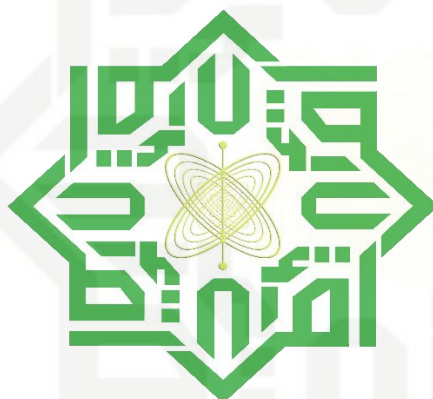




# HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. MNC *SKYVISION* PEKANBARU

## SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
pada Fakultas Psikologi



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

PIKO ERIZEN

11361105493

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJIAN**

**Skripsi yang ditulis oleh**


Nama Mahasiswa : Piko Erizen  
 NIM : 11361105493  
 Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru

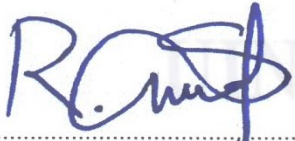
**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi (S.Psi). Diuji pada :**


Hari, Tanggal : Selasa, 15 Desember 2020  
 Bertepatan dengan : 30 Rabiul Akhir 1442 H

**TIM PENGUJI**

  
 (.....)  
**Ketua**  
 Dr. Hj. Nurhasnawati  
 NIP. 19680206 199303 2 001

  
 (.....)  
**Sekretaris**  
 Adfadia Mera, M.A  
 NIK. 130611033

  
 (.....)  
**Penguji I**  
 Rita Susanti, M.A  
 NIP. 19841011 201101 2 016

  
 (.....)  
**Penguji II**  
 Ami Widyastuti, M.Psi, Psikolog  
 NIP. 19820306 200901 2 006



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN PT. MNC SKYVISION PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana**

**Psikologi**

**Oleh :**

**PIKO ERIZEN  
NIM. 11361105493**

**Telah diterima dan disetujui untuk diseminarhasilkan dalam sidang panitia  
ujian sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau**

**Pekanbaru, 07 Juni 2020  
PEMBIMBING**

**Adfadia Mera, M. A  
NIP. 130611033**

**UIN SUSKA RIAU**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAS SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**



**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK*  
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. MNC SKYVISION  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana  
Psikologi**

Oleh :

**PIKO ERIZEN  
11361105493**

**Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasyahkan dalam sidang panitia  
ujian sarjana strata satu (SI) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau**

**Pekanbaru, 10 September 2020**

**PEMBIMBING**

**Adfadia Mera, M.A  
NIP. 130611033**

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ku persembahkan karya ini kepada :

*Ayah dan Ibu,*

*Sebagai kado kecil untuk Ayah*

*yang selalu memberikanku ribuan hadiah yang tak pernah bisa ku gantikan*

*Sebagai bingkisan sederhana untuk Ibu*

*yang selalu menyelimutiku dengan kesempurnaan*

*Sahabat dan keluarga besar,*

*yang doanya menghantarkanku*

*menggapai semua cita-cita yang pernah termimpikan*

UIN SUSKA RIAU



## MOTTO

*Tiada sukses diraih tanpa keterlibatan orang lain  
Pandai membawa diri di setiap pergaulan adalah ilmu hidup yang mutlak dimiliki  
oleh setiap orang yang mau sukses  
(Andrie Wongso)*

*Lambat namun benar akan bernilai lebih baik  
daripada cepat namun kurang tepat  
(Piko Erizen)*



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*, segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru”**. Shalawat serta salam peneliti limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan Islam. terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu izinkanlah peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Mujahidin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. M.A selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Nurhasnawati, M.Pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dody Layno Amperawan, S.Psi, Psikolog dan Ibu Ahyani Radhiani Fitri, S.Psi, M.A, selaku penasehat akademik yang selalu sabar,



memberikan nasehat-nasehat, dan selalu memotivasi peneliti agar menjadi individu yang lebih baik lagi.

5. Ibu Adfadia Mera, S.Psi, M.A selaku pembimbing, terimakasih atas semua waktu, bimbingan, dan pengarahan yang telah ibu berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penelitian skripsi ini.
6. Ibu Rita Susanti, S.Psi, M.A selaku penguji I, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
7. Ibu Ami Widyastuti, M.Psi, Psikolog selaku Penguji II, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.
9. Ayahanda Muhzidar dan Omak Anis tersayang yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, mendoakan keberhasilan anak-anaknya, menjadi panutan, dan senantiasa memberikan motivasi dalam hidup peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Paman Azwirman, Kakak Yutriani, Yusmarianoni, Yuci Primadani, dan Adikku Andre prasiro, Sella Aulia, serta keluarga besar Malik. Terimakasih atas semangat dan dukungan yang telah diberikan.
11. Teman-teman angkatan 2013 yang telah memotivasi peneliti untuk semangat kuliah dan selalu mengingatkan hal-hal baik selama di kampus.





12. Teman-teman Djuang: Lintang Putra, Imam Hanapi, Rahmat Hidayat, Ajo Fuad, Adonk, Bambang Kurnia, Ifo Ramada, Nanda Bagus, Robby Jono, Tri Wahyu, Faris Fadilla, Vani Putra, dan teman-teman angkatan 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Sahabat-sahabat organisasiku: Abang Raga, Abang Rio Andora, Abang Imik, Abang Au, Abang Pablo, Abang Ezi, Abang Ipier, Abang Robby, Abang Azra, Abang Hakim, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas segala masukan dan ilmu serta pengalaman yang diberikan.
14. Pengurus Persatuan Seluruh Olahraga Psikologi (Persepsi), Komunitas Seni Mahasiswa Psikologi (KSMP), Pecinta Alam Psikologi (Palasik), serta seluruh keluarga besar Mahasiswa UIN Suska Riau. Terima kasih atas kerjasama dan pengorbanannya selama ini. Jangan pernah berhenti untuk mengasah bakat dan memberikan prestasi bagi kampus kita tercinta.
15. Adik-adik tingkatku: Tengku, Rudi Gustova, Tata, Dwi, Feri Oktaversi, Muslim Hasibuan, Yudi Arviyendi, M Rifki, Yoga Suhada, Arif Amin, Muda Harahap, Taufik, Fathur Rahman, Yogi Putra Rizki, Beny Setiawan, Imam Sabda Wise, Sirpanel Ependi, Raja Aulia Pitaloka, Adey Fajri, Riyanda Tri Handika, Rahmad Rivaldi, Ahmat Bima, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih selalu memberikan dukungan dan semangat agar peneliti segera menyelesaikan skripsi ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



16. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa bantuan dan kontribusi para responden tentunya penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan.

17. Keluarga besar Fakultas Psikologi bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya. Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang telah menjadi bagian dari setiap perjalanan dan perjuangan peneliti dalam menyelesaikan studi dan skripsi. *Jazakumullah Khairan Katsiran.*

Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Meskipun skripsi ini disusun dengan segenap daya dan upaya, peneliti menyadari barangkali masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu dengan kelapangan hati peneliti menerima kritik dan saran dari pembaca. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi civitas akademika Fakultas Psikologi serta bagi siapa saja yang membacanya. *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 8 Januari 2021

**Piko Erizen**



**DAFTAR ISI**

**COVER** ..... i

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING** ..... ii

**PERSEMBAHAN**..... iv

**MOTTO** .....v

**KATA PENGANTAR**..... vi

**DAFTAR ISI** .....x

**DAFTAR TABEL** ..... xiii

**DAFTAR LAMPIRAN** .....xiv

**ABSTRAK** .....xv

**BAB I (PENDAHULUAN)**

    A. Latar Belakang Masalah ..... 1

    B. Rumusan Masalah .....6

    C. Tujuan Penelitian .....7

    D. Keaslian Penelitian .....7

    E. Manfaat Penelitian .....8

        1. Manfaat Teoritis .....8

        2. Manfaat Praktis .....8

**BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)**

    A. *Work Engagement*..... 9

        1. Pengertian *Work Engagement* .....9

        2. Dimensi *Work Engagement* .....11

        3. Faktor-Faktor *Work Engagement* .....14

    B. Iklim Organisasi.....16

        1. Definisi Iklim Organisasi .....16

        2. Dimensi Iklim Organisasi .....18

        3. Faktor-Faktor Iklim Organisasi .....20

    C. Kerangka Berpikir .....21

    D. Hipotesis .....25

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperjualbelikan, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 1. Dilarang memperjualbelikan, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**BAB III (METODE PENELITIAN)**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Desain Penelitian .....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	26
C. Definisi Operasional .....	26
1. <i>Work Engagement</i> .....	27
2. Iklim Organisasi .....	27
D. Subjek Penelitian .....	27
1. Populasi Penelitian .....	28
2. Sampel Penelitian .....	28
E. Teknik Sampling .....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	30
2. Skala Iklim Organisasi .....	30
G. Validitas dan Reliabilitas .....	31
1. Uji Coba Alat Ukur .....	32
2. Validitas .....	32
3. Uji Beda Aitem .....	33
4. Uji Realiabilitas .....	36
H. Teknik Analisa Data .....	37
<b>BAB IV (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN)</b>	
A. Pelaksanaan Penelitian .....	38
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	38
B. Hasil Penelitian .....	39
1. Uji Normalitas .....	39
2. Uji Linearitas .....	40
3. Uji Hipotesis .....	41
C. Kategorisasi Subjek .....	42
D. Pembahasan .....	47
<b>BAB V (PENUTUP)</b>	
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	51



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**DAFTAR PUSTAKA  
BIOGRAFI PENELITI**

- 1. Bagi Karyawan PT MNC *Skyvision* Pekanbaru .....52
- 2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....52



UIN SUSKA RIAU



- Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

<i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> untuk <i>Try Out</i> .....	30
<i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi untuk <i>Try Out</i> .....	31
Skala <i>Work Engagement</i> setelah <i>Try Out</i> .....	34
<i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> untuk penelitian .....	34
Skala Iklim Organisasi setelah <i>Try Out</i> .....	35
<i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi untuk Penelitian .....	36
Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .....	38
Uji Normalitas .....	40
Uji Linearitas .....	41
Norma Kategorisasi .....	43
Gambaran Empirik Variabel Iklim Organisasi (X) .....	43
Kategorisasi Pada Variabel Iklim Organisasi (X) .....	44
Norma Kategorisasi .....	45
Gambaran Empirik Variabel <i>Work Engagement</i> (Y) .....	45
Kategorisasi Pada Variabel <i>Work Engagement</i> (Y) .....	46



