

***WORK ENGAGEMENT DENGAN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA KARYAWAN YANG
MELAKUKAN WORK FROM HOME***

SKRIPSI



OLEH:

Vincentius Michael Wijaya

NRP. 7103018042

**Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2021**

***WORK ENGAGEMENT DENGAN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA KARYAWAN YANG
MELAKUKAN WORK FROM HOME***

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi



OLEH:
Vincentius Michael Wijaya
NRP. 7103018042

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2021

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya :

Nama : Vincentius Michael Wijaya

NRP : 7103018042

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

WORK ENGAGEMENT DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA KARYAWAN YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME

Benar-benar merupakan karya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun. Apabila pada kemudian hari ditemukan bukti, bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat atau hasil dari manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh. Serta permohonan maaf dari pihak-pihak terkait.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dan dinyatakan dengan sesungguhnya penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 25 November 2021
Yang membuat pernyataan,



Vincentius Michael W

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya :

Nama : Vincentius Michael W
NRP : 7103018042

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya dengan judul:

WORK ENGAGEMENT DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA KARYAWAN YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME

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

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 25 November 2021
Yang membuat pernyataan,



Vincentius Michael W

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN YANG MELAKUKAN *WORK FROM HOME*

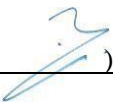
Oleh:

Vincentius Michael W

NRP. 7103018042

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan ke tim penguji skripsi

Pembimbing : F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog
NIDN : 071706730
Email : yuni@ukwms.ac.id

()

Surabaya, 25 November 2021

HALAMAN PENGESAHAN




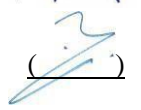
Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Pada tanggal 24 Desember 2021

Mengesahkan
Fakultas Psikologi,
Dekan,



(Agnes Maria Sumargi, Ph.D., Psikolog)

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. Desak Nyoman ARD, M.Psi., Psikolog 
2. Sekretaris: Happy Cahaya M, M.Psi., Psikolog 
3. Anggota : Made D. Rama A., M.Psi., Psikolog 
4. Anggota : F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog
NIDN 071706730 

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini dipersembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus

Keluarga (Mama, Papa, Lauren & Angel)

Elvina

Teman-teman saya yang sudah menemani saya selama masa
perkuliahan

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Madala Surabaya

HALAMAN MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

-Filipi 4:13-

“Apa yang kamu tabur itu yang kamu tuai”

“sebuah cerita pasti memiliki akhir yang bahagia, kalau belum bahagia berarti ceritanya belum berakhir”

-Happy Cahmul-

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih dan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan penyertaan-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi saya ditengah kesibukkan saya dengan tepat waktu. Dibalik selesainya skripsi ini tentunya bukan semata-mata karena usaha peneliti sendiri, namun ada berbagai pihak yang mendukung selesainya skripsi ini. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberkati dan memberikan kekuatan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi.
2. Ibu Agnes Maria Sumargi, Ph. D., Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang selalu memberikan fasilitas serta peluang bagi peneliti untuk mengembangkan diri selama kuliah dan bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang telah membantu saya dalam memberikan masukan terkait penulisan skripsi yang saya buat.
4. Ibu Dr. Desak Nyoman ARD, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Penguji dari skripsi saya. Terima kasih atas masukan membangun yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Made D. Rama A., M.Psi., Psikolog selaku anggota tim penguji. Terima kasih karena telah memberikan masukan dan bimbingan kepada saya selama proses pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Elisabet Widyaning Hapsari, M.Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik saya selama berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Terima kasih atas segala arahan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti hingga akhirnya dapat menyelesaikan perkuliahan dalam waktu 3,5 tahun.
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada saya hingga akhirnya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Kepada Bu Lilis, Pak Anang, dan Bu Eva terima kasih karena telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan memberikan candaan yang tidak akan terlupakan.
9. Kepada kedua orang tua saya, terima kasih karena atas usaha yang dilakukan dapat membuat saya perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya hingga lulus tepat waktu.
10. Kepada seluruh responden yang telah mengisi kuesioner saya, terima kasih karena telah bersedia menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner skripsi saya, dan akhirnya dapat membantu saya untuk menyelesaikan pembuatan skripsi.
11. Kepada Elvina Santoso, terima kasih karena telah mendukung, mengingatkan disaat saya bermalas-malasan dan membantu saya selama proses pembuatan skripsi ini hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
12. Kepada Project Poop (PJP) Toby Alexander, Elak Setiawan, Yoyo Kurniawati, Hokky Ongkowiyo, Shania Hariyanto Wynne Liang. Terima kasih karena bantuan kalian saya bisa berada pada titik ini di masa perkuliahan, terima kasih karena telah menjadi sahabat saya selama masa perkuliahan dan memberikan saran-saran terkait skripsi ini hingga akhirnya skripsi ini dapat selesai tepat waktu ditengah banyaknya tugas yang ada selama perkuliahan *online* ini.
13. Kepada Henry Gunawan, Annastasia Ockta (Angie). Terima kasih karena telah menemani dan memberikan support kepada saya selama proses pembuatan skripsi ini.
14. Kepada Moonlight. Terima kasih sudah menemani peneliti dari awal masa perkuliahan hingga saat ini peneliti sudah lulus tepat waktu. Semoga semua cepet lulus. Amin.
15. Anggota BPMF Psikologi Periode 2021-2022. Terima kasih telah menjadi tempat bercerita di malam hari hingga subuh yang juga memberikan solusi serta saran bagi peneliti untuk lebih semangat mengerjakan skripsi

