TUNTUTAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA (STUDI KASUS PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFROMATIKA PROVINSI JAWA BARAT)

Humaira Khoirun Nisa[1], Isniar Budiarti[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
humairaaakn@gmail.com[1], Isniar.budiarti@gmail.com[2]

Abstrak - *This research is to find out, analyze, and explain how the demands of work and culture of the organization towards the attachment of study work to the Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. The sample in this study amounted to 50 employees with a population of 98 people taken with an error rate of 10%. Data collection techniques using observation, questionnaires, and interviews. The analytical method of this research uses descriptive verification analysis, validity, reliability, classical assumption, correlation analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing through T test using the help of SPSS 21.0.0 for Windows software. The results of the descriptive analysis study conclude that the work demands are in good enough category, the organizational culture is quite good and the work attachments are quite good. While the partial verification results show that work demands have a significant negative effect on work attachments and organizational culture have a significant positive effect on work attachment to the Dinas Komunikasi dan Inforatika Provinsi Jawa Barat.*

Keywords: Job Demands, Organizational Culture and Work Engagement

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan teknologi semakin maju dari masa ke masa, mau tidak mau memaksa suatu instansi agar mengikuti perkembangan tersebut, jika suatu instansi tidak bisa berpartisipasi dan memperhatikan hal tersebut, maka kelangsungan aktivitas dalam suatu instansi tersebut akan terhambat karena tidak mengikuti persaingan akibat perkembangan teknologi yang terjadi.

Diskominfo memiliki keterikatan dengan Kementrian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), "dibentuknya Diskominfo Jabar untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program Kerja Kementrian Kominfo di daerah Provinsi Jawa Barat. Sesuai dengan visi dan misi Jawa Barat, sebagai salah Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) dilingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat. Visi Dinas Kominfo Provinsi Jawa Barat yaitu "Terwujudnya Masyarakat Informasi Jawa Barat melalui Penyelenggaraan Komunikasi dan Informatika yang Efektif danrEfisien".

Untuk mewujudkan visi Diskominfo tersebut dibutuhkan tuntutan kerja dari sebuah instansi untuk para pegawai. Tuntutan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai rentan mengalami stres dalam bekerja atau kelelahan. Jika hal ini terjadi, maka instansi mengalami masalah yang besar dalam pencapaian tujuannya yang akan menghambat sumber daya manusia sebagai pilar utamanya bekerja dengan tidak produktif. Begitu pula pada Diskominfo diduga beberapa pegawainya merasa dalam mengerjakan tugas kurang cepat sehingga tugas lain yang diberikan atasan pada pegawai menumpuk serta pegawai merasa bekerja dibawah tekanan waktu.

"Budaya Organisasi harus mampu menginternalisasi ke dalam setiap diri pegawai dan menjelma menjadi motif dasar perilaku setiap pegawai di dalam perusahaan, sehingga pegawai harus memiliki kemampuan dalam memahami dan mengintepretasikan apa yang ada dan berlaku dalam perusahaan, mencari nilai-nilai positif yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja" (Robbins, 2002). Begitu pula yang pegawai rasakan di Diskominfo yang masih belum mampu menyelesaikan masalah masyarakat dikarenakan pegawai hanya memprioritaskan pekerjaannya dilingkungan organisasi saja.

Dalam sebuah instansi keterikatan kerja sebagai suatu keadaan positif yang terpenuhi secara afeksi dan motivasional yang memiliki ciri-ciri semangat (*vigor),* dedikasi (*dediction),* dan absorpsi (*absorption*). Berbagai penelitian menemukan bahwa keterikatan kerja dapat memberikan dampa "positif bagi sebuah perusahaan seperti meningkatkan produktifitas kerja dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan" (Scahufeli et al, 2004). Namun di Diskominfo itu sendiri diduga ada beberapa pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan waktu yang lama sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan secara tepat waktu, serta ada beberapa pegawai yang merasa ketahanan mentalnya tidak kuat. Hal ini didukung dari (Bakker, 2011) menjelaskan bahwa "karyawan dengan work enggagement tinggi lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya daripada karyawan dengan *work engagement* yang rendah".