**DAFTAR LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>Lampiran 1</b>	Data Mentah <i>Try Out</i> dan Data Mentah Penelitian .....	I
	Data Mentah <i>Try Out</i> .....	II
	Data Mentah Penelitian .....	III
<b>Lampiran 2</b>	Lembar Validasi Alat Ukur .....	IV
	Validasi oleh Pembimbing .....	V
	Validasi oleh Narasumber .....	VI
<b>Lampiran 3</b>	Skala <i>Try Out</i> dan Skala Penelitian .....	VII
	Skala <i>Try Out</i> .....	VIII
	Skala Penelitian .....	IX
<b>Lampiran 4</b>	<i>Output</i> SPSS 19 <i>for Windows</i> .....	X
	Analisis <i>Tryout</i> .....	XI
	Analisis Hipotesis Penelitian .....	XII
<b>Lampiran 5</b>	Surat-Surat Penelitian .....	XV



## HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. MNC SKYVISION PEKANBARU

Oleh :

**PIKO ERIZEN**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### Abstrak

Seiring perkembangan zaman, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi agar dapat berkerja dengan maksimal dalam memajukan perusahaan. Salah satu faktor dalam meningkatkan *work engagement* adalah iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala iklim organisasi dan skala *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis *korelasi product moment pearson* pada variabel iklim organisasi dengan *work engagement* diketahui nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,266 dengan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,007. dengan nilai  $r$  sebesar 0,266 dan nilai  $\text{sig} = 0,007$  ( $0,007 < 0,05$ ). Selain itu, dengan melihat  $R^{\text{square}} = 0,071$  diketahui bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 7,1% terhadap *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis diterima.

*Kata-kunci: Iklim Organisasi, Work Engagement.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH WORK ENGAGEMENT IN PT. MNC SKYVISION PEKANBARU**

By :

**PIKO ERIZEN**

*Faculty of Psychology, State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau*

**Abstract**

*As time goes by, competition between companies is getting tougher. Companies that need employees who have high work involvement in order to work optimally in advancing the company. One of the factors in increasing work engagement is organizational climate. This study aims to see the relationship between organizational climate and work engagement among employees of PT. MNC Skyvision Pekanbaru. The number of subjects in this study were 100 employees who were selected using simple random sampling technique. Measuring instruments used in this research are organizational climate scale and work scale. The results showed that the results of Pearson's product moment analysis on organizational climate variables with work engagement showed that the r value was 0.266 with a significance value (sig) = 0.007, with an r value of 0.266 and a sig = 0.007 (0.007 < 0.05). In addition, by looking at Rsquare = 0.071, it is known that organizational climate contributes 7.1% to job involvement. Hypothesis accepted.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Work Engagement.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan Sumber daya Manusia (SDM) agar menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Beberapa cara yang dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) adalah melakukan pelatihan, memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. (Savina, Yunsayata, & Basani, 2010).

Berdasarkan hasil survey *engagement* yang dilakukan oleh *Kenexa Institute* (2012) menemukan bahwa dari dua puluh delapan negara, yang salah satunya Indonesia, hanya India saja yang skor *engagement*nya termasuk dalam kategori tinggi, yaitu 77%, sedangkan negara-negara lainnya kebanyakan termasuk dalam kategori *engagement* yang *moderate* dan *low-moderate*. Indonesia memperoleh skor *engagement* 49% dan tergolong dalam kategori *low-moderate*. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata *engagement* di berbagai negara masih rendah, hal ini perlu ditingkatkan karena dengan adanya karyawan yang *engaged* tentunya akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.



Karyawan diharapkan memiliki keterikatan atau *engaged* dengan perusahaan. Dengan keterikatan karyawan pada perusahaan maka karyawan akan memiliki rasa untuk terlibat, berkomitmen, keinginan untuk berkontribusi, serta adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja (Hermawan, 2014). Selain itu, menurut Gallup (2008) riset juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan merupakan karyawan yang lebih produktif.

Schaufeli & Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan karyawan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan. Hal tersebut datang bersamaan dengan perasaan mengenai semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Karyawan yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan kerja dengan rekan-rekannya sesama karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam karyawanan untuk kepentingan organisasi.

Karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah, karyawan akan dihadapkan dengan beban-beban pekerjaan dalam mencapai target-target serta keterampilan komunikatif yang baik dalam melayani konsumen. Tuntutan dan tekanan-tekanan perusahaan dapat memicu karyawan untuk tidak memiliki *engaged* bahkan akan memunculkan niat karyawan untuk pindah ke-perusahaan lainnya. Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan positif, pemenuhan, berhubungan dengan motivasi dan kenyamanan karyawan terhadap pekerjaan.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Keterikatan kerja (*work engagement*) yang rendah dapat terlihat pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru. Hal ini tergambar dari hasil wawancara pada 18 orang karyawan pada tanggal 30 April 2019. Dalam wawancara tersebut diketahui bahwa karyawan mudah merasa putus asa ketika menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan yang muncul ketika berada di lapangan, seperti menghadapi keluhan-keluhan konsumen yang dianggap di luar pekerjaan mereka. Karyawan juga kurang antusias dalam melakukan pekerjaan dan tidak mampu bekerja dalam waktu yang relatif lama. Hal ini bertolak belakang dengan dimensi *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) yaitu *dedication*, dimana karyawan merasa antusias terhadap perusahaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan perusahaan.

Wawancara juga dilakukan pada Kepala Unit Marketing I H, beliau mengatakan bahwasanya karyawan di MNC *Skyvision* bersikap acuh tak acuh dan kurang peduli terhadap instruksi yang diberikan, mudah putus asa dalam menyelesaikan masalah-masalah, dan bersikap acuh tak acuh. Selain wawancara, peneliti juga memperoleh data pengunduran diri karyawan PT. MNC *Skyvision* pada tahun 2018. Dari 250 karyawan, terdapat 75 karyawan yang mengundurkan diri, sebagian besar berasal dari bagian *marketing* (pemasaran). Banyaknya jumlah pengunduran diri pada karyawan mengindikasikan kegagalan perusahaan dalam menciptakan *work engagement* pada masing-masing karyawan yang berdampak pada kemajuan perusahaan itu sendiri.



Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) menjelaskan salah

salah satu dimensi *work engagement* yakni *vigor*, yaitu karyawan mampu mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, dan juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, serta tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

Agar mencapai tujuan dari perusahaan, karyawan harus memiliki keterikatan yang melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif atau emosi, dengan kata lain setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Yadnyawati, 2012).

Dalam menciptakan perusahaan yang dapat bersaing pada zaman *modern* saat ini, seharusnya perusahaan mampu menciptakan *work engagement* yang tinggi pada masing-masing diri individu. Bowles & Cooper (2009) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan mampu melakukan tindakan seperti: *advocacy* (merasakan perusahaannya sebagai tempat bekerja yang baik atau merekomendasikan barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan); “*going the extra mile*” (tidak langsung pulang ketika jam kerja berakhir, tetap mengusahakan agar kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi); menjadi relawan dalam menyelesaikan suatu tugas; menunjukkan rendahnya penentangan dan sebagainya. Dengan adanya *work engagement* yang tinggi maka karyawan akan menemukan makna pribadi dalam perusahaan, bangga dengan apa yang mereka kerjakan dalam perusahaan tempatnya berkerja (McPhie & Rose, 2008).



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Keterikatan kerja atau *work engagement* karyawan salah satunya dipengaruhi oleh iklim organisasi. Davis dan Newstrom (1994) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat menentukan sejauh mana individu merasa betah menjadi anggota suatu organisasi dan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Olivia dan Prihatsanti (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* ditinjau dari iklim organisasi. Hal senada juga disampaikan oleh Astika dan Saptopo (2016) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan bagian yang dapat menurunkan efek dari *job demand* dan berpengaruh terhadap *work engagement*.

Kenyamanan iklim organisasi dapat menjadi pemicu terciptanya *work engagement*. Iklim organisasi menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh antar sesama karyawan dan lingkungan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perusahaan (Dewi, 2016). Perusahaan yang memiliki iklim organisasi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan untuk memiliki keterikatan pada sebuah perusahaan. Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu perusahaan karena iklim hanya dapat dirasakan oleh karyawan dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan (Martini & Rostiana, 2003).

Stinger (2002) mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran,



2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling membutuhkan antara karyawan dengan pihak perusahaan agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

Brown & Leigh (2006) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang sangat penting dalam menentukan *work engagement*. Iklim organisasi dengan *work engagement* merupakan satu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin baik perilaku antara karyawan dengan pihak perusahaan, maka semakin baik *work engagement*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang *work engagement* dan iklim organisasi pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru. Oleh sebab itu, judul penelitian ini adalah hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru?



### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru.

### D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang meneliti tentang hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* sebelumnya belum pernah diteliti secara spesifik. Namun beberapa peneliti telah mengkaji hubungan *work engagement* dengan beberapa variabel bebas lainnya.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan *work engagement* seperti salah satunya adalah dilakukan oleh Olivia & Unika (2017) yang hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada anggota sabhara Polda Jateng Semarang. penelitian lain yaitu penelitian Aras (2015) yang berjudul peran iklim organisasi terhadap *work engagement* dengan optimisme sebagai mediator. kemudian penelitian oleh Astika dan Saptopo (2016) yang berjudul peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap *work engagement*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Olivia dan Unika (2017) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement*. Hasil penelitian oleh Aras (2015) menunjukkan bahwa optimisme dapat menjadi mediator parsial atas pengaruh iklim organisasi terhadap *work engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astika dan Saptopo (2016) menunjukkan iklim organisasi tidak dapat memprediksikan *work engagement* secara signifikan.





Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang *work engagement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada salah satu variabel bebas dan subyek penelitiannya. Pada penelitian Olivia & Unika (2017) menggunakan variabel bebas iklim organisasi tetapi subjeknya anggota Sabhara Polda Jateng, sedangkan Aras (2015) menggunakan variabel bebasnya iklim organisasi tetapi subjeknya adalah 61 karyawan Fakultas Psikologi UGM yang telah bekerja minimal 2 tahun. Pada penelitian Astika & Saptopo (2016) variabel bebasnya adalah resiliensi dan iklim organisasi dengan subjek karyawan PT. Komatsu Indonesia yang berjumlah 63 orang.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian yang menghubungkan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. MNC Skyvision belum pernah diteliti sebelumnya.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam Bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait dengan *work engagement* dan iklim organisasi yang mempengaruhinya. Selan itu, pihak perusahaan dapat menghadirkan professional untuk memberikan penyuluhan mengenai bagaimana meningkatkan *work engagement* pada karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Pengertian *Work Engagement*

*Work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks, 2006).

Menurut Kahn (1990) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan Hochschild (1983).

Brown (2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dalam pekerjaan apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang



tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu .

Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, & Bakker, ( 2002). *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication* dan *absorption*.

*Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu kekeadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut *Development Dimension International* (2005) *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati, dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (*Chartered Institute of Personnel and Development*, 2006) pekerja yang memiliki *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja,



komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen. Kepuasan mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (2004) mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen melaksanakan pekerjaan.

Dari teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwasanya *work engagement* adalah segala bentuk bantuan yang berupa *positivitas* pemenuhan, motivasi dan pusat pikiran positif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan di sebuah perusahaan.

## 2. Dimensi *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption* (Schaufeli,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Martines, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002). Semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas, kesulitan atau kegagalan. Dedikasi yang mengacu pada identifikasi kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* adalah dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, & Bakker 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Secara ringkas, Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi *work engagement*, yaitu :

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.



b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

c. *Absorption*

Karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat, dan sulit memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki perhatian lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaan, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu, dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Lockwood (2007), *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya dan komunikasi di dalam tempat bekerja, iklim organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.

Menurut Robinson, Perryman, & Hayday (2004), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah :

- a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan

Dengan adanya keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari sebuah perusahaan.

- b. Karyawan dapat menyalurkan ide atau suara

Karyawan yang diberikan kesempatan menyampaikan ide-ide yang dimilikinya akan membuat karyawan merasa dihargai. Hal ini positif dan dapat membangun sebuah perusahaan.

- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan

Tersedianya kesempatan penjenjangan karir akan menstimulus karyawan untuk antusias dalam bekerja agar karirnya dapat semakin berkembang.



d. Iklim organisasi

*Work engagement* dipengaruhi oleh iklim organisasi. Lingkungan dan suasana yang nyaman dan kondusif dalam sebuah organisasi akan memberikan dampak positif dalam terciptanya keterikatan kerja atau *work engagement*. Menurut Schaufelli & Bakker (2003), *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JD-R (*Job demand-resources model*) dan modal Psikologi (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan organisasi, dukungan *supervisor*, rekan kerja, dan *performance feedback*. Sedangkan modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi (*resilience*). Apabila hal tersebut terpenuhi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta memberikan dampak positif dalam terciptanya keterikatan kerja.

Jewell dan Siegall (2015) menjelaskan bahwa iklim organisasi akan membentuk sikap dan perilaku karyawan, iklim organisasi yang baik dapat mengarahkan individu untuk memiliki sikap dan perilaku yang positif berupa kinerja yang baik sehingga karyawan mendapatkan kebanggaan atas prestasi dalam bekerja. Iklim organisasi akan membuahkan sikap positif didalam diri karyawan sehingga akan mendorong *work engagement* sehingga karyawan tersebut dapat mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kaitan antara iklim organisasi dan *work engagement* juga dapat dilihat dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Olivia & Prihatsanti (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement*, semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi *work engagement*. Hal senada juga disampaikan oleh Astika & Saptopo (2016) bahwa iklim organisasi merupakan bagian dari sumber daya pekerjaan yang dapat menurunkan efek dari *job demand* dan berpengaruh terhadap *work engagement*.

e. Organisasi memperhatikan keberadaan dan kesehatan karyawan

Dengan adanya perhatian terhadap jaminan kesehatan maka karyawan akan merasa perasaan aman dan dapat berkerja dengan menghindari ketakutan dalam bekerja.

Berdasarkan teori dari para tokoh dan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan, keikutsertaan karyawan dalam menyalurkan ide, serta iklim oraganisasi yang menjadi sumber daya perkerjaan dan dapat menurunkan efek *job demand* yang nantinya berpengaruh terhadap *work engagement*.

## B. Iklim Organisasi

### 1. Definisi Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim



Psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R.Tagiuri dan G.Litwin (1968) yang mengemukakan bahwa sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul, lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) (Stringer, 2002).

Stinger (2002) mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Defenisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri (Wirawan 2007).

Menurut Davis & Newstorm (2001) iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktifitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis & Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi hampir oleh semua hal yang akan terjadi dalam suatu organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017). jika sebuah perusahaan ingin



berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali perusahaan. Agar sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat berkerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka perusahaan harus menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja tinggi.

Dari pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal perusahaan secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh karyawan, dan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut.

## 2. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi untuk mengukur iklim organisasi Menurut Stingers (2002) :

### a. Struktur

Dimensi ini berkaitan dengan tugas yang terorganisir dengan baik, dan tujuan dirumuskan secara jelas, struktur juga memberikan batasan-batasan melalui peraturan, prosedur, kebijaksanaan, dan praktik yang harus ditaati dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

### b. Standar-standar

Dimensi ini berkaitan dengan penekanan yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk melakukan yang terbaik agar memenuhi sasaran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dapat dicapai berdasarkan target yang ditetapkan. Sasaran ini dibebankan pada individu maupun terhadap kelompok kerjanya.

c. Tanggung Jawab

Dimensi ini berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta adanya rasa percaya antara satu dengan lainnya maupun dengan atasan.

d. Penghargaan

Dimensi ini berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh anggota karena pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik, tidak hanya sekedar hukuman ketika terdapat kesalahan yang diperbuat oleh anggota akan tetapi juga dorongan untuk maju atau kritik yang membangun, termasuk juga kebijakan tentang promosi karir ataupun hal lain.

e. Dukungan

Dimensi ini berkaitan dengan dukungan yang positif yang dirasa dari atasan dan anggota didalam kelompoknya, penekanannya terhadap dukungan timbal balik dari atas dan dibawah. Jadi dimensi ini berbicara tentang adanya saling dukungan diantara sesama anggota yang setingkat maupun dukungan timbal balik (saling mendukung) antara anggota dan pimpinan sehingga terciptanya harmonisasi antar anggota organisasi.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan rasa bangga anggota terhadap organisasi dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan dimensi iklim organisasi yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, serta komitmen.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, orang yang ingin mengubah iklim organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor, yaitu :

#### A. Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah, atau perusahaan industri. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan lingkungan eksternal organisasi.

#### B. Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi tergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.



### C. Pengaturan organisasi

Organisasi mempunyai peran sangat penting dalam menentukan sebuah iklim dalam organisasi. Dengan adanya pengaturan yang jelas maka karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja tempatnya bekerja

### D. Sejarah organisasi

Semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

### E. Praktik kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi individu. Motivasi individu merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, sejarah organisasi, praktik kepemimpinan.

### C. Kerangka Berfikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) tentang *work engagement* dan teori Stinger (2002) tentang iklim organisasi yang menjadi dasar pemikiran peneliti dalam melakukan penelitian.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah motor penggerak sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan sangat mustahil bagi perusahaan untuk memproduksi barang ataupun jasa. Setiap karyawan dituntut untuk berkerja maksimal demi kemajuan perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut Nugraha (2013) idealnya aktivitas seorang karyawan tidak dapat dikatakan hanya sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis menunggu pelanggan, atau mengoperasikan suatu peralatan saja, tetapi setiap pekerjaan juga menuntut individu tersebut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja yang ada, atau bahkan menerima kondisi-kondisi kerja yang sering sekali kurang ideal, dan lain sebagainya.

Karyawan memiliki posisi yang penting di dalam sebuah perusahaan akan menjadi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan harus memiliki ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu perusahaan. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau emosi terlibat dengan kata lain setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Yadnyawati, 2012).

Schaufeli & Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan. Hal tersebut datang bersamaan dengan perasaan mengenai semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Pendapat lain mengenai *work engagement* adalah



sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang berada di dalamnya. Karyawan yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan kerja dengan rekan-rekannya sesama karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan perusahaan.

*Work engagement* membuat karyawan merasa keberadaannya bermakna dalam perusahaan hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Hal ini membutuhkan kondisi kerja atau iklim organisasi yang efektif untuk mendukung terciptanya *work engagement*, karena dengan kondisi kerja atau iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kondisi positif dengan sesama karyawan maupun dengan pihak perusahaan.

Pentingnya iklim organisasi dalam *work engagement* juga telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya yakni oleh Olivia & Prihatsanti (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* ditinjau dari iklim organisasi yang mana semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi *work engagement*. Hal senada juga disampaikan oleh Astika & Saptopo (2016) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan bagian dari sumber daya pekerjaan yang dapat menurunkan efek dari *job demand* dan berpengaruh terhadap *work engagement*.

Hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* juga dijelaskan oleh Jewell & Siegall (1998) yang mengatakan bahwa iklim organisasi tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, iklim organisasi yang positif dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap dan perilaku yang positif yang





dimanifestasikan dengan kinerja yang baik sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Robinson & Rahardjo, (2004) iklim organisasi merupakan faktor penting dalam *work engagement* karena lingkungan dan suasana yang nyaman dan kondusif dalam sebuah perusahaan akan memberikan dampak pada positif dalam terciptanya *work engagement*. Sesuai dengan pandangan Schaufelli dan Bakker, (2003) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job demand-resources model*) dan model psikologi (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan organisasi, serta dukungan *supervisor*, rekan kerja dan *performance feedback*. Sedangkan untuk model psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi (*resilience*).

Selain pandangan ahli diatas, kaitan antara iklim organisasi dan *work engagement* dapat dilihat dari penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut dilakukan oleh Olivia & Prihatsanti (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement* yang mana semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi *work engagement*. Hal senada juga disampaikan oleh Astika & Saptopo (2016) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan bagian dari sumber daya pekerjaan yang dapat menurunkan efek dari *job demand* dan berpengaruh terhadap *work engagement*.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, positivistik, *scientific*, dan metode *discovery*. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai *scientific* (ilmiah) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara iklim organisasi (X) dan *work engagement* (Y).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020).



Identifikasi variabel penelitian bertujuan untuk memperjelaskan

dan membatasi masalah serta menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas (X) : Iklim organisasi

Variabel terikat (Y) : *Work engagement*

### C. Definisi Operasional

#### a. *Work engagement*

*Work engagement* adalah segala bentuk bantuan yang berupa *positivitas* pemenuhan, motivasi dan pusat pikiran positif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan disebuah perusahaan. *Work engagement* akan diukur dengan komponen *vigor*, *dedication*, dan *absortion* (Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, dan Bakker 2002).

#### b. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal perusahaan secara keseluruhan yang relatif terus berlansung, dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Iklim organisasi akan diukur dengan dimensi menurut Stingers (2002) yaitu stuktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

### D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibentuk dalam pengumpulan data penelitian (Susanti dkk, 2016). Subjek penelitian berkaitan dengan populasi dan sampel.



