

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA**

SKRIPSI



OLEH:

Girdha Warda Palita

7103016105

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2019

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA
ORGANISASI DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN DI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA
MANDALA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
derajat Sarjana Psikologi



OLEH:
Girdha Warda Palita
7103016105

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2019

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya :

Nama : Girdha Warda Palita

NRP : 7103016105

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK* ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

Benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat atau hasil dari manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan atau pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh, serta menyampaikan permohonan maaf kepada pihak-pihak terkait.

Surabaya, 7 November 2019
Yang membuat pernyataan,



Girdha Warda Palita

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH**

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, saya selaku mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Girdha Warda Palita
Nrp : 7103016105

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS
KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA**

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 November 2019
Yang menyatakan,



Girdha Warda Palita

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI


**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS
KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA**

Oleh:

Girdha Warda Palita

7103016105

Telah di baca, disetujui, dan diterima untuk diajukan ke tim penguji
skripsi

Pembimbing utama : Andhika Alexander R., M.Psi., Psikolog ()

NIDN : 0701079101

Email : andhika@ukwms.ac.id

Surabaya, 4 November 2019

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal, 7 November 2019

Mengesahkan,

Fakultas Psikologi,

Dekan



(E. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog)

Dosen Penguji :

1. Ketua : Desak Nyoman Arista R. D., M.Psi., Psikolog 
2. Sekertaris : Sylvia Kurniawati Ngonde., M.Si. 
3. Anggota : Agnes Maria Sumargi, M.Psych., Ph.D, Psi. 
4. Anggota : Andhika Alexander R., M.Psi., Psikolog 
NIDN : 0701079101

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini saya persembahkan untuk :

ALLAH SWT.

KEDUA ORANG TUA (MAMA & TATA) YANG SELALU
MENDAMPINGI SAYA DAN MEMBERIKAN DUKUNGAN
SECARA FISIK, EMOSI DAN MATERI

SEMUA KARYAWAN (BAIK TENAGA PENGAJAR MAUPUN STAF
KARYAWAN) UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA

SAUDARA-SAUDARA YANG MEMBERIKAN DUKUNGAN

DAN

TEMAN-TEMAN

HALAMAN MOTTO

***“ BARANG SIAPA YANG MEMPERSULIT HIDUP SESEORANG,
WAJIB BAGI KITA MENDOAKAN YANG TERBAIK UNTUKNYA”***

***“SETIAP SATU KESULITAN, BERSAMA ITU ADA SERIBU
KEMUDAHAN”***

-G

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas segala doa, dukungan, dan segala hal yang tidak bisa diungkapkan satu per satu.

1. **Tuhan Yang Maha Esa** yang telah menjaga, melindungi, serta melimpahkan berkat dan kasih sayang-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses perkuliahan dari awal hingga akhir dan terselesaikannya penelitian skripsi ini.
2. **Bapak Drs. Y. G. Harto Pramono, Ph.D** selaku Wakil Rektor I Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, yang telah banyak memberikan bantuan selama proses penyebaran kuesioner di lingkungan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. **Ibu F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog** selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan dosen penasehat akademik (PA), yang telah membantu dan memberikan banyak dukungan selama proses kuliah dari awal hingga proses skripsi ini.
4. **Bapak Andhika Alexander R., M.Psi., Psikolog**, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan membantu peneliti dengan sangat sabar serta memotivasi peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. **Ibu Desak Nyoman Aista Retno D., M.Psi., Psikolog, Ibu Agnes Maria Sumargi, M.Psych., Ph.D, Psi.**, Selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan *feedback* yang membangun untuk perbaikan penelitian ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. **Karyawan Tata Usaha, Bu Lilis, Bu Eva dan Pak Anang**, yang selalu membantu dalam mengurus segala administrasi terkait penelitian ini serta bersedia mendengar segala hambatan yang terjadi saat peneliti melakukan pengambilan data, dan bersedia membantu mencari solusi sehingga peneliti dapat melakukan pengambilan data di lingkungan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
7. Terima kasih tak terhingga penulis ucapkan untuk kedua orang tua, **mama** dan **tata** atas kasih sayangnya, doa yang selalu dipanjatkan untuk peneliti, nasihat-nasihat yang memotivasi peneliti, serta dukungan yang diberikan selama ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. **Semua Karyawan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**, selaku subjek dalam penelitian ini yang telah membantu peneliti dan bersedia meluangkan waktunya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. **Kedua Sahabat tercinta dan tersayang yaitu Fransiska Wahyu dan I Ayu King Shasa**, Terima kasih telah menemani peneliti dalam suka dan duka, memberikan semangat saat peneliti merasa lelah, menjadi penghibur saat peneliti merasa sedih dan selalu memberikan dukungan yang besar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. **Abang yang jauh disana**, Terimakasih karena telah sabar menghadapi segala keluh-kesah peneliti. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu datang ke Surabaya untuk memberikan semangat, dukungan dan menghibur secara langsung sehingga peneliti dapat terhibur dan dapat termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

- 11. Teman-teman Seperjuangan (Bagas, Putri, Dhea, JF dan Angkatan 2016)**, yang bersedia menemani peneliti menyebarkan kuesioner, bersedia menemani peneliti ketika mengerjakan di kampus dan di luar kampus, dan bersedia membantu peneliti saat mendapat kesulitan.
- 12. Terima kasih juga untuk semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.**

DAFTAR ISI

Halaman Judul Luar.....	i
Surat Pernyataan	ii
Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pengesahan	v
Halaman Persembahan.....	vi
Halaman Motto	vii
Ungkapan Terima Kasih	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii
<i>Abstract</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Batasan Masalah	21
1.3. Rumusan Masalah.....	21
1.4. Tujuan Penelitian	21
1.5. Manfaat penelitian	21
1.5.1. Manfaat Teoritis	21
1.5.2. Manfaat Praktis	22
BAB II LANDASAN TEORI.....	23
2.1. <i>Work Engagement</i>	23
2.1.1. Definisi <i>Work Engagement</i>	23
2.1.2. Aspek <i>Work Engagement</i>	23
2.1.3. Faktor - faktor yang mempengaruhi <i>work engagement</i>	24

2.2. Budaya Organisasi	26
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	26
2.2.2. Indikator Budaya Organisasi	27
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	28
2.2.4. Budaya organisasi lemah dan budaya organisasi kuat.....	29
2.3. Pengertian Karyawan.....	30
2.4. Keterkaitan Budaya Organisasi dan <i>Work Engagement</i>	30
2.5. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.2. Definisi Operasional	36
3.2.1. <i>Work Engagement</i>	36
3.2.2. Budaya Organisasi	36
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.3.1. Populasi.....	37
3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	40
3.4.1. <i>Work Engagement</i>	40
3.4.2. Budaya Organisasi	40
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	41
3.5.1. Validitas	41
3.5.2. Reliabilitas	41
3.6. Teknik Analisis Data	42
3.7. Etika Penelitian.....	43
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	44
4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....	44
4.2. Persiapan Pengambilan Data	47
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	50

4.4. Hasil Penelitian	54
4.4.1. Deskripsi Identitas Partisipan	54
4.4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.4.2.1. Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi	57
4.4.2.2. Validitas dan Reliabilitas <i>Work Engagement</i>	58
4.4.3. Deskripsi Data Variabel	59
4.4.4. Uji Asumsi	63
4.4.5. Uji Hipotesis.....	64
BAB V PEMBAHASAN.....	65
5.1. Bahasan.....	65
5.2. Kesimpulan.....	76
5.3. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah sample dosen	38
Tabel 3.2. Jumlah sample karyawan	39
Tabel 3.3. Skor Pernyataan Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	40
Tabel 3.4. Blueprint Skala <i>work engagement</i>	40
Tabel 3.5. Blueprint Skala Budaya Organisasi	41
Tabel 4.1 Jumlah dosen yang menjawab kuesioner	51
Tabel 4.2. Jumlah staf karyawan yang menjawab kuesioner	52
Tabel 4.3. Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin	54
Tabel 4.4. Distribusi frekuensi berdasarkan usia	55
Tabel 4.5. Distribusi frekuensi jabatan	56
Tabel 4.6. Aitem Sahih Skala Budaya Organisasi	57
Tabel 4.7. Blueprint baru variabel Budaya Organisasi	58
Tabel 4.8. Tabel aitem sahih variabel <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 4.9. Blueprint baru Variabel <i>Work Engagement</i>	59
Tabel 4.10. Kategorisasi variabel Budaya Organisasi	61
Tabel 4.11. Kategorisasi variabel <i>Work Engagement</i>	62
Tabel 4.12. Tabel Tabulasi Silang	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. <i>Pie chart</i> karyawan yang belum <i>work engagement</i>	7
Gambar 1.2. <i>Pie chart</i> karyawan yang <i>work engagement</i>	10
Gambar 1.3. <i>Pie chart</i> tipe Budaya Organisasi di UKWMS	14

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran <i>Work Engagement</i> 1-14 no. 1-23.....	83
Lampiran <i>Work Engagement</i> Aitem 1-14 no. 24-46.....	84
Lampiran <i>Work Engagement</i> Aitem 1-14 no. 47-69.....	85
Lampiran <i>Work Engagement</i> Aitem 1-14 no. 70-92.....	86
Lampiran Work E Aitem 1-14 no. 93-115.....	87
Lampiran Work E Aitem 1-14 no. 116-1 38.....	88
Lampiran Work E Aitem 1-14 no. 139-145.....	89
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no 1-23	90
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	91
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no 24-46	92
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	93
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no 47-69	94
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	95
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no. 70-92	96
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	97
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no. 93-115	98
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	99
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no. 116-138	100
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	101
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 1-20 no. 139-145	102
Lampiran Budaya Organisasi Aitem 21-35	102
Lampiran Kategorisasi Budaya Organisasi dan <i>Work Engagement</i>	103
Lampiran A. Validitas dan Reliabilitas skala budaya organisasi	108
Lampiran B. Validitas dan Reliabilitas skala <i>work engagement</i>	113
Lampiran C. Uji Normalitas dan Linearitas.....	116
Lampiran D. Uji Hipotesis Korelasi	117
Lampiran E. Tabulasi Silang	117

Girdha Warda Palita (2019) “Hubungan antara Budaya Organisasi dan *Work Engagement* pada karyawan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya” Skripsi Sarjana Sastra 1. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Organisasi merupakan *social entity* atau unit-unit organisasi terdiri atas orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Organisasi sendiri memiliki beragam jenis, mulai dari organisasi profit maupun organisasi formal. Salah satu contoh organisasi formal yaitu Sekolah atau Universitas seperti Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang memiliki tujuan untuk dicapai. Salah satu cara agar tujuan tersebut dapat dicapai adalah dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) para karyawan. Banyak faktor yang dapat menciptakan keterikatan kerja atau *work engagement* pada karyawan, salah satunya adalah Budaya Organisasi. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara Budaya Organisasi dan *work engagement* pada karyawan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS). Subjek dalam penelitian ini sebanyak 145 karyawan (tenaga pengajar dan staf karyawan) yang aktif bekerja di UKWMS. Penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala budaya organisasi dan skala *work engagement*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan korelasi budaya organisasi dengan *work engagement* sebesar 0,61 dengan nilai sig. sebesar 0,00 yang berarti nilai sig dibawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi *work engagement* pada karyawan di UKWMS. Begitu sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi, semakin rendah *work engagement* karyawan di UKWMS.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Work Engagement*, Universitas

Girdha Warda Palita (2019) “Correlation Between Organization Culture and Work Engagement on Employee at Widya Mandala Catholic University Surabaya”. *Undergraduate Thesis*. Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University of Surabaya.

ABSTRACT

Organization is a social entity or units that consist of a lot of people or groups that interact with each other. Organization itself can be in a lot of form, starting from profit organization to formal organization. One example of the formal organization is school or university, one of it being Widya Mandala Catholic University Surabaya surely has purpose to be achieved. One of the ways to reach the purpose is to create work engagement on employee. A lot of factors can create work engagement, one of them being organization culture. Therefore, the purpose of this study is to know the correlation between organization culture and work engagement on employee at Widya Mandala Catholic University (WMCU). Participants in this study were 145 employee (lecturers and staffs) that are currently working actively at WMCU. This study is using 2 scales: organization culture scale and work engagement scale. The result shows a correlation between organization culture and work engagement with the amount of 0,61 and significancy score = 0,00, which means that the significancy score is under 0,05. It can be concluded that the hypothesis in this study is accepted. The stronger the organization culture, the higher work engagement on employee at WMCU. Vice versa, the weaker the organization culture, the lower work engagement on workers at WMCU.

Keywords : *Organization Culture, work engagement, University*