KAJIAN PUSTAKA

Tuntutan Kerja

Menurut Karasek dalam Thanawatdech et al (2014: 275) "menggambarkan tuntutan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stres yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan sosial".

Dimensi-dimensi tuntutan kerja (Al-Homayan *et al*, 2013) terdiri dari "tiga yaitu Tuntutan Kuantitatif, Tuntutan Pekerjaan Emosional, dan Tuntutan Fisik". "Tuntutan Kuantitatif mengacu pada Konsep terkait beban kerja. Secara garis besar, beban kerja dapat merujuk ke dalam komitmen waktu kerja seperti jumlah jam yang dikhususkan untuk melakukan pekerjaan dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan" (Jimmieson, Terry & Callan, 2004). "Tuntutan Fisik mengacu pada stressor yang terkait dengan pengaturan fisik seperti kelembaban, pencahayaan, suhu dan kebisingan. Hal tersebut disebut sebagai intensitas usaha yang diperlukan secara fisik dalam bekerja" (Nahrgang *et al*., 2011). "Tuntutan pekerjaan emosional mengacu pada komponen afektif kerja dan sejauh mana seseorang harus menghadapi situasi stres emosional karena pekerjaan seseorang". (Emmerik & Peeters, 2009).

Budaya Organisasi

Seperti yang dijelaskan (Killmann, 1988, et al dalam Cahya Annisa 2014). "Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi".

Faktor budaya organisasi didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Luthans 1998, dalam Willson Gustiawan, 2012) "dengan indikator indikator : Keteraturan Perilaku yang Teramati, Norma, Nilai Dominan, Filosofi, Aturan, Iklim Organisasi".

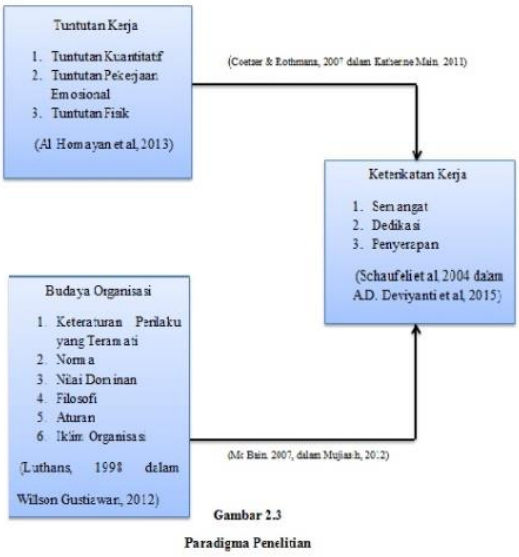
Keterikatan Kerja

Menurut Brown, 2003 (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012:3) memberikan definisi "keterikatan kerja yaitu dimana seorang pekerja dikatakan memiliki keterikatan kerja dalam pekerjaannya apabila pekerja tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya serta untuk organisasi. pekerja dengan keterikatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu".

Menurut (Schaufeli, Salanova, Gonzales - Roma, & Bakker 2004, hal. 4) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam keterikatan kerja, yaitu: Semangat, Dedikasi dan Penyerapan . "Semangat merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dedikasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam

suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebangaan, inspirasi dan tantangan. Penyerapan merupakan suatu kondisi dimana karyawan dalam bekerja selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan".

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

Hipotesis

H_1 : Tuntutan Kerja tergolong cukup baik, Budaya Organisasi tergolong cukup baik dan Keterikatan Kerja tergolong cukup baik pada Dinas Komunikasi Provinsi Jawa Barat.

H_2 : Tuntutan Kerja berpengaruh negative secara signifikan terhadap Keterikatan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

H_3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada Dinas Komunikasi Provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yang terdiri dari Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial. Metode deskriptif untuk menggambarkan Tuntutan Kerja (x1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji Tuntutan Kerja (x1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y).