## 1. Populasi penelitian

Menurut Arikunto (2002), populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan teori tersebut, peneliti menetapkan wilayah dan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru sejumlah 200 karyawan.

## 2. Sampel penelitian

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tolak ukur Arikunto (2002) yang menjelaskan bahwa untuk sekedar ancar-ancar, apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitian ini dinamakan penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang subjek, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, sampel penelitian ini ditetapkan sebesar 50% dari jumlah populasi. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah 200 orang karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru sehingga jumlah sampel minimal penelitian ini adalah sebanyak 100 ( $50\% \times 200$ ) karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru.



## E. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi menggunakan sistem *random* (acak) tanpa memperhatikan strata atau tingkatan dalam anggota populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

Teknik *Simple Random Sampling* merupakan bagian dari *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini, *random* dilakukan terhadap presensi atau daftar absen karyawan PT MNC *Skyvision* Pekanbaru dengan cara diundi seperti arisan dan nama-nama terpilih akan dijadikan subjek dalam penelitian.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2010).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* berdasarkan teori Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) yang telah dimodifikasi sebelumnya dan skala iklim organisasi berdasarkan teori Stingers (2002) yang juga telah dimodifikasi sebelumnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat sebagai berikut :



## 1. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* dimodifikasi dari penelitian Perdana (2015) yang mengacu pada teori Schaufeli, Martines, Pinto, Salanova, & Bakker (2002). Dalam skala ini disediakan aitem dengan empat alternatif jawaban. Untuk aitem *favorable* jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1 Blue Print Skala *Work Engagement* untuk *Try Out***

No	Dimensi	Indikator	No Aitem ( <i>Favorable</i> )	Jumlah
1.	<b><i>Vigor</i></b>	Memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	1, 2, 3, 14, 5, 6, 7, 8, 9	9
2.	<b><i>Dedication</i></b>	Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	9
3.	<b><i>Absorption</i></b>	Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja, dan merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	11
<b>Jumlah</b>				<b>29</b>

## 2. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan teori Stingers (2002) yang telah dimodifikasi dari penelitian sebelumnya yakni Azrianto (2016). Dalam skala ini disediakan 35 aitem dengan empat alternatif jawaban. Untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aitem *favorable* jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable* berlaku nilai sebaliknya, yaitu nilai 1 untuk sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk sesuai (S), nilai 3 untuk tidak sesuai (TS) dan nilai 4 untuk sangat tidak sesuai (STS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2 Blue Print Skala Iklim Organisasi untuk Try Out**

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Struktur	1, 13, 24	7, 29	5
2.	Standar	2, 14, 27	8, 19, 34	6
3.	Tanggungjawab	3, 15, 25	9, 20, 30	6
4.	Penghargaan	4, 16, 26	10, 21, 31	6
5.	Dukungan	5, 17, 35	11, 22, 32	6
6.	Komitmen	6, 18, 28	12, 23, 33	6
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan untuk penelitian, maka alat ukur yang akan digunakan harus diuji coba terlebih dahulu dengan melakukan uji coba (*try out*). Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur.

Pada penelitian ini, uji coba dilakukan dengan cara yang sama pada penelitian namun subjeknya adalah karyawan PT. MNC *Skyvision* Pekanbaru diluar subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pandangan Sapnas dan Zeller (2002) menjelaskan bahwa ukuran sampel 50 cukup memadai untuk





mengevaluasi sifat psikometrik pada ukuran konstruk sosial. Dengan demikian peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 subjek penelitian untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan penganalisaan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 20.00 for windows.

## 2. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau *instrument* pengukur (skala) dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2009).

Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas isi. Salah satu cara untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Menurut Azwar (2009) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*. Pendapat *professional* dalam mengkaji validitas isi pada skala penelitian ini adalah dosen pembimbing dan narasumber. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas konstruk, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3. Uji Daya Beda

Uji daya beda aitem merupakan pola indikator keselarasan atau konsistensi fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem yang dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana yang dikehendaki peneliti.

Azwar (2012) menyebutkan salah satu cara melihat kevaliditasan aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ). Penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan melihat koefisien korelasi ( $r_{ix}$ ) dengan batasan  $\geq 0,30$ . Aitem dengan nilai koefisien korelasi  $\geq 0,30$  dianggap memuaskan dan bias digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut akan dianggap gugur.

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti menetapkan koefisien korelasi pada iklim organisasi dan *work engagement* adalah dengan batasan  $\geq 0,30$ . Peneliti menganalisa variabel *work engagement* yang berjumlah 29 aitem dan menemukan bahwasanya terdapat 5 aitem yang dinyatakan gugur yakni aitem nomor 7, 8, 11, 19 dan 26 dengan ketentuan koefisien korelasi aitem  $>0,30$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3 Skala *Work Engagement* Setelah *Try Out*

No	Dimensi	Indikator	Aitem	
			Valid	Gugur
1.	<b>Vigor</b>	Memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 9	7, 8
2.	<b>Dedication</b>	Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.	10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	11
3.	<b>Absorption</b>	Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja, dan merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29	19, 26
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>5</b>

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat 24 aitem yang diterima (valid) dan dapat digunakan dalam penelitian dengan standar koefisien korelasi  $\geq 0,30$ . Sementara 5 aitem lainnya tidak diikutsertakan ke dalam penelitian atau dikatakan gugur. Adapun gambaran aitem yang diterima dan dijadikan alat ukur untuk *work engagement* pada penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala *Work Engagement* untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	No Aitem (Favorable)	Jumlah
1.	<b>Vigor</b>	Memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7

Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Dedication**

Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, tantangan.

8, 9, 10, 11,  
12, 13,  
14, 15

8

**Absorption**

Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja, dan merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan

16, 17, 18,  
19, 20, 21,  
22, 23, 24

9

**Total**

**24**

Selanjutnya, peneliti menganalisa variabel iklim organisasi dengan jumlah aitem yakni 35 aitem dan menemukan bahwasanya terdapat 9 aitem yang dinyatakan gugur yakni aitem nomor 3, 8, 9, 11, 16, 19, 20, 24 dan 27 dengan ketentuan koefisien korelasi aitem  $> 0,30$ . Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5 Blue Print Skala Iklim Organisasi setelah Try Out**

No	Dimensi	Aitem			
		Favorable	Gugur	Unfavorable	Gugur
1.	Struktur	1, 13	24	7, 29	-
2.	Standar	2, 14	27	34	8, 19
3.	Tanggungjawab	15, 25	3	30	9, 20
4.	Penghargaan	4, 26	16	10, 21, 31	-
5.	Dukungan	5, 17, 35	-	22, 32	11
6.	Komitmen	6, 18, 28	-	12, 23, 33	-
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>5</b>

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 26 aitem yang diterima /valid dan dapat digunakan dalam penelitian dengan standar koefisien korelasi  $\geq 0,30$ . Sementara 9 aitem lainnya tidak diikuti sertakan ke dalam penelitian atau dikatakan gugur. Adapun gambaran aitem yang diterima dan dijadikan alat ukur untuk iklim organisasi pada penelitian dapat dilihat melalui tabel *blue print* penelitian sebagai berikut :



## H. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan teknik analisis statistik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson untuk menganalisa hubungan antara *work engagement* dengan iklim organisasi menggunakan program SPSS 20.00 *for windows*. Dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengkajian yang telah peneliti lakukan dengan hasil analisis data dalam penelitian ini maka ditemukan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada Karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru.
2. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7,1 % terhadap *work engagement* pada karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru. Artinya iklim organisasi berperan dalam mempengaruhi *work engagement*.
3. Hasil pengujian linieritas pada variabel iklim organisasi dengan *work engagement* diketahui bahwa  $F = 8,877$  dengan taraf signifikansi sebesar 0,004. Karena taraf signifikansi dari uji linearitas tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\text{Sig} = 0,004 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara linear.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam membuat program pelatihan agar dapat menciptakan suasana atau iklim kerja yang lebih kondusif dan dapat mendukung karyawan agar



dapat memaksimalkan kinerjanya. Iklim kerja yang baik akan membuat karyawan merasa terlibat dan menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan yang terlibat akan membawa keuntungan bagi perusahaan, karena mereka akan terlibat penuh dalam peran pekerjaannya dan akan meningkatkan produktifitas perusahaan.

## 2. Bagi karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru

Peneliti menyarankan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan *work engagement* dalam diri masing-masing agar terciptanya iklim organisasi yang baik. Karyawan dapat melakukan kegiatan kekeluargaan atau kegiatan-kegiatan yang menyenangkan bersama-sama agar kedekatan antar karyawan semakin terjalin dan iklim organisasi pun menjadi semakin baik.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang sekiranya berkontribusi lebih banyak pada *work engagement*.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil subjek penelitian yang lebih luas, misalnya dari beberapa perusahaan, agar data penelitian lebih dapat dipakai secara luas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_ (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1).
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Bakker, A., Demerouti, E., Hakanen, J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*.
- Bowles, D. & Cooper, C. (2009). *Employee Morale: Driving Performance in Challenging Times*. Basingstore: Palgrave Macmillan.
- Brown, Steven P., Leigh, Thomas W., (2006). A New look at psychological climate and it's relationship to job involvement, effort and performance, *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 358-368.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, K. & Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisas, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, D. M. (2016). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen Tunai Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(1).
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.



Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*. Jakarta: Arcan.

Kenexa. (2008). *Engaging the employee: A Kenexa Research Institute WorkTrends report*. USA: Kanexa.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*.

Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*, SHRM Research Quarterly.

May, Gilson, & Hanter. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77, h. 11-37.

Martini, Yuliano, & Rostiana. (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Journal of Phronesis*. Vol 5, no. 9, 21- 31.

McPhie, N.A.G., Rose, M.M. 2008. *The power of federal employee engagement*. U.S. Merit Systems Protection Board.

Muchinsky, P. M. (1976). *An assessment of the Litwin and Stringer organization climate questionnaire: An empirical and theoretical extension of the Sims and Lafollette study*. *Personnel Psychology*, 29(3), 371–392.

Robbins, S dan Judge, T.A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Robinson, D., Perryman S., and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.

Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 7, 2006.

Sapnas, K. G., & Zeller, R. A. (2002). Minimizing Sample Size When Using Exploratory Factor Analysis For Measurement. *Journal of Nursing Measurement*, 12,(2).

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi undang-undang  
 © Hak cipta dilindungi undang-undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector- A Review of The Literature and The Road A Head*. Public Service Human Resources Management Agency of Canada. Ottawa: PSHRMA. October 6, 2010. <http://www.hrmaagrhc.gc.ca/hrWh/wlbpseeoppfps/documents/WorkplaceWellBeing.pdf>.

Stinger, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle, NJ: Prentice Hall.

Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Yadnyawati. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Indonesia





**LAMPIRAN A**  
**Lembar Validasi *Try Out***

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA *WORK ENGAGEMENT*)

### 1. Definisi Operasional

*Work engagement* adalah perilaku keterlibatan karyawan secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaannya di perusahaan.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

### 3. Jumlah Aitem

: 29 Aitem

### 4. Jenis dan Format Respon

: SS,S, TS dan STS

### 5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu menencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

#### Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Work Engagement* pada Karyawan PT. MNC *SKYVISION* Pekanbaru

Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk

jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Atasan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.

R KR TR  
( V ) ( ) ( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu menencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	Indikator	No. Aitem	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan an suatu pekerjaan, serta tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	1	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan perintah atasan saya (F)	✓			
		2	Saya merasa semangat saat bekerja (F)	✓			
		3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)	✓			
		4	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang lama (F)	✓			
		5	Saya merasa berenergi saat melakukan pekerjaan saya (F)	✓			
		6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan, walaupun menghadapi kesulitan (F)	✓			
		7	Saya merasa sabar dalam melakukan pekerjaan (F)	✓			
		8	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun atasa memberikan waktu untuk beristirahat. (F)	✓			
		9	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah. (F)	✓			
		10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti.	✓			



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan harus untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

*Dedication*

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


*Absorption*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	(F)				
11	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan. (F)	✓			
12	Pekerjaan saya memberikan inspirasi. (F)	✓			
13	Saya bangga terhadap pekerjaan (F)	✓			
14	Bagi saya, pekerjaan menantang (F)	✓			
15	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas (F)	✓			
16	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan (F)	✓			
17	Saya bekerja sungguh-sungguh demi kemajuan perusahaan (F)	✓			
18	Saya bangga bekerja dalam perusahaan ini (F)	✓			
19	Saat bekerja saya sering lupa waktu karena menikmati pekerjaan (F)	✓			
20	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)	✓			
21	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens (F)	✓			
22	Saya senang dengan pekerjaan saya (F)	✓			
23	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu (F)	✓			
24	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan (F)	✓			
25	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan. (F)	✓			
26	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. (F)	✓			
27	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling. (F)	✓			



	28	Saya larut dalam pekerjaan yang dikerjakan (F)	✓			
	29	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan (F)	✓			

**Catatan**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :

*Siswa*

2. Bahasa :

*Jelas*

3. Jumlah Aitem :

*urang*

Pekanbaru, 26 Desember 2019

Validator

Validator



**Adfadia Mera, M.A**

**NIP. 130611033**

UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA IKLIM ORGANISASI)

### 1. Definisi Operasional

Iklm organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Adapun dimensi dari iklim organisasi menurut Stingers (dalam Wirawan 2007) adalah stuktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem : 35 Aitem

4. Jenis dan Format Respon : SS,S, TS dan STS

### 5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

**Petunjuk :**

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Iklim Organisasi pada Karyawan PT. MNC SKYVISION Pekanbaru

Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang ( √ ) pada kolom yang telah disediakan.


Contoh menjawab :

Aitem : Atasan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.

R                      KR                      TR  
 ( V )                      (   )                      (   )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu menencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No. Aitem	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Struktur	1	Pimpinan memberikan kebebasan saya dalam pekerjaan (F)	✓			
	13	Pimpinan mendefinisikan secara jelas setiap pekerjaan yang ditugaskan (F)	✓			
	24	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sudah terorganisasi dengan baik (F)	✓			
	7	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan. (UF)	✓			
	29	Di Perusahaan, semua pekerjaan belum terorganisasi dengan baik (UF)	✓			
Standar	2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (F)	✓			
	14	Saya tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan.(F)	✓			
	8	Saya pernah melanggar ketentuan yang telah ditetapkan (UF)	✓			
	19	Saya kurang memiliki tantangan dalam bekerja karena Perusahaan belum ada	✓			

 <p>UIN SUSKA RIAU</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;  b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang menjiplak atau memindahkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>		penilaian prestasi terhadap kinerja anggota. (UF)	✓			
	34	Saya kurang memahami peraturan yang berlaku di Perusahaan. (UF)	✓			
	27	Saya sangat mengerti aturan aturan yang berlaku di Perusahaan. (F)	✓			
	3	Saya yakin dengan tindakan yang saya ambil. (F)	✓			
	15	Saya mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja. (F)	✓			
	25	Saya disiplin dalam bekerja. (F)	✓			
	9	Dalam mengambil keputusan saya suka meminta pendapat orang lain. (UF)	✓			
	20	Saya kurang mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja. (UF)	✓			
	30	Saya kurang disiplin dalam bekerja. (UF)	✓			
	<p>Penghargaan</p>	4	Pimpinan memberikan pujian pada setiap anggota yang berprestasi dalam bekerja. (F)	✓		
16		Saya merasa setiap hadiah yang saya peroleh dari pimpinan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. (F)	✓			
26		Saya sering mendapat bonus dari pimpinan karena setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya selesai tepat pada waktunya. (F)	✓			
10		Prestasi kerja anggota yang baik, kurang mendapat respon positif dari pimpinan. (UF)	✓			
21		Saya merasa bonus yang saya terima tidak setimpal dengan pekerjaan yang saya lakukan. (UF)	✓			
31		Walaupun saya mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, pimpinan tidak pernah memberikan respon positif kepada saya. (UF)	✓			
5		Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan Perusahaan atas pekerjaan yang lakukan. (F)	✓			
<p>Dukungan</p>	17	Apabila saya melakukan kesalahan, saya akan mendapat simpati dari rekan Perusahaan. (F)	✓			
	35	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya meminta bantuan dari rekan Perusahaan. (F)	✓			
	11	Saya kurang mendapat pertolongan dari rekan Perusahaan. (UF)	✓			
	22	Apabila saya melakukan kesalahan, saya kurang mendapatkan simpati dari rekan Perusahaan. (UF)	✓			
	32	Sesulit apapun tugas yang saya lakukan rekan Perusahaan selalu mengabaikannya. (UF)	✓			
Komitmen	6	Setiap anggota Perusahaan memiliki tekad	✓			



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperjualbelikan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		yang kuat untuk membangun citra yang baik. (F)				
18	✓	Demi kemajuan Perusahaan, setiap hari anggota meluangkan waktunya untuk membahas masalah yang ada di dalam Perusahaan. (F)				
28	✓	Saya mematuhi peraturan yang ada di dalam Perusahaan. (F)				
12	✓	Pada umumnya anggota tidak memiliki tekad yang kuat dalam memajukan Perusahaan. (UF)				
23	✓	Anggota kurang mampu dalam membagi waktunya untuk membahas masalah-masalah yang ada di Perusahaan. (UF)				
33	✓	Saya kurang mampu mentaati peraturan yang telah di tentukan oleh Perusahaan. (UF)				

**Catatan:**

1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) : *Sesuai*

2. Bahasa : *Jelas*

3. Jumlah Aitem : *Utang*

Pekanbaru, 26 Desember 2019

Validator

Validator

*Adfadia Mera, M.A*

NIP. 130611033

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA *WORK ENGAGEMENT*)

### 1. Definisi Operasional

*Work engagement* adalah perilaku keterlibatan karyawan secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi serta menganggap penting segala pekerjaannya di perusahaan.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

### 3. Jumlah Aitem

: 29 Aitem

### 4. Jenis dan Format Respon

: SS,S, TS dan STS

### 5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu menencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

#### Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Work Engagement* pada Karyawan PT. MNC *SKYVISION* Pekanbaru

Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk

jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Aitem : Atasan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.

R KR TR  
( V ) ( ) ( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu menencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	Indikator	No. Aitem	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan an suatu pekerjaan, serta tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	1	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan perintah atasan saya (F)	✓			
		2	Saya merasa semangat saat bekerja (F)	✓			
		3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)	✓			
		4	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang lama (F)	✓			
		5	Saya merasa berenergi saat melakukan pekerjaan saya (F)	✓			
		6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan, walaupun menghadapi kesulitan (F)	✓			
		7	Saya merasa sabar dalam melakukan pekerjaan (F)	✓			
		8	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun atasa memberikan waktu untuk beristirahat. (F)	✓			
		9	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah. (F)	✓			
		10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti.	✓			



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan harus untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

*Dedication*

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


*Absorption*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	(F)				
11	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan. (F)	✓			
12	Pekerjaan saya memberikan inspirasi. (F)	✓			
13	Saya bangga terhadap pekerjaan (F)	✓			
14	Bagi saya, pekerjaan menantang (F)	✓			
15	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas (F)	✓			
16	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan (F)	✓			
17	Saya bekerja sungguh-sungguh demi kemajuan perusahaan (F)	✓			
18	Saya bangga bekerja dalam perusahaan ini (F)	✓			
19	Saat bekerja saya sering lupa waktu karena menikmati pekerjaan (F)	✓			
20	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)	✓			
21	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens (F)	✓			
22	Saya senang dengan pekerjaan saya (F)	✓			
23	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu (F)	✓			
24	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan (F)	✓			
25	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan. (F)	✓			
26	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. (F)	✓			
27	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling. (F)	✓			



	28	Saya larut dalam pekerjaan yang dikerjakan (F)	✓			
	29	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan (F)	✓			

**Catatan**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) :

*Siswa*

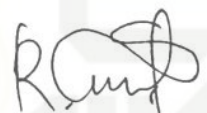
2. Bahasa :

*Jelas*

3. Jumlah Aitem :

*urang*

Pekanbaru, 26 Desember 2019  
 Validator



**Rita Susanti, S.Psi, M.A**  
 NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA IKLIM ORGANISASI)

### 1. Definisi Operasional

Iklm organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Adapun dimensi dari iklim organisasi menurut Stingers (dalam Wirawan 2007) adalah stuktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

### 2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem : 35 Aitem

4. Jenis dan Format Respon : SS,S, TS dan STS

### 5. Penilaian setiap butir aitem.

Pada bagian ini, peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu mencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

**Petunjuk :**

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Iklim Organisasi pada Karyawan PT. MNC SKYVISION Pekanbaru

Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : (R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, atau (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang ( √ ) pada kolom yang telah disediakan.


Contoh menjawab :

Aitem : Atasan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.

R                      KR                      TR  
 ( V )                      (   )                      (   )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu menencentang pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No. Aitem	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Struktur	1	Pimpinan memberikan kebebasan saya dalam pekerjaan (F)	✓			
	13	Pimpinan mendefinisikan secara jelas setiap pekerjaan yang ditugaskan (F)	✓			
	24	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sudah terorganisasi dengan baik (F)	✓			
	7	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan. (UF)	✓			
	29	Di Perusahaan, semua pekerjaan belum terorganisasi dengan baik (UF)	✓			
Standar	2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (F)	✓			
	14	Saya tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan.(F)	✓			
	8	Saya pernah melanggar ketentuan yang telah ditetapkan (UF)	✓			
	19	Saya kurang memiliki tantangan dalam bekerja karena Perusahaan belum ada	✓			

 <p>UIN SUSKA RIAU</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;  b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  2. Dilarang menyalin, mengutip, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>		penilaian prestasi terhadap kinerja anggota. (UF)	✓			
	34	Saya kurang memahami peraturan yang berlaku di Perusahaan. (UF)	✓			
	27	Saya sangat mengerti aturan aturan yang berlaku di Perusahaan. (F)	✓			
	3	Saya yakin dengan tindakan yang saya ambil. (F)	✓			
	15	Saya mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja. (F)	✓			
	25	Saya disiplin dalam bekerja. (F)	✓			
	9	Dalam mengambil keputusan saya suka meminta pendapat orang lain. (UF)	✓			
	20	Saya kurang mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja. (UF)	✓			
	30	Saya kurang disiplin dalam bekerja. (UF)	✓			
	<p>Penghargaan</p>	4	Pimpinan memberikan pujian pada setiap anggota yang berprestasi dalam bekerja. (F)	✓		
16		Saya merasa setiap hadiah yang saya peroleh dari pimpinan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. (F)	✓			
26		Saya sering mendapat bonus dari pimpinan karena setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya selesai tepat pada waktunya. (F)	✓			
10		Prestasi kerja anggota yang baik, kurang mendapat respon positif dari pimpinan. (UF)	✓			
21		Saya merasa bonus yang saya terima tidak setimpal dengan pekerjaan yang saya lakukan. (UF)	✓			
31		Walaupun saya mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, pimpinan tidak pernah memberikan respon positif kepada saya. (UF)	✓			
5		Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan Perusahaan atas pekerjaan yang lakukan. (F)	✓			
<p>Dukungan</p>	17	Apabila saya melakukan kesalahan, saya akan mendapat simpati dari rekan Perusahaan. (F)	✓			
	35	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya meminta bantuan dari rekan Perusahaan. (F)	✓			
	11	Saya kurang mendapat pertolongan dari rekan Perusahaan. (UF)	✓			
	22	Apabila saya melakukan kesalahan, saya kurang mendapatkan simpati dari rekan Perusahaan. (UF)	✓			
	32	Sesulit apapun tugas yang saya lakukan rekan Perusahaan selalu mengabaikannya. (UF)	✓			
Komitmen	6	Setiap anggota Perusahaan memiliki tekad	✓			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperjualbelikan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		yang kuat untuk membangun citra yang baik. (F)				
18	✓	Demi kemajuan Perusahaan, setiap hari anggota meluangkan waktunya untuk membahas masalah yang ada di dalam Perusahaan. (F)				
28	✓	Saya mematuhi peraturan yang ada di dalam Perusahaan. (F)				
12	✓	Pada umumnya anggota tidak memiliki tekad yang kuat dalam memajukan Perusahaan. (UF)				
23	✓	Anggota kurang mampu dalam membagi waktunya untuk membahas masalah-masalah yang ada di Perusahaan. (UF)				
33	✓	Saya kurang mampu mentaati peraturan yang telah di tentukan oleh Perusahaan. (UF)				

**Catatan:**


1. Isi (kesesuaian dengan Indikator) : *Sesuai*

2. Bahasa : *Jelas*

3. Jumlah Aitem : *Utang*

Pekanbaru, 26 Desember 2019  
 Validator

Rita Susanti, S.Psi, M.A  
 NIP. 19841011 201101 2 016



## LAMPIRAN B SKALA TRY OUT

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BLANGKO IDENTITAS

**Nama/inisial** :  
**Gender** : ( L\*/P\* )  
**Umur** :

### Petunjuk mengerjakan soal

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan tentang diri Anda sehari-hari. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS** : Apabila pernyataan **Sangat Sesuai** anda alami  
**S** : Apabila pernyataan **Sesuai** anda alami  
**TS** : Apabila pernyataan **Tidak Sesuai** anda alami  
**STS** : Apabila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** anda alami

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Semua pilihan jawaban adalah benar, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda sendiri.

**“Selamat Mengerjakan”**

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang membaca buku apa saja	X			



## SKALA I

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan perintah atasan saya				
2	Saya merasa semangat saat bekerja				
3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
4	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang lama				
5	Saya merasa berenergi saat melakukan pekerjaan saya				
6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan, walaupun menghadapi kesulitan				
7	Saya merasa sabar dalam melakukan pekerjaan				
8	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun atasa memberikan waktu untuk beristirahat				
9	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah				
10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
11	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan				
12	Pekerjaan saya memberikan inspirasi				
13	Saya bangga terhadap pekerjaan				
14	Bagi saya, pekerjaan menantang				
15	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas				
16	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan .				
17	Saya bekerja sungguh-sungguh demi kemajuan perusahaan				
18	Saya bangga berkerja dalam perusahaan ini				
19	Saat bekerja saya sering lupa waktu karena menikmati pekerjaan				
20	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
21	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens				
22	Saya senang dengan pekerjaan saya				
23	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				
24	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan				
25	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan				
26	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh				
27	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling				
28	Saya larut dalam pekerjaan yang dikerjakan				
29	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan				





## SKALA II

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan memberikan kebebasan saya dalam pekerjaan				
2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
3	Saya yakin dengan tindakan yang saya ambil				
4	Pimpinan memberikan pujian pada setiap anggota yang berprestasi dalam bekerja				
5	Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan perusahaan atas pekerjaan yang lakukan				
6	Setiap anggota perusahaan memiliki tekad yang kuat untuk membangun citra yang baik				
7	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan				
8	Saya pernah melanggar ketentuan yang telah ditetapkan				
9	Dalam mengambil keputusan, saya suka meminta pendapat orang lain				
10	Prestasi kerja anggota yang baik, kurang mendapat respon positif dari pimpinan				
11	Saya kurang mendapat pertolongan dari rekan perusahaan				
12	Pada umumnya anggota tidak memiliki tekad yang kuat dalam memajukan perusahaan				
13	Pimpinan mendefinisikan secara jelas setiap pekerjaan yang ditugaskan				
14	Saya tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan				
15	Saya mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
16	Saya merasa setiap hadiah yang saya peroleh dari pimpinan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
17	Apabila saya melakukan kesalahan, saya akan mendapat simpati dari rekan perusahaan				
18	Demi kemajuan perusahaan, setiap hari anggota meluangkan waktunya untuk membahas masalah yang ada di dalam perusahaan				
19	Saya kurang memiliki tantangan dalam bekerja karena perusahaan belum ada penilaian prestasi terhadap kinerja anggota				
20	Saya kurang mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
21	Saya merasa bonus yang saya terima tidak setimpal dengan pekerjaan yang saya lakukan				
22	Apabila saya melakukan kesalahan, saya kurang mendapatkan simpati dari rekan perusahaan				

23	Anggota kurang mampu dalam membagi waktunya untuk membahas masalah-masalah yang ada di perusahaan				
24	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sudah terorganisasi dengan baik				
25	Saya disiplin dalam bekerja				
26	Saya sering mendapat bonus dari pimpinan karena setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya selesai tepat pada waktunya				
27	Saya sangat mengerti aturan-aturan yang berlaku di perusahaan				
28	Saya mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan .				
29	Di perusahaan, semua pekerjaan belum terorganisasi dengan baik				
30	Saya kurang disiplin dalam bekerja				
31	Walaupun saya mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, pimpinan tidak pernah memberikan respon positif kepada saya				
32	Sesulit apapun tugas yang saya lakukan rekan perusahaan selalu mengabaikannya				
33	Saya kurang mampu mentaati peraturan yang telah di tentukan oleh perusahaan				
34	Saya kurang memahami peraturan yang berlaku di perusahaan				
35	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya meminta bantuan dari rekan perusahaan				

*Pastikan tidak ada pernyataan terlewatkan  
Terimakasih atas kerjasamanya.. ^\_^*

## LAMPIRAN C

### Validitas dan Reliabilitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LAMPIRAN

### ANALISIS TRYOUT

#### A. Skala *Work Engagement*

##### 1. Reliabilitas dan validitas variabel *work engagement* analisis pertama

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	29

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.5111	100.590	.479	.834
VAR00002	84.9778	98.719	.430	.834
VAR00003	85.3111	98.307	.369	.835
VAR00004	84.6000	99.321	.486	.833
VAR00005	84.9889	99.449	.342	.836
VAR00006	84.9222	99.780	.380	.835
VAR00007	85.1111	101.740	.202	.841
VAR00008	84.7222	101.529	.277	.838
VAR00009	84.5444	99.914	.442	.834
VAR00010	85.0333	98.235	.423	.834
VAR00011	85.0333	106.167	-.065	.847
VAR00012	84.7000	100.729	.358	.836
VAR00013	85.0333	97.516	.511	.831
VAR00014	85.8333	99.376	.316	.837
VAR00015	85.2556	97.069	.509	.831
VAR00016	85.1444	95.945	.485	.831
VAR00017	85.1556	94.605	.542	.829
VAR00018	85.2667	96.288	.474	.831
VAR00019	86.0667	107.816	-.167	.851
VAR00020	85.1222	98.131	.362	.836
VAR00021	85.5667	95.327	.478	.831
VAR00022	85.1778	95.024	.551	.829
VAR00023	85.2000	94.387	.563	.828
VAR00024	85.2333	96.608	.401	.834
VAR00025	85.2000	96.611	.419	.833
VAR00026	85.7778	110.669	-.309	.857
VAR00027	84.9667	98.954	.361	.835
VAR00028	84.6889	98.397	.399	.834
VAR00029	84.9000	97.192	.512	.831



