

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN YAYASAN X**

SKRIPSI



OLEH:

Wilhelmina Febrina Tsolme

NRP 7103019083

**Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2023**

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN YAYASAN X**

SKRIPSI

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



OLEH:

Wilhelmina Febrina Tsolme

NRP 7103019083

**Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2023**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Wilhelmina Febrina Tsolme

NRP : 7103019083

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN YAYASAN X

Adalah benar merupakan karya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa skripsi ini merupakan hasil dari 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 dengan penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 27 November 2023

Yang membuat pernyataan,



Wilhelmina Febrina Tsolme

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

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

Nama : Wilhelmina Febrina Tsolme

NRP : 7103019083

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya dengan judul:

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN YAYASAN X

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

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

Surabaya, 27 November 2023

Yang membuat pernyataan



Wilhelmina Febrina Tsolme

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN YAYASAN X**

Oleh:

Wilhelmina Febrina Tsolme

NRP 7103019083

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

Pembimbing : Florentina Yuni Apsari, M.Si., Psikolog

NIDN : 0717067305

Email : yuni@ukwms.ac.id



Surabaya, 27 November 2023

HALAMAN PENGESAHAN



Skripsi dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Yayasan X” oleh Wilhelmina Febrina Tsolme (7103019083) telah 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 27 November 2023



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Dekan,

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

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si. ()
2. Sekretaris : Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog ()
3. Anggota : Dr. Fransisca Dessi Christanti, M.Si. ()
4. Anggota : Florentina Yuni Apsari, M.Si., Psikolog ()
NIDN : 0717067305

HALAMAN PERSEMBAHAN
Penelitian ini dipersembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus

Keluarga besar Tsolme – Rumbekwan

(Terlebih khusus Alm. Bapa, Mama, Kak Welly, Kak Nata, Herman)

Teman-teman yang selalu mendukung dan menemani selama masa perkuliahan

Seluruh karyawan Yayasan X

Fakultas Psikologi Widya Mandala Surabaya

HALAMAN MOTTO

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu”

-Amsal 16:3-

“Happiness is a choice, not a result”

-No Name-

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah Tritunggal Maha Kudus dan Bunda Maria atas tuntunannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Yayasan X”. Rasa terima kasih juga peneliti persembahkan kepada Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memfasilitasi peneliti untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Selain itu, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya dukungan dari orang lain. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Ibu Agnes Maria Sumargi, Ph.D., Psikolog**, selaku Dekan Fakultas Psikologi UKWMS yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu dan mengembangkan diri di Fakultas Psikologi selama saya berkuliah di kampus ini.
2. **Ibu Florentina Yuni Apsari, M.Si., Psikolog** selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti selama pembuatan proposal skripsi hingga skripsi ini sehingga dapat berjalan dengan lancar.
3. **Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M. Si dan Ibu Dr. Fransisca Dessi Christanti M. Si.** selaku dosen penguji yang telah memberikan penilaian, masukan, serta saran demi kesempurnaan penelitian ini.
4. **Bapak Jaka Santosa Sudagijono M. Psi., Psikolog** selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan selalu memberikan motivasi selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
5. **Seluruh dosen di Fakultas Psikologi UKWMS** yang telah memberikan ilmu pengetahuan bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan studi, terlebih khusus menyelesaikan skripsi ini.
6. **Tenaga administrasi/Tata Usaha** yang telah membantu perihal administrasi selama masa perkuliahan.
7. **PT. Freeport Indonesia dan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Amungme dan Kamoro (YPMK)**, yang telah memberikan beasiswa serta menyediakan segala fasilitas sehingga saya bisa menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi.

