

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DI MASA PANDEMI COVID- 19 DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Psikologi

Program Studi Magister Psikologi



Diajukan oleh :

Resti Nandania

NIM : 1531900007

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DI MASA PANDEMI COVID- 19 DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

diajukan oleh :

Resti Nandania

NIM : 1531900007

Disetujui untuk diuji:

Surabaya, 29 Juni 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog Dr. Dyan Evita Santi, Msi., Psikolog

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945

SURABAYA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DI MASA PANDEMI COVID- 19 DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

diajukan oleh :

Resti Nandania

NIM : 1531900007

Telah dipertimbangkan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal 29 Juni 2021

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog
Anggota : Dr. Dyan Evita Santi, M. Si., Psikolog
Anggota : Dra. Tatik Meiyuntariningsih, M.Kes., Psikolog

Dekan,

Dr. Suroso, M.Si., Psikolog

HALAMAN MOTTO

*Tetaplah berkarya, sekalipun dalam
keadaan tidak baik-baik saja.*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Resti Nandania

NPM : 1531900007

Alamat : Jalan Jalmak No. 50B Pamekasan - Madura

Telp : 081803246992

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Magister Psikologi Fakultas Psikologi UNTAG Surabaya dengan Judul : Hubungan antara Iklim Organisasi dan *Employee Engagement* pada masa pandemi COVID-19 dengan *Psychological Well-being* sebagai Variabel Mediator, adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” karya orang lain. Selanjutnya apabila kemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan tanggung jawab pembimbing atau pengelola program tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Surabaya, 28 Juni 2021

Hormat saya,

Resti Nandania

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan lancar. Ungkapan terima kasih tidak lupa saya sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA., CPA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Dr. Suroso, M.Si, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. Amanda Pascarimi, M.S.i, Psikolog selaku Kaprodi Magister Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan nasehat, bimbingan dan motivasi serta waktunya selama penelitian dan penulisan tesis ini.
5. Dr. Dyan Evita Santi, M. Si., Psikolog selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi kepada peneliti selama pengerjaan tesis.
6. Kedua orang tua Ibu Sri Rukmiharyati dan Bapak Marsingen (Alm), Saudara Sri Suharsih Irawati, Tria Usdawati, Okfoeri Indriani, serta Moh. Nofry Suharyanto yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta do'a bagi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Teman-teman seperjuangan MAPSI 41, teman-teman satu kost *stay cool* serta teman-teman satu bimbingan tesis yang telah memberikan bantuan informasi, waktu serta saran kepada peneliti.

8. Semua pihak yang terlibat yang telah membantu dari penelitian sampai pada penulisan dan penyelesaian tugas akhir tesis yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Akhirnya dengan segala kekurangan dan kelebihan dalam penulisan tesis ini, peneliti menerima segala kritik dan saran untuk menyempurnakan tesis ini. Saya berharap tesis ini bisa memberikan inspirasi dan manfaat untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.

Surabaya, 28 Juni 2021

Resti Nandania

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto	iv
Halaman Surat Pernyataan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstract.....	xiii
Intisari.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Perumusan Masalah	12
3. Keaslian Penelitian	13
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian	16
2. Manfaat Penelitian	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, LANDASAN PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	18
1. <i>Employee Engagement</i>	18
2. <i>Psychological Well-Being</i>	22
3. Iklim Organisasi	26