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Menurut Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010, 29) metode deskriptif adalah: "Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri dalam Umi Narimawati, Sri Dewi, dan Linna Ismawati, metode verifikatif adalah: "Memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampe dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dengan jumlah populasi sebanyak 98 orang dan sampel 50 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.729	4.703		5.259	.000
	Tuntutan Kerja	-.727	.155	-.542	-4.698	.000
	Budaya Organisasi	.733	.161	.524	4.542	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh" Tuntutan Kerjda dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dari "perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 21 for windows diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 24,729 sementara untuk , β_1 sebesar -0,727 dan β_2 sebesar 0,733, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y= 24,729 - 0,727X_1 + 0,733X_2$$

Dari persamaan linier di atas dapat dilihat Konstanta sebesar 24,729 menunjukan bahwa ketika tuntutan kerja dan budaya organisasi bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka keterikatan kerja akan bernilai sebesar 24,729 kali.

Koefisien Regresi Variabel Tuntutan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,729 menunjukan bahwa ketika tuntutan kerja meningkat, diprediksi akan menurunkan keterikatan kerja sebanyak 0,729 kali.

Koefisien Regresi Variabel Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,733, menunjukan bahwa ketika budaya organisasi ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan keterikatan kerja sebanyak 0,733 kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tuntutan Kerja	Budaya Organisasi	Keterikatan Kerja
N		50	50	50
Normal Parameters[a,b]	Mean	23.0712	25.4910	26.6343
	Std. Deviation	3.07133	2.94645	4.12104
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.099	.108
	Positive	.071	.099	.108
	Negative	-.053	-.049	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.502	.703	.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963	.707	.609

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). software SPSS" 21 for windows, diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar pada variabel Tuntutan Kerja sebesar 0,963, variabel Budaya Organisasi sebesar 0,707 dan variabel Keterikatan Kerja sebesar 0,609. Maka dapat di simpulkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tuntutan Kerja	.930	1.075
	Budaya Organisasi	.930	1.075

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Dari data yang disajikan, hasil menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas jauh di bawah 10, yakni X_1 = 0,930 dan X_2 = 0,930. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Abs
Spearman's rho	Tuntutan Kerja	Correlation Coefficient	-.111
		Sig. (2-tailed)	.445
		N	50
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.051
		Sig. (2-tailed)	.723
		N	50

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas, terlihat bahwa nilai signifikansi diperoleh variable Tuntutan Kerja 0,445 dan Budaya Organisasi 0,723 itu berarti kedua variable bebas > 0,05 yang menunjukan bahwa varians residual dalam data bersifat homokedastisitas, dengan kata lain, tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Parsial

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Correlations

		Tuntutan Kerja	Keterikatan Kerja
Tuntutan Kerja	Pearson Correlation	1	-.404**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	50	50
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	-.404**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data korelasi secara parsial antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja adalah sebesar -0,404. Nilai korelasi bertanda negatif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah berlawanan. Dimana semakin tinggi tuntutan kerja, maka keterikatan kerja akan semakin rendah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar -0,404 termasuk dalam kategori

hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,600.

Correlations

		Budaya Organisasi	Keterikatan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.381**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	50	50
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.381**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data korelasi secara parsial antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,381. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah berlawanan. Dimana semakin baik budaya organisasi, maka keterikatan kerja akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,381 termasuk dalam kategori hubungan yang lemah, berada dalam kelas interval antara 0,21 – 0,400.

Analisis Koefisien Determinasi

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Tuntutan Kerja	-.542	-.404
	Budaya Organisasi	.524	.381

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,418 atau 41,8% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Tuntutan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, *job resource.*

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

Pengaruh Tuntutan Kerja
= (-0,542) x (-0,404)
= 0,219 atau 21,9%

Pengaruh Budaya Organisasi
= 0,524 x 0,381
= 0,200 atau 20%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Keterikatan Kerja adalah Tuntutan Kerja sebesar 21,9%, sementara yang paling terendah adalah Budaya Organisasi sebesar 20%.

