

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI JABODETABEK**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI JABODETABEK**



Oleh:

Achmad Renaldy

1801622171

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI

Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap *Employee engagement* pada
Karyawan Generasi Z di Jabodetabek

Nama Mahasiswa : Achmad Renaldy
NIM : 1801622171
Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 21 Juli 2026

Pembimbing I



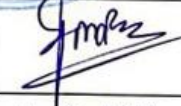
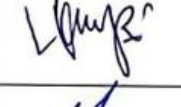
Reny Rustyawati, S.Pd., M.A
NIP: 199206082022032013

Pembimbing II



Fauziah Wijayanti, S.Psi., M.Psi.
NIP: 199501202024062002

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si. (Dekan/Penanggungjawab)		3/8/26
Mira Ariyani, Ph.D (Wakil Dekan/Wakil Penanggungjawab)		3/8/26
Irma Rosalinda, S.Psi., M.Si., Psikolog (Ketua Sidang)		31.07.2026
Lupi Yudhaningrum, M.Psi, Psikolog (Dosen Penguji 1)		31.07.2026
Nazir Utama Anugrah, M.A (Dosen Penguji 2)		31/7/26

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Achmad Renaldy
NIM : 1801622171
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Juni 2026.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 15 Juli 2026
Yang membuat pernyataan,


Achmad Renaldy



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah, saya:

Nama : Achmad Renaldy
NIM : 1801622171
Fakultas/Prodi : Psikologi
Alamat Email : aldyr197@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**"Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan
Generasi Z di Jabodetabek"**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 6 Agustus 2026


(Achmad Renaldy)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dream big and dare to fail.”

(Niall Horan)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah Berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, keluarga, serta orang-orang yang senantiasa mendoakan dan mendukung saya dalam penulisan skripsi ini, serta untuk diri saya sendiri yang selalu berusaha dan sabar dalam menjalani proses penyusunan dengan percaya diri.

ACHMAD RENALDY

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE*
***ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK**

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta,

2026

ABSTRAK

Employee engagement merupakan aspek penting yang mendukung produktivitas dan keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan *employee engagement* adalah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kuesioner terhadap 118 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. *Employee engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9), sedangkan budaya organisasi diukur menggunakan Denison Organizational Culture Survey Short Form (DOCS-SF). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* ($F = 47,752$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,292 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 29,2% terhadap *employee engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin positif budaya organisasi yang dirasakan karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula *employee engagement* yang dimiliki.

Kata kunci: budaya organisasi, *employee engagement*, Generasi Z.

ACHMAD RENALDY

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION ON EMPLOYEE
ENGAGEMENT AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN JABODETABEK**

Undergraduate's Thesis

*Jakarta: Psychology Study Program, Faculty of Psychology, Jakarta State
University, 2026*

ABSTRACT

Employee engagement is an important factor that supports employee productivity and organizational effectiveness. One organizational factor that is believed to enhance employee engagement is organizational culture. This study aimed to examine the effect of organizational culture on employee engagement among Generation Z employees in the Greater Jakarta area (Jabodetabek). This study employed a quantitative approach using a survey method involving 118 Generation Z employees selected through purposive sampling. Employee engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), while organizational culture was measured using the Denison Organizational Culture Survey Short Form (DOCS-SF). Data were analyzed using simple linear regression. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee engagement ($F = 47.752, p < .001$). The coefficient of determination ($R^2 = .292$) indicated that organizational culture explained 29.2% of the variance in employee engagement. These findings suggest that the more positively Generation Z employees perceive their organizational culture, the higher their level of employee engagement.

