

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT***

SKRIPSI



Oleh
RANA TASYA
NIM. 2013.60.014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2018**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE*
*ENGAGEMENT***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Psikologi



Oleh

RANA TASYA

NIM. 2013.60.014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Pengaji Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus dan Diterima Untuk Memenuhi

Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Psikologi.

Pada tanggal: 27 Februari 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Muria Kudus

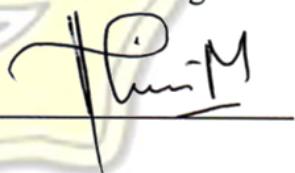
Dekan

Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi, M.Psi

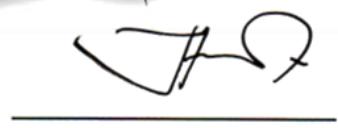
Dewan Pengaji

Tanda Tangan

1. Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi., M.Psi



2. Tribus Raharjo, S.Psi., M.Si.



3. Ridwan Budi Pramono, S.Psi., M.A.



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Yang diajukan oleh
RANA TASYA
NIM. 2013.60.014

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Pengaji

Telah di setujui oleh:

Pembimbing Utama



Ir. Hervi Mahardayani, S.Psi, M.Psi

Tanggal 27 FEB 2018

Pembimbing Pendamping



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

Tanggal 27 FEB 2018

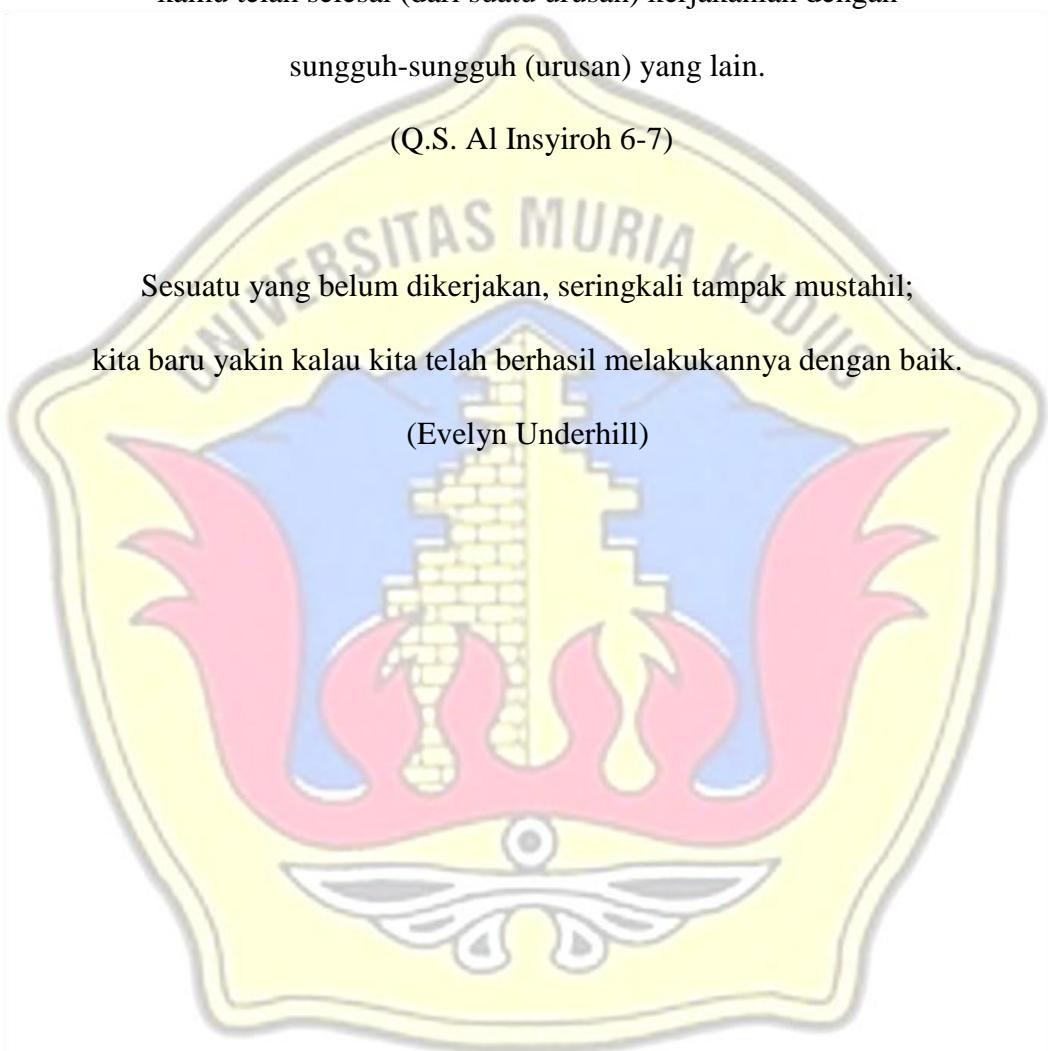
MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila
kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan
sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

(Q.S. Al Insyiroh 6-7)

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil;
kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.

(Evelyn Underhill)



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, sebuah karya sederhana ini penyusun persembahkan kepada:

- Kedua orang tua saya Bapak Sumartono dan Ibu Atik Rusnani yang telah memberikan semangat, pengorbanan, doa dan kasih sayang.
- Untuk kedua nenek dan kakek saya Zaenah dan Mashudi yang telah memberikan semangat dan doa disetiap langkah.
- Sahabat Surga dengan anggota Annisa, Naili, Erlina, Puji, Maudina, Melya dan teman-teman serta staff perpustakaan UMK yang selalu menyemangati dalam mengerjakan skripsi.
- Almamaterku tercinta Universitas Muria Kudus.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Employee Engagement*” ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muria Kudus, yang terlaksana dengan lancar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi, M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan dosen pembimbing utama yang telah membimbing dan mengarahkan serta memberikan saran-saran selama penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dhini Rama Dhania, S.Psi, M.Si., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membimbing dan mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini
3. HRD Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, yang telah membantu dan kerjasama yang baik demi kelancaran dalam kegiatan penelitian.
5. Subyek penelitian yaitu perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, atas kerjasamanya dalam kegiatan penelitian.

6. Para dosen atau staff pengajar dan staff tata usaha di lingkungan Universitas Muria Kudus, khususnya di Fakultas Psikologi yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah, SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pengetahuan terapan khususnya mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan pengaruhnya terhadap *employee engagement*.

Kudus, Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAKSI | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Tujuan Penelitian | 10 |
| C. Manfaat Penelitian | 10 |
| 1. Manfaat Teoritis..... | 10 |
| 2. Manfaat Praktis | 10 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| A. <i>Employee Engagement</i> | 11 |
| 1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> | 11 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> | 13 |
| 3. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i> | 15 |
| B. Budaya Organisasi | 16 |
| 1. Pengertian Budaya Organisasi | 16 |
| 2. Aspek-aspek Budaya Organisasi | 17 |
| C. Kepemimpinan <i>Transformasional</i> | 19 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional | 19 |
| 2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional | 21 |
| D. Hubungan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Employee Engagement</i> | 24 |
| E. Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | 30 |
| A. Identifikasi Variabel | 30 |
| B. Definisi Operasional Variabel | 30 |
| 1. <i>Employee Engagement</i> | 30 |
| 2. Budaya Organisasi | 31 |
| 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional | 31 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 32 |
| 1. Populasi | 32 |
| 2. Pengambilan Sampel | 33 |
| D. Metode dan Alat Pengumpulan Data | 33 |
| 1. Skala <i>Employee Engagement</i> | 35 |
| 2. Skala Budaya Organisasi | 36 |

| | | |
|-----------------------------|--|-----------|
| 3. | Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional | 37 |
| E. | Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 40 |
| 1. | Validitas | 40 |
| 2. | Reliabilitas | 41 |
| F. | Metode Analisis Data | 41 |
| BAB IV. | PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN | 43 |
| A. | Orientasi Kancah Penelitian | 43 |
| B. | Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian | 44 |
| 1. | Persiapan Penelitian | 44 |
| 2. | Pelaksanaan Penelitian..... | 48 |
| C. | Analisis Data dan Hasil Penelitian | 49 |
| 1. | Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 49 |
| 2. | Uji Asumsi | 55 |
| 3. | Uji Hipotesis | 58 |
| D. | Pembahasan | 61 |
| BAB V. | SIMPULAN DAN SARAN | 68 |
| A. | Simpulan | 68 |
| B. | Saran..... | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |
| LAMPIRAN | | 74 |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 3.1. <i>Blue Print Skala Employee Engagement</i> | 35 |
| Tabel 3.2. <i>Blue Print Skala Budaya Organisasi</i> | 37 |
| Tabel 3.3. <i>Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional</i> | 40 |
| Tabel 4.1. <i>Blue Print Skala Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba | 46 |
| Tabel 4.2. <i>Blue Print Skala Budaya Organisasi</i> Sebelum Uji Coba | 47 |
| Tabel 4.3. <i>Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional</i> Sebelum Uji Coba..... | 48 |
| Tabel 4.4. Sebaran Item Skala <i>Employee Engagement</i> Saat Uji Coba yang Valid dan Gugur Tahap 1 | 50 |
| Tabel 4.5. Sebaran Item Skala <i>Employee Engagement</i> Tahap 2 Fix | 51 |
| Tabel 4.6. Sebaran Item Skala Budaya Organisasi Saat Uji Coba yang Valid dan Gugur Tahap 1 | 52 |
| Tabel 4.7. Sebaran Item Skala Budaya Organisasi Tahap 2 Fix | 53 |
| Tabel 4.8. Sebaran Item Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Saat Uji Coba yang Valid dan Gugur Tahap 1 | 54 |
| Tabel 4.9. Sebaran Item Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Tahap 2 Fix | 55 |
| Tabel 4.10. Hasil Analisis Uji Normalitas | 56 |
| Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji Linieritas Budaya Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i> | 57 |
| Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Employee Engagement</i> | 57 |
| Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Berganda Budaya Organisasi dan ... Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Employee Engagement</i> | 58 |
| Tabel 4.14. Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i> | 59 |
| Tabel 4.15. Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Employee Engagement</i> | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

| | |
|-------------|--|
| Lampiran A. | Instrumen Skala Penelitian |
| Lampiran B. | Data Angka Kasar Penelitian |
| Lampiran C. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen |
| Lampiran D. | Data Penelitian Fix |
| Lampiran E. | Data Persiapan Uji Hipotesis |
| Lampiran F. | Hasil Uji Hipotesis |
| Lampiran G. | Surat Ijin Penelitian |



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Rana Tasya
Universitas Muria Kudus

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Aisyiyah Kudus, penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* terpilih 60 perawat yang memiliki latar belakang pendidikan sebagai perawat dan masa kerja minimal 2 tahun. Alat pengumpul data adalah skala budaya organisasi, skala gaya kepemimpinan transformasional, dan skala employee engagement, ketiga skala tersebut menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi 4 alternatif pilihan jawaban. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi dua *predictors* (regresi berganda). Hasil hipotesis mayor diperoleh $rx_{12}y = 0,964$; $p = 0,00$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* dengan sumbangan efektif (92,9%). Hipotesis minor pertama diperoleh $rx_{1y} = 0,912$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan *employee engagement* dengan sumbangan efektif (83,2%). Sedangkan hipotesis minor kedua diperoleh $rx_{2y} = 0,644$; $p = 0,00$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* dengan sumbangan efektif (41,5%).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Employee engagement*

CORRELATION THE ORGANIZATIONAL CULTURE AND STYLES OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT

**Rana Tasya
Universitas Muria Kudus**

ABSTRACT

The purpose of this study is to know empirically the relationship between organizational culture and transformational leadership style with employee engagement. The population in this study were nurses at Aisyiyah Kudus Islamic Hospital, sampling using selected purposive sampling technique of 60 nurses who have educational background as nurse and minimum 2 years working period. Data collection tool is the scale of organizational culture, the scale of transformational leadership style, and employee engagement scale, the three scale using the likert scale modified into 4 alternative answer choices. The method of data analysis using regeresi analysis two predictors (multiple regression). Result of major hypothesis obtained $rx12y = 0,964$; $p = 0.00$ ($p <0.01$) means there is a very significant relationship between organizational culture and transformational leadership style with employee engagement with effective contribution (92.9%). The first minor hypothesis was obtained $rx1y = 0.912$; $p = 0.000$ ($p <0.01$) means a significant positive relationship between organizational culture and employee engagement with effective contribution (83.2%). While the second minor hypothesis obtained $rx2y = 0.644$; $p = 0.00$ ($p <0.01$) means there is a very significant positive relationship between transformational leadership style and employee engagement with effective contribution (41.5%).

Keywords: *Organizational Culture, Transformational Leadership Style and Employee Engagement*