Uji Hipotesis

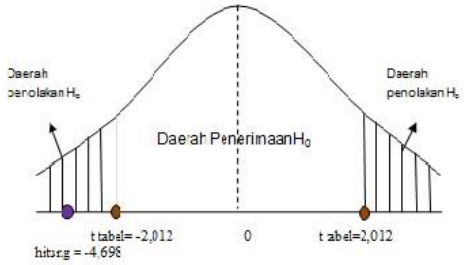
Pengujian Secara Parsial (Uji T) X1 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.729	4.703		5.259	.000
	Tuntutan Kerja	-.727	.155	-.542	-4.698	.000
	Budaya Organisasi	.733	.161	.524	4.542	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Pengujian Keterikatan Kerja didapat nila t-hitung untuk variable Tuntutan Kerja (x1) sebesar -4,698, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari table distribusi T didapat nilai table untuk df=n-k-l=50-2-1= 47 yaitu 2,012, dikarenakan t-hitung > t-tabel (-4,698 > -2,012) dan sig (0,005 < 0,05) maka H0 di tolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Tuntutan Kerja dan Keterikatan Kerja.



Gambar 4.5
Uji Hipotesis Parsial X_1

Sesuai pendapat (Mc Bain, 2007, dalam Mujiasah, 2012). "Tuntutan Kerja yang mempengaruhi Keterikatan Kerja yaitu Budaya Organisasi. Hal ini terjadi karena pegawai yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan".

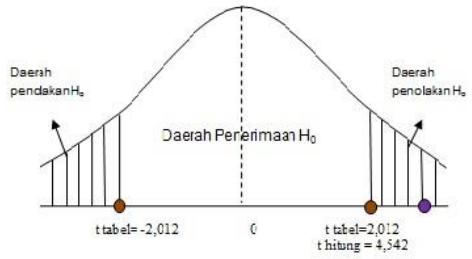
Pengujian Secara Parsial (Uji T) X2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.729	4.703		5.259	.000
	Tuntutan Kerja	-.727	.155	-.542	-4.698	.000
	Budaya Organisasi	.733	.161	.524	4.542	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Pengujian Keterikatan Kerja didapat nila t-hitung untuk variable Budaya Organisasi (x2) sebesar 4,542, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari table distribusi T didapat nilai table untuk df=n-k-l=50-2-1= 47 yaitu 2,012, dikarenakan t-hitung > t-tabel (4,542 > 2,012) dan sig (0,005 < 0,05) maka H0 di tolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja.



Gambar 4.6
Uji Hipotesis Parsial X_2

Seperti yang dijelaskan Robbins (2007, Musran Munizu 2010) "di dalam budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut secara meluas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti suatu organisasi tersebut dan semakin besar komitmen individu pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya tersebut mempengaruhi perilaku anggota - anggota organisasi terutama didalam karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tuntutan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang diukur dari 3 indikator yaitu Tuntutan kuantitatif, Tuntutan pekerjaan emosional dan Tuntutan fisik pada Pengalaman saat ini masih tergolong cukup baik, dimana tiga indikator di antaranya yakni yaitu Tuntutan kuantitatif, Tuntutan pekerjaan emosional dan Tuntutan fisik masih tergolong Cukup Baik, yang menunjukan bahwa pada variabel Tuntutan Kerja terutama tiga indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
2. Budaya Organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang diukur dari 6 indikator yaitu Keteraturan perilaku, Norma, Nilai Dominan, Filosofi, Aturan, dan Iklim organisasi pada Pengalaman saat ini masih tergolong cukup baik, dimana indikator Keteraturan Perilaku tergolong Cukup Baik, dan dua indikator lainnya tergolong Kurang Baik yakni indikator Norma dan Iklim Organisasai, yang menunjukan bahwa pada variabel Budaya Organisasi terutama tiga indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
3. Keterikatan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang diukur dari 3 indikator yaitu Semangat, Dedikasi, dan Penyerapan pada Pengalaman saat ini masih tergolong cukup baik, dimana tiga indikator di antaranya yakni yaitu Semangat, Dedikasi, dan Penyerapan masih tergolong Cukup Baik, dimana indikator Dedikasi dan indikator Penyerapan itu sendiri tergolong Cukup Baik, yang menunjukan bahwa variabel Keterikatan Kerja terutama Indikator Dedikasi itu sendiri yang masih memerlukan perbaikan.
4. Secara parsial tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai, sehingga pemberian tuntutan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
5. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Saran

1. Tuntutan kerja pada Dskominfo ini dikategorikan cukup baik, sebaiknya atasan bisa menyesuaikan berat - ringannya pekerjaan, dan penempatan yang sesuai dengan keahlian pegawainya, maka atasan harus memberikan arahan yang lebih baik kepada pegawainya agar

pegawai tersebut bisa merasa lebih mampu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai bisa lebih meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan pegawai rasakan.

