Dewi, D.R., dan Anggun Resdari Prasetyo. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Angkasa Pura (PERSERO) Kantor Cabang Semarang*. Jurnal Empati. Vol.6 No. 1
- Dewi, Indah Mustika. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 3 No. 1.

- Dwitasari, A.I., dkk. (2015). *pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement*. JURNAL MEDIAPSI. Vol.1 No.1
- Hartanto, Erlinda Wongso dan Jimmy Ellya Kurniawan. (2015). *Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pasda Karyawan di Perusahaan X*. Jurnal Psikologi Teori & Terapan. Vol. 5 No. 2.
- Hayuningtyas, Dyah Ratri I., dan Avin Fadilla Helmi. (2015). *Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator*. Journal Of Psychology. Vol. 1 No. 3.
- Herlina, Tini Elyn dan Ahmad Alim Bachri. (2015). *Pengaruh Karakteristik Demografi dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Worklife (QWL)*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 3 No 3.
- Hermawan, Gali. (2016). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jembayan Muarabaya Desa Separi Tenggara Seberang*. Psikoborneo. Vol. 4 No. 2.
- Indrianti, Rullyta dan Cholichul Hadi. (2012). *Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol.1 No.02
- Iswanto, Ferry dan Ike Agustina. (2016). *Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. MEDIAPSI. Vol. 2 No.2
- Kuntari, C. M. Indah Soca R. (2015). *Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita*. Jurnal Psikologi Ulayat. Vol. 2 No. 1.
- Man, G.S., dan Cholichul Hadi. (2013). *Hubungan antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 2 No.2
- Mariatin, Emmy dan Yurina Rahmah Siregar. (2013). *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja*. Jurnal analitika. Vol. IV No.1.
- Pasaribu, Evan Karno dan ayu Desi Indrawati. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No. 12.
- Prihatsanti, Unika dan Kartika Sari Dewi. (2010). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citiszenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban sukoharjo*. Jurnal Psikologi Undip Vol. 7 No. 1.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Santoso, Marisa Reni dan Devi Jatnika. (2017). *Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi PT X*. Jurnal Ecopsy. Vol. 4 No. 2.
- Sari, Rini Ratna Nafita., Armanu, dan Eka Afnan. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No.1.
- Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept, in Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research (eds A.B. Bakker and M.P. Leiter)*. New York : Psychology Press. pp. 10–24.
- Schaufeli, Wilmar B., Marisa Salanova, Vivente Gonz Alez-Roma and Arnold B. Bakker. (2002). *The Measurement Of Engagement and BurnOut:A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71–92
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami. Vol. 1 No. 1.
- Soetopo, Hendyat. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudiani, Ema. (2017). *Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas*. Jurnal Psikologi Islami. Vol. 3 No. 1