8. **Kedua Orang Tua, Alm. Bapa Leo Tsolme (semoga beristirahat dalam damai Tuhan) dan Mama Rahel Rumbekwan** yang telah merawat dan mendidik serta selalu mendoakan, memberikan nasehat, dukungan materil dan non-materil hingga saya bisa mendapatkan gelar.
9. **Kakak Wellybrodus Tsolme, Kakak Natalia Tsolme, dan Adik Herman Tsolme** yang selalu menemani, memberikan dukungan, mendoakan, dan menjadi penyemangat khususnya selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
10. **Yayasan X** yang telah bersedia menjadi tempat penelitian dan sangat membantu dalam proses pengumpulan data dari karyawan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
11. **Komunitas Peduli Anak Wepose Surabaya**, yang selalu menjadi tempat pengembangan diri, pembinaan, menjadi rumah, tempat relasi, tempat untuk mempraktekan ilmu mencari pengalaman selama saya menempuh pendidikan perguruan tinggi.
12. **IPMAMI (Ikatan Pelajar dan Mahasiswa Mimika) Surabaya**, senior, teman-teman, dan adik-adik untuk kebersamaan, yang selalu saling mendorong, menjaga, menasehati untuk menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.
13. **Tabitha, Visi, Anas, Ichil (CPH)** yang selalu mau menjadi teman dan saudara di tanah rantau selama ini dan menjadi penyemangat, yang sudah terlebih dahulu menjadi sarjana sehingga selalu memberikan saran dan kritik, serta memberi motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. **Mawen, Dher, Gabby, Esti, Novi (Wacana Gurls)** yang selalu menjadi teman “gas” sekaligus saudara di tanah rantau serta mendukung dan mendorong agar menyelesaikan skripsi ini.
15. **Mila, Meri, Ella, Ardel, Ipma, Elis, Echy, Silva, Yusi, Winy**, sahabat sejak SMA sampai sekarang dan masih selalu mendukung dari jauh.
16. **Niki, Angel, Tina, Tini** yang menjadi teman serta sahabat seperjuangan dari SMP sampai sekarang serta selalu saling mendukung dari jauh.

- 17. *My Instagram's closefriends***, yang setia menjadi penonton, pendengar, dan pembaca, terutama yang sering merespon konten-konten saya yang random dan aneh untuk menemani rasa bosan dan gabut.
- 18. Seluruh Mahasiswa angkatan 2019 Psikologi UKWMS** atas kebersamaan, dukungan, dan kenangan yang telah kita lalui bersama.
- 19. Kopi Kenangan Merr Avenue**, yang selalu menjadi tempat ternyaman dan memberikan inspirasi selama proses penyelesaian skripsi ini.
- 20. *Me, Myself, and I*** karena selalu memaafkan, percaya, berterima kasih pada diri sendiri. Tidak memaksakan apapun, selalu memahami makna cukup.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Batasan masalah	8
1.3. Rumusan masalah.....	9
1.4. Tujuan penelitian	9
1.5. Manfaat penelitian	9
1.5.1. Manfaat teoritis	9
1.5.2. Manfaat praktis.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. <i>Employee Engagement</i>	11
2.1.1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	11
2.1.2. Aspek <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.3. Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	15
2.2. Persepsi Dukungan organisasi.....	18
2.2.1. Definisi persepsi dukungan organisasi.....	18
2.2.2. Aspek persepsi dukungan organisasi	19
2.3. Keterkaitan antara <i>employee engagement</i> dengan persepsi dukungan organisasi.....	21

2.4.	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....		27
3.1.	Identifikasi Variabel Penelitian	27
3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.3.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	28
3.3.1.	Populasi penelitian	28
3.3.2.	Teknik pengambilan sampel	28
3.4.	Metode Pengumpulan Data	28
3.5.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	31
4.4.1.	Validitas	31
4.4.1.1.	Reliabilitas.....	32
3.6.	Teknik Analisis Data	32
3.7.	Etika Penelitian.....	33
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN		34
4.1.	Orientasi Kancan Penelitian	34
4.2.	Persiapan Pengambilan Data	35
4.3.	Pelaksanaan Penelitian	36
4.4.	Hasil Penelitian.....	37
BAB V PENUTUP.....		48
5.1.	Bahasan	48
5.2.	Simpulan.....	52
5.3.	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA		55

