

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PADA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

RINGKASAN

Diah Ayu Puteri Rahayu¹, Dian Juliarti Bantam²

Instansi membutuhkan sumber daya manusia agar mendapatkan hasil yang optimal, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, membuat kontribusi kinerja sumber daya manusia lebih efektif. *Employee engagement* dapat mempengaruhi banyak hal salah satunya budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *Employee Engagement* Terhadap Budaya Organisasi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yaitu, sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan untuk pengukuran *employee engagement* memodifikasi skala yang dibuat oleh Titien (2017) dengan berlandaskan pada konsep teoritis dari Schaufeli dan Bakker (2002). Sedangkan pengukuran budaya organisasi memodifikasi skala yang dibuat oleh Mokodompit (2016) yang sesuai dengan teori Deal dan Kennedy (2010). Hasil uji hipotesis penelitian ini sebesar 0,918 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) sehingga menunjukkan bahwa penelitian ini diterima, artinya terdapat hubungan positif dengan kriteria sangat kuat antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Presentase sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 84,2%.

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

²Dosen Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN PADA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

ABSTRACT

Diah Ayu Puteri Rahayu¹, Dian Juliarti Bantam²

Institutions need human resources to optimal outcomes, with good human resources management, making human resources performance contributions more effective. Employment engagement can affect a lot of things, one of them is organizational culture. The purpose of this research is to find out the relationship of Employee Engagement to Organizational Culture in Officers of the Union of Nations and Politics of Yogyakarta Special Territory. Subjects in this study are officials of the Union of Nations and Politics of Yogyakarta Special Territory. The methods used in this research are quantitative methods, with sampling techniques, namely, saturated samplings. Measures used to measure employee engagement modify the scale created by Titien (2017) based on the theoretical concepts of Schaufeli and Bakker (2002). While organizational culture measurements modify scales created by Mokodompit (2016) that match the Deal and Kennedy theories. (2010). The test result of this study hypothesis was 0.918 with a $p = 0,000$ value ($p < 0.01$) so it showed that the study was accepted, meaning there was a positive relationship with criteria that were very strong between organizational culture and employee engagement. Presentation of the effective contribution of the organizational culture variable to employee engagement was 84.2%.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Engagement, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta*

¹Student of Psychology Study Program of Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

²Lecturer of Psychology Study Program of Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta