



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN
MINDFULNESS TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA
KARYAWAN GENERASI Z**

Skripsi

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

SUNDARI EDWINA

NIM: 2020 60 126

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN *MINDFULNESS*
TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA REMAJA GENERASI Z**

Diajukan oleh:

SUNDARI EDWINA

NIM : 2020 60 126

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

Disetujui oleh:

Pembimbing



Dr. Dhini Rama Dhania, S.Psi., M.Si.

23 SEP 2024

Tanggal.....

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus dan Diterima Untuk Memenuhi
Sebagian Dari Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada tanggal: 23 SEP 2024

Mengesahkan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus

Dekan



Dr. Trihus Harjo, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Dr. Dhini Rama Dhania, is written above a dotted line.

Dr. Dhini Rama Dhania, S.Psi., M.Si.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, penulis ingin mengungkapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kesehatan sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk meraih gelar sarjana.

Dengan segenap cinta, kasih, sayang, serta do'a karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Ayah, ibu, dan adik, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan tanpa batas, do'a yang tak pernah putus, dan kasih sayang yang mendalam. Terima kasih atas segala pengorbanan, dorongan, dan kehangatan yang telah kalian berikan.

Untuk almamater tercinta, Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus, tempat penulis menimba ilmu dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Bapak

Ibu Dosenku yang tercinta, terima kasih atas pembelajaran berharga dan kesempatan yang diberikan, serta pengalaman yang tak akan terlupakan.

Kepada teman-teman terdekat, sahabat, dan semua orang baik yang pernah hadir dalam kehidupanku, terima kasih sudah menjadi orang spesial yang telah hadir dan mengisi serta mewarnai hari-hariku. Kalian telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini.

MOTO

“Light is always by your side in any situations. Always try to find it.”

(Jay of Enhypen)

*“Don’t compare yourself to others and compare yourself to the past you, become
a you that is better than what you were yesterday”*

(Taehyun of TXT)

“Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu Dia hanya berkata
kepadanya, “Jadilah!” Maka jadilah sesuatu itu”

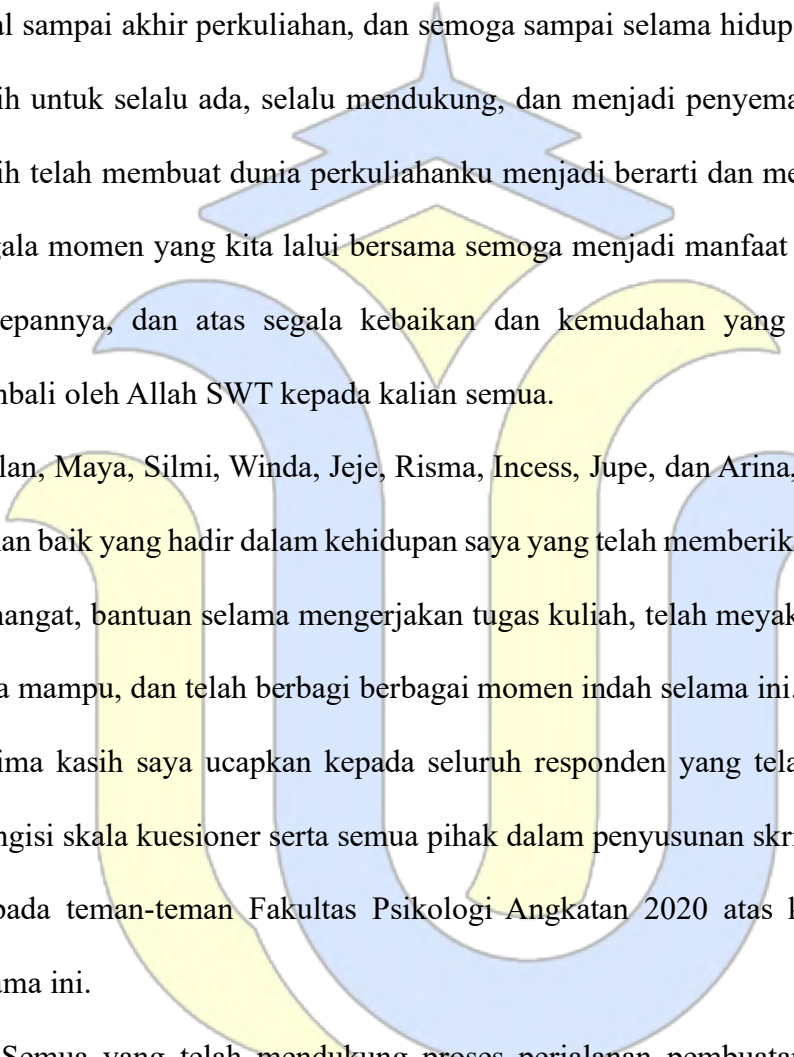
(QS. Yasin [36] : 82)

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur senantiasa atas kehadiran Allah SWT karena dengan kelimpahan rahmat, berkah dan hidayah yang telah diberikan, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Hubungan antara Budaya Organisasi dan *Mindfulness* terhadap *Wrok Life Balance* pada Karyawan Generasi Z”** untuk memenuhi syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam berbagai bentuk dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk menyelesaikan skripsi ini, maka akan sangatlah sulit skripsi ini diselesaikan. Karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Trubus Raharjo, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus.
2. Ibu Dr. Dhini Rama Dhanita, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Muji Syukur, S.Psi., seluruh dosen, tenaga kependidikan, staff TU, staff perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan ilmu, teladan yang baik, dan motivasi kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi.

- 
4. Bapak, Adik, Mbahuti, Mbah Retna, dan Mbahibu, serta segenap keluarga besar yang telah memberikan do'a, mendukung secara moril dan materil, serta memberikan kepercayaan dengan apa yang saya pilih dan lakukan.
 5. Sahabat saya, Anan, Tiara, Isna, Wilda, dan Dafa yang telah menemani saya dari awal sampai akhir perkuliahan, dan semoga sampai selama hidup saya. Terima kasih untuk selalu ada, selalu mendukung, dan menjadi penyemangat. Terima kasih telah membuat dunia perkuliahanku menjadi berarti dan menyenangkan. Segala momen yang kita lalui bersama semoga menjadi manfaat bagi diri kita kedepannya, dan atas segala kebaikan dan kemudahan yang dilimpahkan kembali oleh Allah SWT kepada kalian semua.
 6. Wulan, Maya, Silmi, Winda, Jeje, Risma, Incess, Jupe, dan Arina, serta teman-teman baik yang hadir dalam kehidupan saya yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan selama mengerjakan tugas kuliah, telah meyakinkan bahwa saya mampu, dan telah berbagi berbagai momen indah selama ini.
 7. Terima kasih saya ucapkan kepada seluruh responden yang telah membantu mengisi skala kuesioner serta semua pihak dalam penyusunan skripsi ini.
 8. Kepada teman-teman Fakultas Psikologi Angkatan 2020 atas kerjasamanya selama ini.

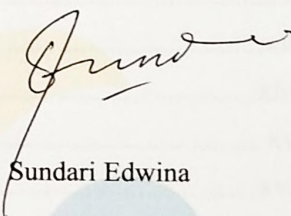
Semua yang telah mendukung proses perjalanan pembuatan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih, semoga kebaikan kalian mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga karya sederhana ini menjadi hal yang bermanfaat bagi segenap civitas akademika, khususnya untuk Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus.

Penulis menyadari bahwa penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran dari pembaca sangatlah penulis harapkan dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk peneliti-peneliti selanjutnya.

Alhamdulillahirobbil'alamin

Kudus, 12 Agustus 2024

Penulis,



Sundari Edwina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	15
C. Manfaat Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. <i>Work Life Balance</i>	17
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	17
2. Faktor <i>Work Life Balance</i>	18
3. Aspek dan Dimensi <i>Work Life Balance</i>	21
B. Budaya Organisasi	23
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	23
2. Aspek dan Dimensi Budaya Organisasi.....	24
C. <i>Mindfulness</i>	28
1. Pengertian <i>Mindfulness</i>	28
2. Dimensi dan Aspek <i>Mindfulness</i>	30
D. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan <i>Mindfulness</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i>	32

E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Identifikasi Variabel Penelitian	41
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
1. <i>Work Life Balance</i>	41
2. Budaya Organisasi	42
3. <i>Mindfulness</i>	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
1. Populasi Penelitian.....	43
2. Sampel Penelitian	43
D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Validitas dan Reliabilitas	47
1. Validitas.....	47
2. Reliabilitas.....	47
F. Metode Analisis Data.....	48
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	49
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	49
1. Orientasi Kacah Penelitian	49
2. Persiapan Penelitian	50
B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Partisipan Penelitian.....	57
2. Deskripsi Data Penelitian.....	58
3. Hasil Uji Asumsi.....	58
4. Hasil Uji Hipotesis.....	60
5. Kategorisasi Standar Deviasi.....	62
D. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....	73
A. Simpulan.....	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

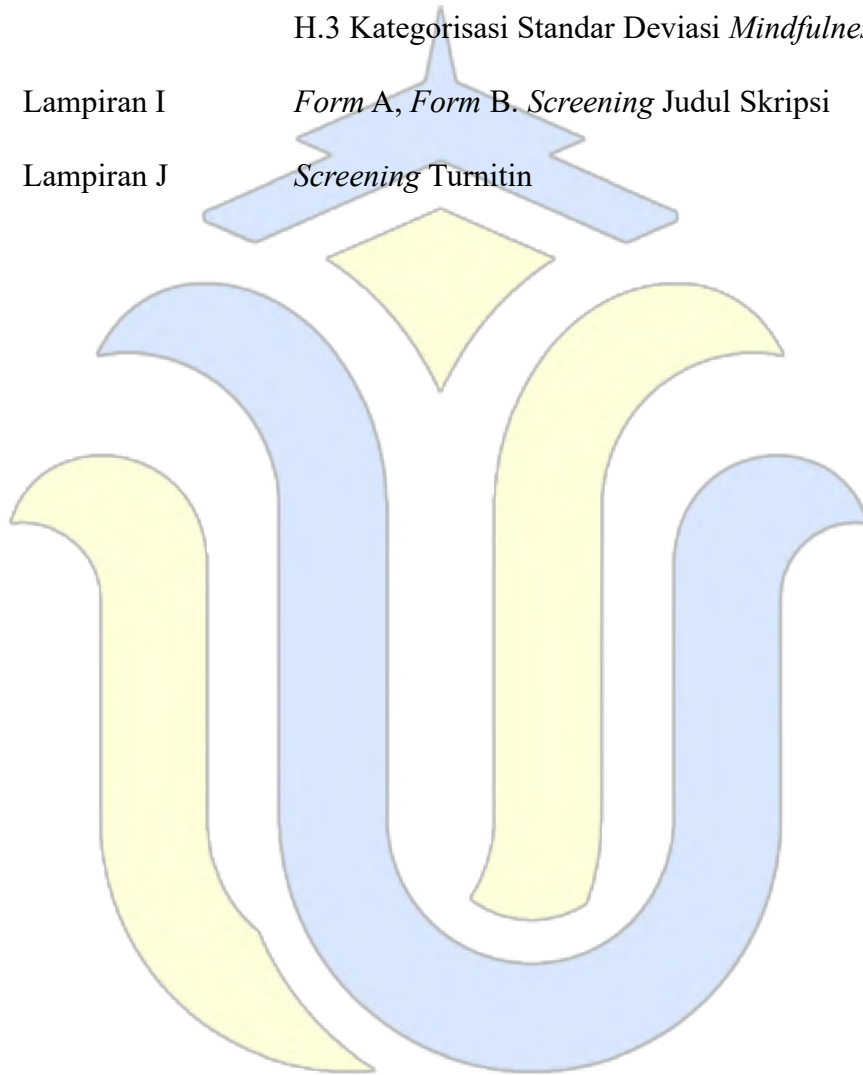
DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	45
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi.....	46
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Mindfulness</i>	47
Tabel 4. 1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	51
Tabel 4. 2 <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4. 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Mindfulness</i>	52
Tabel 4. 4 Sebaran Aitem Skala <i>Work Life Balance</i>	54
Tabel 4. 5 Sebaran Aitem Skala Budaya Organisasi.....	55
Tabel 4. 6 Sebaran Aitem Skala <i>Mindfulness</i>	56
Tabel 4. 7 Deskripsi Partisipan Penelitian.....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas antara Budaya Organisasi dengan <i>Work Life Balance</i>	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas antara <i>Mindfulness</i> dengan <i>Work Life Balance</i> ...	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis Mayor.....	60
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi dengan <i>Work Life Balance</i>	61
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Korelasi <i>Mindfulness</i> dengan <i>Work Life Balance</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	<i>Blue Print</i> Penelitian
	A.1 <i>Blue Print Work Life Balance</i>
	A.2 <i>Blue Print</i> Budaya Organisasi
	A.3 <i>Blue Print Mindfulness</i>
Lampiran B	Skala Penelitian
	B.1 Skala <i>Work Life Balance</i>
	B.2 Skala Budaya Organisasi
	B.3 Skala <i>Mindfulness</i>
Lampiran C	Data Penelitian
	C.1 Data Penelitian <i>Work Life Balance</i>
	C.2 Data Penelitian Budaya Organisasi
	C.3 Data Penelitian <i>Mindfulness</i>
Lampiran D	Penilaian Validitas dan Reliabilitas
	D.1 Validitas & Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>
	D.2 Validitas & Reliabilitas Budaya Organisasi
	D.3 Validitas & Reliabilitas <i>Mindfulness</i>
Lampiran E	Hasil Uji Asumsi
	E.1 Uji Normalitas
	E.2 Uji Linearitas
Lampiran F	Hasil Uji Hipotesis
	F.1 Uji Analisis Regresi Hipotesis Mayor
	F.2 Uji <i>Product Moment</i> Hipotesis Minor

Lampiran G	Hasil Data <i>Pasca Outliner</i>
Lampiran H	Kategorisasi Standar Deviasi
	H.1 Kategorisasi Standar Deviasi <i>Work Life Balance</i>
	H.2 Kategorisasi Standar Deviasi Budaya Organisasi
	H.3 Kategorisasi Standar Deviasi <i>Mindfulness</i>
Lampiran I	<i>Form A, Form B. Screening</i> Judul Skripsi
Lampiran J	<i>Screening Turnitin</i>



CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND MINDFULNESS TOWARDS WORK LIFE BALANCE ON GENERATION Z EMPLOYEES

ABSTRACT

Generation Z has a primary goal in working to achieve work-life balance, with work preferences that value transparency, independence, flexibility, and personal freedom in work ethics. In achieving this, the role of organizational culture and mindfulness can help as independent variables that influence work-life balance. This study aims to empirically determine the relationship between organizational culture and mindfulness on work-life balance among Generation Z employees. The research participants involved in this study were 1 Generation Z employees. Data was obtained using quota sampling technique, and the tools used were work-life balance scale, organizational culture scale, and mindfulness scale. The correlation coefficient result from the three variables, r_{12y} , is 0.267 with a significance level (p) of 0.010 ($p < 0.05$). This indicates that the proposed major hypothesis is accepted, where organizational culture (X_1) and mindfulness (X_2) are related to work-life balance (Y). The analysis result of organizational culture (X_1) with work-life balance (Y) obtained r_{1y} of -0.018 with a significance level (p) of 0.420. This shows no relationship between organizational culture and work-life balance, thus the first minor hypothesis proposed is rejected. The analysis result of mindfulness (X_2) with work-life balance (Y) obtained r_{2y} of -0.249 with a significance level (p) of 0.002. This indicates a very significant negative relationship between mindfulness and work-life balance, thus the first minor hypothesis proposed is rejected.

Keywords: work life balance, organizational culture, mindfulness, generation z, employees

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN *MINDFULNESS* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GENERASI Z

ABSTRAK

Generasi Z memiliki tujuan utama dalam bekerja untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* dengan preferensi kerja menghargai transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi dalam etos kerja. Dalam mencapainya dapat dibantu peran budaya organisasi dan *mindfulness* sebagai variabel independen yang mempengaruhi *work life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z. Partisipan penelitian yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 126 karyawan generasi Z. Data diperoleh dengan teknik *quota sampling* dan alat yang digunakan menggunakan skala *work life balance*, skala budaya organisasi, dan skala *mindfulness*. Hasil koefisien korelasi dari ketiga variabel, r_{x12y} sebesar 0,267 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,010 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan diterima, dimana budaya organisasi (X_1) dan *mindfulness* (X_2) berhubungan dengan *work life balance* (Y). Hasil analisis budaya organisasi (X_1) dengan *work life balance* (Y) diperoleh hasil r_{x1y} sebesar -0,018 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan *work life balance*, dengan demikian hipotesis minor pertama yang diajukan ditolak. Hasil analisis *mindfulness* (X_2) dengan *work life balance* (Y) diperoleh hasil r_{x2y} sebesar -0,249 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *mindfulness* terhadap *work life balance*, dengan demikian hipotesis minor pertama yang diajukan ditolak.

Kata kunci: *work life balance*, budaya organisasi, *mindfulness*, generasi Z, karyawan