Keywords: *organizational culture, employee engagement, Generation Z.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee engagement* Pada Generasi Z di Jabodetabek” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak semasa perkuliahan hingga penulisan laporan skripsi ini, penulis tidak akan ada di posisi sekarang. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd, selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
4. Bapak Herdiyan Maulana, Ph.D., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Dr. Anna Armeini Rangkuti, S.Psi., M.Si., selaku Kepala Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
6. Ibu Irma Rosalinda Lubis, S.Psi., M.Si, Psikolog selaku Koordinator Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
7. Ibu Reny Rustyawati, S.Pd., M.A. selaku dosen pembimbing I yang sejak awal telah memberikan waktu, kesabaran, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Ibu Fauziah Wijayanti, S.Psi.,M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II yang senantiasa mendukung dan membimbing dengan sabar sehingga penulis

dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

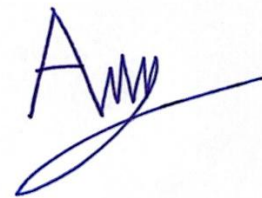
9. Ibu Rahmadianty Gazadinda, S.Psi., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
10. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membagikan ilmu, pengalaman, serta nilai-nilai kehidupan selama masa perkuliahan.
11. Kedua orang tua tercinta, yaitu Papa dan Mama yang menjadi sumber kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas doa, cinta, dukungan, pengorbanan dan perjuangan yang telah diberikan selama ini. Terima kasih telah selalu percaya, selalu mendampingi dalam setiap proses, dan selalu menjadi tempat pulang bagi penulis.
12. Kakak-kakak penulis Dessy dan Fitra. Terima kasih telah memberikan doa, dukungan serta semangat dalam setiap proses yang penulis jalani dengan caranya masing-masing.
13. Rafa dan Rayyan selaku keponakan yang selalu menghibur, mengajak main dan membuat penulis rehat dari tekanan kehidupan.
14. Amaliyah Kanya Svasti sebagai *support system* yang hadir dan menjadi bagian penting dari perjalanan penulis di akhir masa perkuliahan. Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, kesebarannya serta memberikan semangat yang tidak pernah putus selama ini. Terima kasih telah menemani setiap proses, mendengarkan keluh kesah, menguatkan disaat penulis merasa lelah, serta selalu mempercayakan bahwa penulis dapat menyelesaikan perjalanan ini.
15. Arief, Dicky, Ilham, dan Gangsar selaku teman seperjuangan selama perkuliahan, yang membuat penulis merasa semangat menjalani perkuliahan serta membuat hari penulis seru. Terima kasih atas semua kebaikan, bantuan dan kebersamaan yang telah diberikan.
16. Sahabat, teman-teman kelas E, teman-teman angkatan 2022, serta seluruh pihak yang tidak disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan,

dukungan, dan semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

17. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat melaksanakan dengan baik.
18. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas segala usaha, kesabaran, dan ketekunan selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan, terus berusaha, tidak menyerah ketika menemui kesulitan, serta tetap berusaha memberikan yang terbaik hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga proses yang telah dilalui menjadi pengalaman berharga dan bekal untuk menghadapi langkah-langkah berikutnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunannya, skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik maupun saran yang dapat membangun dan memperbaiki kekurangan penelitian ini, serta bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Jakarta, 15 Juli 2026



Achmad Renaldy

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .. Error! Bookmark not defined.i	
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Keterlibatan Karyawan (<i>Employee engagement</i>).....	10
2.1.1 Definisi Keterlibatan Karyawan (<i>Employee engagement</i>).....	10
2.1.2 Dimensi Employee Engagement	11
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Employee engagement</i>	12
2.2 Budaya Organisasi	14
2.2.1 Budaya Organisasi	14
2.2.2 Dimensi Budaya Organisasi	16
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	17
2.3 Generasi Z	19

2.3.1	Definisi Generasi Z	19
2.3.2	Karakteristik Karyawan Generasi Z	20
2.4	Dinamika Antar Variabel	21
2.5	Kerangka Pemikiran	23
2.6	Hipotesis Penelitian	24
2.7	Hasil Penelitian yang Relevan	24
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1.	Tipe Penelitian	28
3.2.	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	28
3.2.1.	Definisi Konseptual	28
3.2.1.1.	Definisi Konseptual Employee engagement	28
3.2.1.2.	Definisi Konseptual Budaya Organisasi	28
3.2.2.	Definisi Operasional	29
3.2.2.1.	Definisi Operasional Employee engagement	29
3.2.2.2	Definisi Operasional Budaya Organisasi	29
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3.1	Populasi Penelitian	30
3.3.2	Sampel Penelitian	30
3.3.3	Teknik Sampling	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1	Teknik Pengambilan Data	31
3.4.2	Instrumen Penelitian	32
3.4.2.1	Instrumen Utrecht Work Engagement Scale-9	32
3.4.2.2	Instrumen Denison Organizational Culture Survey-Short Form (DOCS-SF)	34
3.4.3.2	Kisi - kisi Instrumen	35
3.4.3.3	Proses Adapsi Instrumen	37
3.5	Uji Coba Instrumen	38
3.5.1	Hasil Uji Coba Utrecht Work Engagement Scale-9	39
3.5.1.1	Uji Daya Diskriminasi item	39
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	40
3.5.2.	Hasil Uji Coba Denison Organizational Culture Survey - Short Form	40
3.5.2.1	Uji Daya Diskriminan	40