16. Teman-teman Angkatan 2018. Terima kasih atas kebersamaan yang kita lalui selama ini di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, masa-masa indah yang tidak akan pernah saya lupakan karena telah menjadi bagian dari angkatan ini. See you all on top!!
17. Kepada rekan-rekan di Pusat Layanan Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Bu Maria, Bu Tina, Bu Eny, Pak Rony, Pak Wid, Pak Slamet, Pak Laurent. Terima kasih karena telah memberikan saran, dukungan dan hiburan kepada saya dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
18. Untuk semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan, doa, dan motivasi yang diberikan.

Surabaya, 25 November 2021

Vincentius Michael Wijaya

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| Halaman Sampul | i |
| Surat Pernyataan | ii |
| Surat Pernyataan Publikasi Ilmiah..... | iii |
| Halaman Persetujuan | iv |
| Halaman Pengesahan..... | v |
| Halaman Persembahan | vi |
| Halaman Motto..... | vii |
| Ucapan Terima Kasih | viii |
| Daftar Tabel..... | xiv |
| Daftar Lampiran | xv |
| Abstrak | xvi |
| Abstract | xvii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Batasan Masalah..... | 13 |
| 1.3 Rumusan Masalah..... | 13 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 13 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis | 13 |
| 1.5.2 Manfaat Praktis..... | 14 |
| BAB II | 15 |
| LANDASAN TEORI | 15 |
| 2.1. <i>Work engagement</i> | 15 |
| 2.1.1. Definisi <i>Work engagement</i> | 15 |
| 2.1.2. Aspek <i>Work engagement</i> | 15 |
| 2.1.3. Faktor-faktor <i>Work engagement</i> | 16 |
| 2.2. <i>Perceived organizational support</i> | 18 |
| 2.2.1. Definisi <i>Perceived organizational support</i> | 18 |
| 2.2.2. Aspek <i>Perceived organizational support</i> | 18 |
| 2.3. Keterkaitan Antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>work engagement</i> pada karyawan yang melakukan <i>work from</i> <i>home</i> | 20 |

| | |
|---|----|
| 2.4. Hipotesis | 23 |
| BAB III | 24 |
| METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1. Identifikasi Variabel Penelitian | 24 |
| 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 24 |
| 3.2.1. Definisi Operasional <i>Work Engagement</i> | 24 |
| 3.2.2. Definisi Operasional <i>Perceived organizational support</i> | 24 |
| 3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel | 25 |
| 3.3.1. Populasi | 25 |
| 3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel | 25 |
| 3.4. Metode Pengumpulan Data | 25 |
| 3.4.1. Skala <i>Work engagement</i> | 26 |
| 3.4.2. Skala <i>Perceived organizational support</i> | 26 |
| 3.5. Validitas dan Reliabilitas | 27 |
| 3.5.1. Validitas Alat Ukur | 27 |
| 3.5.2. Realibilitas Alat Ukur | 27 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 27 |
| 3.7. Etika Penelitian | 28 |
| BAB IV | 29 |
| PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN | 29 |
| 4.1. Orientasi Kancah Penelitian | 29 |
| 4.2. Persiapan Pengambilan Data | 30 |
| 4.2.1. Pembuatan Alat Ukur | 30 |
| 4.3. Pelaksanaan Penelitian | 31 |
| 4.4. Hasil Penelitian | 34 |
| 4.4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 34 |
| 4.4.2. Deskripsi Responden Penelitian | 36 |
| 4.4.3. Deskripsi Data Variabel Penelitian | 37 |
| 4.4.4. Uji Asumsi | 41 |
| 4.4.5. Hasil Uji Hipotesis | 42 |
| BAB V | 43 |
| PENUTUP | 43 |
| 5.1. Bahasan | 43 |
| 5.2. Simpulan | 47 |
| 5.3. Saran | 48 |