UIN SUSKA RIAU

## 2. Reliabilitas dan validitas variabel *work engagement* analisis ke-dua

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.5000	99.961	.506	.871
VAR00002	70.9667	98.662	.409	.871
VAR00003	71.3000	98.167	.356	.873
VAR00004	70.5889	99.211	.465	.871
VAR00005	70.9778	99.213	.335	.874
VAR00006	70.9111	99.228	.394	.872
VAR00009	70.5333	99.645	.435	.871
VAR00010	71.0222	98.382	.391	.872
VAR00012	70.6889	100.194	.372	.872
VAR00013	71.0222	97.168	.511	.869
VAR00014	71.8222	98.777	.331	.874
VAR00015	71.2444	96.209	.542	.868
VAR00016	71.1333	95.353	.499	.869
VAR00017	71.1444	94.102	.551	.867
VAR00018	71.2556	94.934	.533	.868
VAR00020	71.1111	97.201	.394	.872
VAR00021	71.5556	94.969	.478	.870
VAR00022	71.1667	94.388	.568	.867
VAR00023	71.1889	93.638	.586	.866
VAR00024	71.2222	95.658	.432	.871
VAR00025	71.1889	95.481	.461	.870
VAR00027	70.9556	99.167	.326	.874
VAR00028	70.6778	98.019	.400	.872
VAR00029	70.8889	97.021	.500	.869

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## B. Skala Iklim Organisasi

### 1. Reliabilitas dan validitas variabel iklim organisasi analisis pertama

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.2444	183.176	.314	.894
VAR00002	101.6889	177.161	.544	.891
VAR00003	101.5333	185.465	.174	.897
VAR00004	101.4667	180.769	.426	.893
VAR00005	101.9111	175.902	.551	.890
VAR00006	101.8778	179.165	.402	.893
VAR00007	102.1556	175.683	.465	.892
VAR00008	101.7222	182.068	.299	.895
VAR00009	101.4556	184.610	.206	.896
VAR00010	101.7222	180.248	.344	.894
VAR00011	101.3444	183.419	.272	.895
VAR00012	101.3667	179.651	.523	.891
VAR00013	102.2667	174.692	.568	.890
VAR00014	102.0111	177.157	.452	.892
VAR00015	101.6667	179.798	.429	.892
VAR00016	101.4667	184.027	.262	.895
VAR00017	101.3889	180.510	.510	.892
VAR00018	101.7222	177.821	.462	.892
VAR00019	101.4111	184.537	.222	.896
VAR00020	101.4556	182.116	.340	.894
VAR00021	101.4556	180.925	.415	.893
VAR00022	101.6000	181.097	.342	.894
VAR00023	101.5111	179.084	.466	.892
VAR00024	101.5222	185.511	.209	.896
VAR00025	101.9778	176.494	.542	.890
VAR00026	102.0778	176.117	.551	.890
VAR00027	101.5778	185.168	.243	.895
VAR00028	101.4778	174.657	.611	.889
VAR00029	102.0778	178.095	.396	.893
VAR00030	101.6667	180.494	.375	.893
VAR00031	101.2111	179.944	.407	.893
VAR00032	101.7000	177.516	.602	.890
VAR00033	101.3889	176.757	.593	.890
VAR00034	101.4333	175.417	.566	.890
VAR00035	101.6000	176.198	.577	.890



## 2. Reliabilitas dan validitas variabel iklim organisasi analisis ke-dua

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	27

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.3000	142.909	.321	.899
VAR00002	76.7444	137.271	.568	.894
VAR00004	76.5222	141.668	.382	.898
VAR00005	76.9667	136.684	.546	.895
VAR00006	76.9333	139.007	.424	.897
VAR00007	77.2111	136.123	.475	.896
VAR00010	76.7778	140.017	.361	.899
VAR00012	76.4222	139.865	.527	.895
VAR00013	77.3222	135.052	.591	.893
VAR00014	77.0667	137.209	.473	.896
VAR00015	76.7222	140.944	.381	.898
VAR00017	76.4444	140.564	.518	.896
VAR00018	76.7778	137.635	.493	.896
VAR00020	76.5111	142.972	.291	.899
VAR00021	76.5111	141.758	.374	.898
VAR00022	76.6556	140.790	.361	.898
VAR00023	76.5667	140.203	.424	.897
VAR00025	77.0333	136.954	.550	.894
VAR00026	77.1333	136.993	.540	.895
VAR00028	76.5333	134.656	.654	.892
VAR00029	77.1333	138.993	.375	.899
VAR00030	76.7222	141.237	.345	.899
VAR00031	76.2667	139.546	.438	.897
VAR00032	76.7556	137.468	.637	.893
VAR00033	76.4444	136.609	.635	.893
VAR00034	76.4889	135.556	.596	.893
VAR00035	76.6556	136.992	.570	.894

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Reliabilitas dan validitas variabel iklim organisasi analisis ke-tiga

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	26

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.1333	137.106	.313	.899
VAR00002	73.5778	131.505	.565	.894
VAR00004	73.3556	135.850	.376	.898
VAR00005	73.8000	130.701	.555	.894
VAR00006	73.7667	132.967	.432	.897
VAR00007	74.0444	130.020	.488	.896
VAR00010	73.6111	134.173	.359	.899
VAR00012	73.2556	134.080	.522	.895
VAR00013	74.1556	129.032	.603	.893
VAR00014	73.9000	131.372	.474	.896
VAR00015	73.5556	135.238	.370	.898
VAR00017	73.2778	134.765	.512	.896
VAR00018	73.6111	131.948	.486	.896
VAR00021	73.3444	135.959	.367	.898
VAR00022	73.4889	134.904	.360	.898
VAR00023	73.4000	134.445	.417	.897
VAR00025	73.8667	131.061	.554	.894
VAR00026	73.9667	131.111	.544	.894
VAR00028	73.3667	128.774	.660	.892
VAR00029	73.9667	133.111	.375	.899
VAR00030	73.5556	135.531	.335	.899
VAR00031	73.1000	133.731	.435	.897
VAR00032	73.5889	131.503	.646	.893
VAR00033	73.2778	130.900	.630	.893
VAR00034	73.3222	129.659	.602	.893
VAR00035	73.4889	131.197	.569	.894

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LAMPIRAN D SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**BLANGKO IDENTITAS**

**Nama/inisial :**  
**Gender :** ( L\*/P\* )  
**Umur :**

**Petunjuk mengerjakan soal**

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan tentang diri Anda sehari-hari. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban jawaban tersebut adalah:

- SS** : Apabila pernyataan Sangat Sesuai anda alami
- S** : Apabila pernyataan Sesuai anda alami
- TS** : Apabila pernyataan Tidak Sesuai anda alami
- STS** : Apabila pernyataan Sangat Tidak Sesuai anda alami

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Semua pilihan jawaban adalah benar, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda sendiri.

**“Selamat Mengerjakan”**

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang membaca buku apa saja	X			

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.



## SKALA I

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan perintah atasan saya				
2	Saya merasa semangat saat bekerja				
3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
4	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang lama				
5	Saya merasa berenergi saat melakukan pekerjaan saya				
6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan, walaupun menghadapi kesulitan				
7	Saya bersemangat ketika atasan memberikan perintah				
8	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
9	Pekerjaan saya memberikan inspirasi				
10	Saya bangga terhadap pekerjaan				
11	Bagi saya, pekerjaan menantang				
12	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan jelas				
13	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan				
14	Saya bekerja sungguh-sungguh demi kemajuan perusahaan				
15	Saya bangga berkerja dalam perusahaan ini				
16	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
17	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens				
18	Saya senang dengan pekerjaan saya				
19	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				
20	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan				
21	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan				
22	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling				
23	Saya larut dalam pekerjaan yang dikerjakan				
24	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan				



## SKALA II

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Ss	S	Ts	Sts
1	Pimpinan memberikan kebebasan saya dalam pekerjaan				
2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
3	Pimpinan memberikan pujian pada setiap anggota yang berprestasi dalam bekerja				
4	Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan perusahaan atas pekerjaan yang lakukan				
5	Setiap anggota perusahaan memiliki tekad yang kuat untuk membangun citra yang baik				
6	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan				
7	Prestasi kerja anggota yang baik, kurang mendapat respon positif dari pimpinan				
8	Pada umumnya anggota tidak memiliki tekad yang kuat dalam memajukan perusahaan				
9	Pimpinan mendefinisikan secara jelas setiap pekerjaan yang ditugaskan				
10	Saya tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan .				
11	Saya mampu mengatasi permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
12	Apabila saya melakukan kesalahan, saya akan mendapat simpati dari rekan perusahaan				
13	Demi kemajuan perusahaan, setiap hari anggota meluangkan waktunya untuk membahas masalah yang ada di dalam perusahaan				
14	Saya merasa bonus yang saya terima tidak setimpal dengan pekerjaan yang saya lakukan				
15	Apabila saya melakukan kesalahan, saya kurang mendapatkan simpati dari rekan perusahaan				
16	Anggota kurang mampu dalam membagi waktunya untuk membahas masalah-masalah yang ada di perusahaan				
17	Saya disiplin dalam bekerja				
18	Saya sering mendapat bonus dari pimpinan karena setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya selesai tepat pada waktunya				
19	Saya mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan .				
20	Di perusahaan, semua pekerjaan belum terorganisasi dengan baik				
21	Saya kurang disiplin dalam bekerja				
22	Walaupun saya mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, pimpinan tidak pernah memberikan respon positif kepada saya				



23	Sesulit apapun tugas yang saya lakukan rekan perusahaan selalu mengabaikannya				
24	Saya kurang mampu mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan				
25	Saya kurang memahami peraturan yang berlaku di perusahaan				
26	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya meminta bantuan dari rekan perusahaan				

***Pastikan tidak ada pernyataan terlewatkan  
Terimakasih atas kerjasamanya.. ^\_^***



UIN SUSKA RIAU



## LAMPIRAN E UJI NORMALITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## UJI NORMALITAS

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Work.Engagement	100	30.00	61.00	91.00	7469.00	74.6900	.81646	8.16459	66.661	-.059	.241	-.880	.478
Iklim.Organisasi	100	44.00	59.00	103.00	8051.00	80.5100	.92556	9.25562	85.667	.537	.241	-.298	.478
Valid N (listwise)	100												

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Work.Engagement	Iklim.Organisasi
N	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	80.5100
	Std. Deviation	9.25562
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z	.912	1.277
Asymp. Sig. (2-tailed)	.376	.077

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## LAMPIRAN F UJI LINIERITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## UJI LINIERITAS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Iklim.Organisasi Work.Engagement	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

### ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Iklim.Organisasi Work.Engagement	* Between Groups	(Combined) 3667.789	28	130.992	1.932	.014
	Linearity	601.766	1	601.766	8.877	.004
	Deviation from Linearity	3066.023	27	113.556	1.675	.044
	Within Groups	4813.201	71	67.792		
	Total	8480.990	99			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Iklim.Organisasi Work.Engagement	.266	.071	.658	.432