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Format penilaian respon.....	29
Tabel 3.2 Blueprint Employee Engagement	29
Tabel 3.3 Format penilaian respon.....	30
Tabel 3.4 Blueprint skala Persepsi Dukungan Organisasi	31
Tabel 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.3 Blueprint Skala Employee Engagement	38
Tabel 4.4 Blueprint Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	39
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Employee Engagement.....	40
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	41
Tabel 4.7 Tabel Tabulasi Silang Antara Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement	42
Tabel 4.8 Tabel Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dengan Employee Engagement.....	43
Tabel 4.9 Tabel Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dengan Persepsi Dukungan Organisasi.....	43
Tabel 4.10 Tabel Tabulasi Silang Antara Masa Kerja dengan Employee Engagement.....	44
Tabel 4.11 Tabel Tabulasi Silang Antara Masa Kerja dengan Persepsi Dukungan Organisasi.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik batang aitem ke-5.....	4
Gambar 2 Grafik batang aitem ke-10.....	4
Gambar 3 Grafik batang aitem ke-21.....	5

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Koding <i>Employee Engagement</i>	59
Lampiran B. Koding Persepsi Dukungan Organisasi	61
Lampiran C. Aitem Valid <i>Employee Engagement</i>	63
Lampiran D. Aitem Valid Persepsi Dukungan Organisasi	65
Lampiran E. Kategorisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	67
Lampiran F. Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	67
Lampiran G. Validitas dan Reliabilitas <i>Employee Engagement</i>	68
Lampiran H. Validitas dan Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi.....	75
Lampiran I. Uji Asumsi Normalitas.....	76
Lampiran J. Uji Asumsi Linearitas	76
Lampiran K. Uji Hipotesis <i>Pearson Product Moment</i>	77
Lampiran L. Tabulasi Silang Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Employee Engagement</i>	78
Lampiran M. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan <i>Employee Engagement</i>	78
Lampiran N. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Persepsi Dukungan Organisasi	78
Lampiran O. Tabulasi Silang Masa Kerja dan <i>Employee Engagement</i>	79
Lampiran P. Tabulasi Silang Masa Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi	79
Lampiran Q. Bentuk Kuesioner (<i>Google Form</i>).....	80

Wilhelmina Febrina Tzolme (2023). "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Yayasan X". **Skripsi Sarjana Strata 1.** Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi karena karyawan memiliki kemampuan untuk mengoperasikan sumber daya lainnya. Kemampuan tersebut ditunjukkan dengan kontribusi ketika bekerja. Sikap kerja juga dapat mendukung kinerja karyawan, salah satunya memiliki keterikatan karyawan atau *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan situasi atau keadaan terhubung antara karyawan dengan organisasi. *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, yang digambarkan sebagai keseluruhan keyakinan dari karyawan tentang penilaian organisasi mengenai kontribusi karyawan serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *total population study* dengan kriteria partisipan karyawan aktif yang bekerja di Yayasan X. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *google form*. Responden yang didapatkan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yaitu 51 responden. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai (p) sebesar $0,00 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak maka ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Yayasan X. Koefisien korelasi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,752. Adapun sumbangan efektif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* dihitung menggunakan perhitungan berdasarkan *pearson correlation* sebesar 56,5%. Kemudian, sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal lainnya dari karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasi, yayasan

Wilhelmina Febrina Tsolme (2023). *"The Relationship between Perceived Organizational Support and Employee Engagement among X Foundation Employees"*. **Undergraduate Thesis.** Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University, Surabaya.

ABSTRACT

Employees are the main resource in an organization because employees have the ability to operate other resources. The ability is demonstrated by contribution when working. Work attitude can also support employee performance, one of which is having employee attachment or employee engagement. Employee engagement is a situation or state of connection between employees and the organization. Employee engagement can be influenced by the perceived organizational support, which is described as the overall belief of employees about the organization's assessment of employee contribution as well as the organization's concern for employee welfare. This research aims to see if there is a relationship between the perceived organizational support and employee engagement. The sampling technique used in this study is a total population study with the criteria of active employee participants working at Foundation X. Data collection is done by distributing questionnaires online using google form. The respondents obtained in this study were all employees, namely 51 respondents. From the hypothesis test results, a value (p) of $0.00 > 0.05$ was obtained, which means that H_0 was rejected, so there was a positive relationship between the perceived organizational support and employee engagement for X Foundation employees. The correlation coefficient obtained in this study is 0.752. The effective contribution perceived organizational support variables to employee engagement is calculated using calculations based on pearson correlation of 56.5%. Then, 43.5% is influenced by other internal and external variables from employees.

Keywords: *employee engagement, perceived organizational support, foundation*