| | |
|-----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 49 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 53 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1. Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> Skala <i>Work Engagement</i> | 25 |
| Tabel 3.2. Blueprint Skala <i>Work Engagement</i> | 26 |
| Tabel 3.4. Blueprint Skala <i>Perceived Organizational Support</i> | 26 |
| Tabel 4.1. Jumlah Aitem Sahih Skala <i>Work Engagement</i> | 34 |
| Tabel 4.2. Jumlah Aitem Sahih Skala <i>Perceived Organizational Support</i> | 35 |
| Tabel 4.3 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Jumlah WFH..... | 35 |
| Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi dan batasan Nilai | 36 |
| Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi dan Batasan Nilai <i>Work Engagement</i> | 37 |
| Tabel 4.6 Rumus Kategorisasi dan Batasan Nilai <i>Perceived Organizational Support</i> | 38 |
| Tabel 4.7. Tabulasi Silang <i>Work engagement</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> | 39 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran A. Data Mentah <i>Work Engagement</i> | 53 |
| Lampiran B. Data Mentah <i>Perceived Organizational Support</i> | 58 |
| Lampiran C. Koding Data <i>Work Engagement</i> | 65 |
| Lampiran D. Koding Data <i>Perceived Organizational Support</i> | 70 |
| Lampiran E. Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i> | 78 |
| Lampiran F. Kategorisasi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> | 78 |
| Lampiran G. Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Work</i> <i>Engagement</i> | 82 |
| Lampiran H. Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Perceived</i> <i>Organizational Support</i> | 82 |
| Lampiran I. Tabel Uji Normalitas | 89 |
| Lampiran J. Tabel Uji Linearitas | 90 |
| Lampiran K. Tabel Sumbangan Efektif..... | 91 |
| Lampiran L. Tabel Uji Hipotesa..... | 92 |

Vincentius Michael Wijaya (2021). “Work Engagement dengan Perceived Organizational Support pada Karyawan yang Melakukan Work From Home”. **Skripsi Sarjana Strata 1.** Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 menyebabkan sistem bekerja yang awalnya di kantor sekarang menjadi bekerja dari rumah atau yang biasa kita kenal sebagai *work from home* (WFH). WFH menyebabkan karyawan tidak mendapatkan dukungan yang penuh dari perusahaan, seperti tidak adanya fasilitas pendukung pekerjaan dan harus menyediakan kebutuhan pekerjaan selama di rumah. Hal tersebut membuat karyawan lebih malas dalam bekerja, merasa pekerjaannya berat, dll. Menurunnya semangat dalam bekerja merupakan salah satu aspek dari *work engagement*. *Work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) merupakan kondisi pemikiran terhadap pekerjaan dimana seseorang memiliki pemikiran yang positif dan merasa bahagia terkait dengan pekerjaan yang dibentuk melalui *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Adapun faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *perceived organizational support*. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan *google form* sebagai media untuk pengambilan data. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 84 responden (karyawan WFH). Hasil dari penelitian ini menunjukkan sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$) berarti ada hubungan antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* pada karyawan yang melakukan WFH. Penelitian ini didukung dengan nilai korelasi sebesar 0,391 dan sumbangan efektif sebesar 31,9% sehingga dapat dikatakan kedua variabel yang diteliti memiliki arah hubungan positif yang berarti ketika individu memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka individu tersebut juga akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula. Sebaliknya, ketika individu memiliki *perceived organizational support* yang rendah maka individu tersebut akan memiliki *work engagement* yang rendah.

Kata Kunci: Work Engagement, *Perceived organizational support*, work form home

Vincentius Michael Wijaya (2021). “*Work Engagement with Perceived Organizational Support for Employees Who Work from Home*”. **Undregraduate Thesis.** Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University of Surabaya.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has caused the work system that was originally in the office to now work from home or what we usually know as work from home (WFH). Work from home causes employee not to get full support from the company, such as the absence of work support facilities and having to provide work needs while work at home. These things make employee more lazy at work, feel their work is heavy, etc. decreased enthusiasm for work is one aspect of work engagement. According to Schaufeli & Bakker (2004) work engagement is a condition of thinking about work where a person has positive thoughts and feels happy about work that is formed through vigor, dedication, and absorption. The factor that affect work engagement are perceived organizational support. Researchers use quantitative research method, researchers use google form as a medium for data collection. The number of subjects obtained by the researchers were 84 respondents (WFH employees). The results of this study show sig. of 0.000 ($p < 0.05$) means that there is a relationship between work engagement and perceived organizational support for employees who do WFH. This study is supported by a correlation value of 0.391 and an effective contribution of 31.9% so that it can be said that the two variables studied have a positive relationship, which means that when individuals have high perceived organizational support, the individual will also have high work engagement. On the other hand, when an individual has low perceived organizational support, the individual will have low work engagement.

Keyword: *Work Engagement, Perceived organizational support, Work Form Home*