## LAMPIRAN G UJI HIPOTESIS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## UJI HIPOTESIS

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Work.Engagement	100	30.00	61.00	91.00	7469.00	74.6900	.81646	8.16459	66.661	-.059	.241	-.880	.478
Iklim.Organisasi	100	44.00	59.00	103.00	8051.00	80.5100	.92556	9.25562	85.667	.537	.241	-.298	.478
Valid N (listwise)	100												

### Correlations

		Work.Engagement	Iklim.Organisasi
Work.Engagement	Pearson Correlation	1	.266**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	100	100
Iklim.Organisasi	Pearson Correlation	.266**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	100	100

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



## LAMPIRAN H SURAT-SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau  
 2. Dilang...  
 3. Dilang...  
 4. Dilang...  
 5. Dilang...  
 6. Dilang...  
 7. Dilang...  
 8. Dilang...  
 9. Dilang...  
 10. Dilang...  
 11. Dilang...  
 12. Dilang...  
 13. Dilang...  
 14. Dilang...  
 15. Dilang...  
 16. Dilang...  
 17. Dilang...  
 18. Dilang...  
 19. Dilang...  
 20. Dilang...  
 21. Dilang...  
 22. Dilang...  
 23. Dilang...  
 24. Dilang...  
 25. Dilang...  
 26. Dilang...  
 27. Dilang...  
 28. Dilang...  
 29. Dilang...  
 30. Dilang...  
 31. Dilang...  
 32. Dilang...  
 33. Dilang...  
 34. Dilang...  
 35. Dilang...  
 36. Dilang...  
 37. Dilang...  
 38. Dilang...  
 39. Dilang...  
 40. Dilang...  
 41. Dilang...  
 42. Dilang...  
 43. Dilang...  
 44. Dilang...  
 45. Dilang...  
 46. Dilang...  
 47. Dilang...  
 48. Dilang...  
 49. Dilang...  
 50. Dilang...  
 51. Dilang...  
 52. Dilang...  
 53. Dilang...  
 54. Dilang...  
 55. Dilang...  
 56. Dilang...  
 57. Dilang...  
 58. Dilang...  
 59. Dilang...  
 60. Dilang...  
 61. Dilang...  
 62. Dilang...  
 63. Dilang...  
 64. Dilang...  
 65. Dilang...  
 66. Dilang...  
 67. Dilang...  
 68. Dilang...  
 69. Dilang...  
 70. Dilang...  
 71. Dilang...  
 72. Dilang...  
 73. Dilang...  
 74. Dilang...  
 75. Dilang...  
 76. Dilang...  
 77. Dilang...  
 78. Dilang...  
 79. Dilang...  
 80. Dilang...  
 81. Dilang...  
 82. Dilang...  
 83. Dilang...  
 84. Dilang...  
 85. Dilang...  
 86. Dilang...  
 87. Dilang...  
 88. Dilang...  
 89. Dilang...  
 90. Dilang...  
 91. Dilang...  
 92. Dilang...  
 93. Dilang...  
 94. Dilang...  
 95. Dilang...  
 96. Dilang...  
 97. Dilang...  
 98. Dilang...  
 99. Dilang...  
 100. Dilang...

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS PSIKOLOGI  
 كلية علم النفس  
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website: <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

: Un.04/F.VI/PP.00.9/345/2019 Pekanbaru, 7 Desember 2019  
 : Biasa  
 : -  
 : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada  
 Yth. Pimpinan PT. MNC Skyvision Pekanbaru  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : PIKO ERIZEN  
 NIM : 11361105493  
 Jurusan : Psikologi  
 Semester : XIII (tiga belas)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam,  
 Dekan,  
  
 Prof. Dr. Harunas, M.Ag  
 NIP. 19720828 200604 1 002



Hak cipta ini adalah milik UIN Suska Riau  
 Hak cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS PSIKOLOGI  
 كلية علم النفس  
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website: <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Un.04/F.VI/PP.00.91/646/2020 Pekanbaru, 20 Februari 2020

Biasa

\*

Mohon Izin Riset

Kepada  
 Yth. Pimpinan PT. MNC Skyvision  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : PIKO ERIZEN  
 NIM : 11361105493  
 Jurusan : Psikologi  
 Semester : XIV (empat belas)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan PT. MNC Skyvision Pekanbaru."*

Untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam,  
 Dekan,



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag.  
 NIP. 19720828 200604 1 002



**SURAT KETERANGAN**  
NO. XII/CAB-KPU/1/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azra Perdana  
Jabatan : HRO - KPU Pekanbaru PT. MNC Sky  
Vision, Tbk

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Piko Erizen  
NIM : 11361105493  
Pekerjaan : Mahasiswa

Adalah benar telah melakukan try out penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul "HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. MNC SKYVISION PEKANBARU". Try out penelitian dilakukan pada tanggal 2 Januari 2020 sampai dengan 3 Januari 2020.

Sehingga surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 / 01 / 2020

Hormat saya

**Azra Perdana**

HRO - KPU Pekanbaru - MNC Sky Vision

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



**SURAT KETERANGAN**  
NO. XVI/CAB-KPU/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azra Perdana  
 Jabatan : HRO - KPU Pekanbaru PT. MNC Sky  
 Vision, Tbk  
 Keterangan ini menerangkan bahwa :  
 Nama : Piko Erizen  
 NIM : 11361105493  
 Pekerjaan : Mahasiswa

adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulis kripsinya yang berjudul "HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. MNC SKYVISION PEKANBARU". Penelitian dilakukan pada tanggal 24 Februari 2020 sampai dengan 25 Februari 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Pekanbaru, 02 / 03 / 2020

Hormat saya

**Azra Perdana**  
 HRO KPU Pekanbaru - MNC Sky Vision

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



TABULASI DATA TRY OUT SKALA IKLIM ORGANISASI

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3			
2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3			
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2		
4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3		
5	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4		
6	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2		
7	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	3	1	1	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4		
8	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4		
9	4	3	2	4	3	4	1	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	
10	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	
12	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	
13	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	
14	2	3	4	4	2	3	4	3	4	1	4	4	4	2	4	2	4	1	3	1	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
15	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	
16	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	1	1	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	1	1	4	1	1	4	2	2	2	2	3		
17	4	2	4	3	3	4	2	4	2	1	1	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	2	
18	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	
19	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	
20	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	
21	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4
22	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	
23	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	1	4	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	
25	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	
26	3	4	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	
27	4	1	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	4	2	3	2	3	4	1	2	4	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	
28	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	
29	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
30	4	3	4	3	1	1	1	3	3	1	4	3	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	4	1	3	4	3	3	3	3	3	
31	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	
32	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
33	2	3	3	2	2	1	1	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3
34	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	
35	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	

36	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
37	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	
38	4	2	3	4	4	1	4	2	4	2	3	4	1	2	4	2	4	1	3	3	4	1	4	3	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	3	
39	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3		
40	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
41	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	
42	4	4	4	3	4	4	4	2	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	3	4	4	4	4	
43	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	
44	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
45	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	
47	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	
48	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	1	2	3	4	3	1	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	
49	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	
50	4	3	4	4	2	2	4	3	1	1	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	1	4	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	
51	1	3	4	3	1	4	1	3	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	
52	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	
53	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	
54	1	2	3	4	1	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	1	4	3	1	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	
55	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
56	3	2	4	4	2	3	1	2	3	2	4	3	1	1	2	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	1		
57	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	1	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
58	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	
59	2	2	3	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	2	2	3	2	2	4	1	1	1	2	2	
60	4	3	4	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	
61	4	1	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
62	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
63	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	4	2	3	3	3	
64	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	
65	4	2	2	2	2	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
66	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
67	4	1	3	4	4	1	1	3	3	2	4	3	2	1	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	1	1	3	4	3	2	2	2	
68	4	1	4	2	1	1	1	4	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	3	4	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	3	1	1	



TABULASI DATA TRY OUT SKALA WORK ENGAGEMENT

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	1	3	4	4	
5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	
6	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	
7	4	1	1	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	1	4	4	2	1	3	2	3	3	
8	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1	4	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	4	4	
13	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	
15	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	4	2	1	4	2	3	3	2	3	4	2	3	
16	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	
17	4	3	4	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	
18	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	3	3	3	4	4	3	
19	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	2	3	
20	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	
21	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	
22	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	
23	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	
24	3	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	4	3	
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
26	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	
27	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	1	2	2	1	1	4	3	3	3	
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
29	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	
30	3	2	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	3	1	2	3	3	1	3	4	4	
31	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	

32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3
33	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	1	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3
34	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	1	4	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1
35	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4
36	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3
37	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
38	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3
39	3	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2
40	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
41	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2
42	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	3	4	4	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3
44	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4
45	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	4	1	3	3	2	1	4	3	4	3
46	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	4	2	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4
47	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3
48	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3
49	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4
50	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3
51	3	3	4	1	4	1	3	3	4	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	1	2	1	1	2	4
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4
53	4	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3
54	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3
55	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
56	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	1	4	2	4	2	3	3	3	2
57	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
58	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
59	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3
60	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	1	2	1	4	3	3	2	3	3	4	3
61	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4
62	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4
63	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	4	3	4

64	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	
65	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	
66	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
67	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	
68	4	2	2	4	3	2	2	4	4	1	4	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	
69	4	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	1	3	3	4	4	4	1	2	4	3	
70	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	3	3	
71	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	2	4	2	2	2	1	1	4	4	3	2	1	1	2	3	4	1	1	
72	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	
73	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
74	3	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1	4	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	4	4	
76	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	4	1	3	3	2	1	3	3	4	3	
77	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	
78	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	
79	4	3	1	3	2	3	3	4	4	2	1	3	3	2	4	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	
80	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	4	3	3	
81	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	2	1	4	4	
82	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	
83	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	
84	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	2
85	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	
86	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	3	4	4
89	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	3	2
90	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	1	3	4	4	



45	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	72		
46	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	84		
47	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	84		
48	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	86	
49	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	61		
50	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	62	
51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	75		
52	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	69	
53	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	78
54	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68	
55	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	71
56	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	62	
57	4	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	76
58	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	70	
59	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	72	
60	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	77	
61	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	82	
62	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	77	
63	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	71	
64	4	1	2	2	3	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	1	3	62	
65	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	63	
66	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	76	
67	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	71	
68	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	71	
69	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	79
70	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	68	
71	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	80
72	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	81	
73	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	64
74	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	64	
75	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	66	
76	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	83	
77	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	79	
78	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	75	
79	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	84	
80	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	84	
81	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87	
82	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	65	
83	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	65	
84	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	74	
85	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	90	
86	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	79	
87	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	
88	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	72	
89	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	71	
90	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	77	