B. Landasan Pemikiran	29
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Subjek Penelitian	35
B. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	36
1. <i>Employee Engagement</i>	36
a. Definisi Operasional <i>Employee Engagement</i>	36
b. Pengembangan Alat Ukur <i>Employee Engagement</i>	37
c. Uji Alat Ukur <i>Employee Engagement</i>	39
2. <i>Psychological Well-Being</i>	40
a. Definisi Operasional <i>Psychological Well-Being</i>	40
b. Pengembangan Alat Ukur <i>Psychological Well-Being</i> ..	41
c. Uji Alat Ukur <i>Psychological Well-Being</i>	44
3. Iklim Organisasi	45
a. Definisi Operasional Iklim Organisasi	45
b. Pengembangan Alat Ukur Iklim Organisasi	45
c. Uji Alat Ukur Iklim Organisasi	48
C. Analisis Data	49
1) Uji Asumsi atau Uji Prasyarat	50
2) Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Skala <i>Employee Engagement</i>	37
Tabel 2. Hasil Validasi Item	40
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. Blue Print Skala <i>Psychological Well Being</i>	42
Tabel 5. Hasil Validasi Item	44
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 7. Blue Print Skala Iklim Organisasi	46
Tabel 8. Hasil Validasi Item	49
Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 11. Hasil Uji Linieritas	51
Tabel 12. Data Deskriptif	52
Tabel 13. Korelasi antara <i>Psychological Well-Being</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	54
Tabel 14. Korelasi antara Iklim Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i>	55
Tabel 15. Hasil Uji Pengaruh X ke Y.....	56
Tabel 16. Hasil Uji Pengaruh X dan Y ke Z.....	57
Tabel 17. Hasil Analisis Jalur dengan <i>Process Macro Hayes</i>	58
Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Efek Mediasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Landasan Berpikir	33
Gambar 2 Diagram Hubungan Ketiga Variabel	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Tabulasi <i>Employee Engagement</i>	75
Lampiran 2. Data Tabulasi <i>Psychological Well-Being</i>	85
Lampiran 3. Data Tabulasi Iklim Organisasi.....	95
Lampiran 4. Blue Print <i>Employee Engagement</i>	105
Lampiran 5. Blue Print <i>Psychological Wel-Being</i>	106
Lampiran 6. Blue Print Iklim Organisasi.....	107
Lampiran 7. Skala <i>Employee Engagement</i>	109
Lampiran 8. Skala <i>Psychological Well-Being</i>	112
Lampiran 9. Skala Iklim Organisasi.....	116
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas.....	121
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis.....	133
Lampiran 12. Surat Ijin Penelitian.....	138
Lampiran 13. Surat Keterangan Penelitian.....	139
Lampiran 14. Dokumentasi	140

The Relationship Between Organizational Climate And Employee Engagement During The COVID-19 Pandemic With Psychological Well-Being As A Mediator Variable

Resti Nandania

resti_s2@untag-sby.ac.id

Faculty of Psychology, University of 17 August 1945 Surabaya

Suryanto

suryanto@psikologi.unair.ac.id

Faculty of Psychology Universitas Airlangga Surabaya

Dyan Evita Santi

dyanevita@untag-sby.ac.id

Faculty of Psychology, University of 17 August 1945 Surabaya

Abstract

The COVID-19 pandemic is an unpredictable event, which makes many changes in life, including changing work habits that must comply with health protocols. It cannot be denied that it causes discomfort and becomes a mental burden on its own. When it is difficult to adapt to work due to changing conditions, it can erode and reduce employee engagement that has already been formed. This can be anticipated if every employee has psychological well being. Psychological well being is an employee's positive attitude towards themselves and others. In addition, what also affects employee engagement is the organizational climate in the company. The purpose of this study was to examine the relationship and influence of organizational climate and psychological well-being on employee engagement. The study involved 120 employees. The analysis technique uses path analysis with the help of SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) version 26.0 which is extended with the Hayes SPSS Process Macro. The results of this study indicate that there is a positive relationship between psychological well being and employee engagement. There is a positive relationship between organizational climate and employee engagement and there is no mediating role in the relationship between organizational climate and employee engagement through psychological well being.

Keywords : *Employee Engagement, Psychological Well-Being, Organizational Climate*

Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Employee Engagement* Di Masa Pandemi COVID-19 Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Variabel Mediator

Resti Nandania

resti_s2@untag-sby.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Suryanto

suryanto@psikologi.unair.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Dyan Evita Santi

dyanevita@untag-sby.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Intisari

Pandemi covid-19 adalah suatu kejadian tidak terprediksi sebelumnya, yang membuat banyak perubahan dalam hidup, termasuk merubah kebiasaan dalam bekerja yang harus sesuai protokol kesehatan. Hal itu tidak dapat dipungkiri menimbulkan ketidaknyamanan hingga menjadi beban mental sendiri. Ketika kesulitan beradaptasi dalam bekerja karena terjadi perubahan kondisi, hal tersebut bisa mengikis hingga menurunkan *employee engagement* yang sudah terbentuk. Hal ini bisa diantisipasi apabila setiap karyawan memiliki *psychological well being*. *Psychological well being* merupakan sikap positif karyawan terhadap diri sendiri dan orang lain. Selain itu, hal yang juga mempengaruhi *employee engagement* adalah iklim organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh iklim organisasi dan *psychological well-being* terhadap *employee engagement*. Penelitian melibatkan 120 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Science for Windows*) versi 26.0 yang di ekstensi dengan *Hayes SPSS Process Macro*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well being* dengan *employee engagement*. Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *employee engagement* serta tidak terdapat peran mediasi hubungan iklim organisasi terhadap *employee engagement* melalui *psychological well being*.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Psychological Well-Being, Iklim Organisasi*