2. Budaya organisasi pada Diskominfo sudah dapat dikatakan cukup baik, tetapi sebaiknya intansi memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada intansi tersebut. Karena terdapat beberapa persoalan seperti adanya keluhan masyarakat sekitar yang kurang mampu dalam menggunakan teknologi informasi di era globalisasi ini. Maka dari tu intansi perlu memperhatikan persoalan tersebut dengan cara lebih peduli terhadap masyarakat sekitar contohnya mengadakan seminar perkenalan tentang teknologi informasi. Diskominfo juga perlu meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerjanya agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memenuhi kebutuhan penunjang pegawai dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mendukung.
3. Untuk mengatasi masalah keterikatan kerja dalam intansi tidak lain adalah pegawai Diskominfo harus lebih memberikan perhatian penuh pada pekerjaan yang dihadapinya, karena berdasarkan hasil kuesioner, perhatian dan ketekunan pegawai terhadap tugas yang diberikan harus lebih ditingkatkan, dan sebaiknya pegawai mematuhi perintah-perintah yang diberikan oleh atasan lebih semangat lagi, hal ini untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaan dengan cara memberikan nilai atau reward bagi pegawai yang berkinerja baik.
4. Bagi Instansi, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi instansi terutama yang berhubungan dengan tuntutan kerja dan keterikatan kerja, hal ini meliputi kurangnya perhatian pemimpin terhadap pegawai yang berdampak kurangnya kegesitan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin lebih memperjelas pembagian tugas kepada pegawai, dan sebaiknya pegawai dapat menyesuaikan dengan tugas yang telah diterapkan oleh pemimpin namun pemimpin juga harus memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan sesuai atau tidak dengan situasi dan kondisi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

A.D. Deviyanti, Agus Dwi Sasono. 2015. *Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia).* e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.1 Februari 2015. E-ISSN : 2442-4315.

Anja Krog. 2014. *The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel Investigation.*

Barlian Wijaksono, dkk. 2017. *Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Bank BNI Syariah Cabang Bogor*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No.2, Mei 2017. ISSN: 2460 - 7819

Cahya Annisa, dkk. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru. Jurnal* JOM FEKON Vol. 1 no. 2 Oktober 2014. Universitas Riau Pekanbaru

Diah Restu Ayu, Syamsul Maarif, Anggraini Sukmawati.2015. *Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement.* E-ISSN: 2460-7819. Nomor DOI: 10.17358/JABM.1.1.12.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi Bandung alfabeta.*

Musran Munizu. 2010. *Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank. Jurnal Keuangan dan Perbankan,* Vol. 14, No.1 Januari 2010, hal. 98 – 109 Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007. Universitas Hasanuddin Makassar.

Oudrey Jefany R Salu , Yanki Hartijasi.2018. *Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources*

Dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance Di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika. Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika.

Prof. Dr. Umi Narimawati,Dra.,SE.,M.Si. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta : Genesis.*

Rahel Mutiara Ratu, dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Jurnal EMBA Vol. 6 No.1 Januari 2018. ISSN: 2303-1174*

Raeny Permata Sari. 2016. *Pengaruh Insentif, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 8. Agustus 2016. ISSN: 2461-0593.

Rochimah Imawati, Ilmi Amalia. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol. 1, No. 1, Maret 2011*

Selfiana. 2016. *Budaya Organisasi Mempengaruhi Employee Engagement Di Perusahaan KontraktorTelekomunikasi Alihan Perusahaan Jepang. Vol.4, No.2, Desember 2016, 447 – 465 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769*

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Umi Narimawati. 2007. *Teknik –Teknik Analisis Korelasi Multivariat untuk Riset Ekonomi.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatid dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Bandung: Agung Media*

Umi Narimawati, Dra.,SE.,M.Si Dewi Anggadini,SE.,M.Si., Linna Ismawati SE., M.Si 2010. *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas akhir Fakultas Ekonomi UNIKOM*