



TESIS

Judul:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan
Karyawan Melalui Mediasi Flourishing

Disusun oleh:

UMI MAHMUDAH HANI
NIM. 707202004

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI SCIENCE
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
2022

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Umi Mahmudah Hani
N.I.M. : 707 202 004
Program Studi : Psikologi Jenjang Magister

JUDUL TESIS

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui mediasi
Flourishing

telah diuji pada **Sidang Tesis** pada hari Rabu tanggal 27 Juli 2022

dan dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Zamralita, M.M., Psikolog
2. Anggota : Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

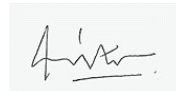
Jakarta, 27 Juli 2022

Pembimbing I



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M. Psi. T

Dekan



Sri Tiatri, M.Si., PhD., Psikolog

Ketua Program Studi



Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, M.Psi.,
Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI TESIS OLEH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai KTP): DRA. UMI MAHMUDAH HANI
NIM : 707 202 004

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan
melalui mediasi *Flourishing***

***The Influence of Organizational Culture on Employee Engagement
through Flourishing***

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), dan **mempublikasikan*)** karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (author) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 14 Juni 2022
Yang menyatakan,

Mengetahui,



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog



DRA. UMI MAHMUDAH HANI

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN

Saya, nama Umi Mahmudah Hani, nomor induk: 707 202 004

Dengan ini menyatakan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui *Flourishing*

merupakan **karya sendiri** yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan **plagiarisme** dan **otoplagiarisme**.

Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Juni 2022



Nama: Umi Mahmudah Hani
NIM: 707 202 004

Abstrak

Umi Mahmudah Hani; Rostiana; Rita Markus Idulfilastri.

Karyawan akan dapat bekerja dengan baik di dalam perusahaan apabila mempunyai keterikatan karyawan yang tinggi sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang berperan terhadap pembentukan keterikatan karyawan ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi *flourishing*. Metode penelitian menggunakan kuantitatif non eksperimen. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 238 orang yang ditentukan dengan teknik *convenience sampling*. Keterikatan karyawan, budaya organisasi dan *flourishing* diukur dengan menggunakan skala keterikatan karyawan yang terdiri dari 12 item, budaya organisasi terdiri dari 36 item dan *flourishing* terdiri dari 8 item. Koefisien reliabilitas skala keterikatan karyawan sebesar 0,824, skala budaya organisasi sebesar 0,972 dan skala *flourishing* sebesar 0,903. Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* versi 25 dan *AMOS* versi 23. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan efek langsung kepada keterikatan karyawan dengan nilai estimate sebesar 0.375, $p < 0.01$, artinya terjadi pengaruh budaya organisasi sebesar 0,375 terhadap keterikatan karyawan. Nilai $R^2 = 0.201$. Kontribusi dari budaya organisasi terhadap keterikatan kerja adalah sebesar sebesar 20.1 persen. Hasil yang signifikan juga ditemukan pada jalur variabel budaya organisasi ke variabel *flourishing* dengan nilai *standardized estimate* sebesar 0.67, $p < 0.01$. Artinya terjadi pengaruh budaya organisasi sebesar 0,67 terhadap terhadap *flourishing*. $R^2 = 0.443$ Kontribusi dari budaya organisasi terhadap *flourishing* adalah sebesar 44.3 persen. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *flourishing* tidak terbukti berperan sebagai mediator antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, *Flourishing*