3.5.2.2 Uji Reliabilitas	44
3.6 Analisis Data	46
3.6.1 Analisis Deskriptif	46
3.6.2 Uji Asumsi	46
3.6.2.1 Uji Normalitas	46
3.6.2.2 Uji Linearitas	47
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.6.3 Uji Hipotesis	47
3.6.3.1 Uji Regresi Sederhana	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Gambaran Partisipan Penelitian	49
4.1.2. Gambaran Usia Partisipan	50
4.1.3. Gambaran Status Kerja Partisipan	50
4.1.4. Gambaran Lama Kerja Partisipan	51
4.1.5 Gambaran Jenis Perusahaan Partisipan	51
4.1.6 Gambaran Domisili Bekerja Partisipan	52
4.2. Prosedur Penelitian	52
4.2.1 Persiapan Penelitian	52
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	53
4.3. Hasil Analisis Data Penelitian	54
4.3.1. Hasil Analisis Deskriptif	54
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.3.2.1. Hasil Uji Normalitas	56
4.3.2.2. Hasil Uji Linearitas	56
4.3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.3.3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	58
4.4 Pembahasan	60
4.5 Keterbatasan Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Implikasi	65
5.3 Saran dan Rekomendasi	66
5.3.1 Bagi Peneliti Selanjutnya	66

5.3.2	Bagi Organisasi	66
5.3.3	Bagi Karyawan Generasi Z	66
DAFTAR PUSTAKA.....		67
LAMPIRAN.....		73



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint instrumen <i>Utrecht Work Engagement Scale-9</i>	33
Tabel 3. 2 Cara Skoring instrumen <i>Utrecht Work Engagement Scale-9</i>	33
Tabel 3. 3 Blueprint Instrumen <i>Denison Organizational Culture Survey - Short Form</i>	36
Tabel 3. 4 Cara skoring instrumen <i>Denison Organizational Culture Survey - Short Form</i>	37
Tabel 3. 5 Kaidah Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha	38
Tabel 3. 6 Hasil Uji Daya Diskriminan <i>Utrecht Work Engagement scale-9</i>	39
Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas <i>Utrecht Work Engagement scale-9</i>	40
Tabel 3. 8 Hasil Uji Daya Diskriminan DOCS-SF Dimensi <i>Involvement</i>	40
Tabel 3. 9 Hasil Uji Daya Diskriminan DOCS-SF Dimensi <i>Consistency</i>	41
Tabel 3. 10 Hasil Uji Daya Diskriminan DOCS-SF Dimensi <i>Adaptability</i>	42
Tabel 3. 11 Hasil Uji Daya Diskriminan DOCS-SF Dimensi <i>Mission</i>	43
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen DOCS-SF Sebelum Hapus Item	45
Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen DOCS-SF Setelah Hapus Item	45
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Partisipan	49
Tabel 4. 2 Usia Partisipan.....	50
Tabel 4. 3 Status Kerja Partisipan	50
Tabel 4. 4 Lama kerja	51
Tabel 4. 5 Jenis Perusahaan Partisipan.....	51
Tabel 4. 6 Domisili Bekerja Partisipan	52
Tabel 4. 7 Data Deskriptif <i>Employee engagement</i>	54
Tabel 4. 8 Data Deskriptif Budaya Organisasi	55
Tabel 4. 9 Uji Normalitas Residual	56
Tabel 4. 10 Uji Linearitas	57
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 12 ANOVA Uji Regresi Linear Sederhana	58
Tabel 4. 13 Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4. 14 Coefficient Uji Regresi Linear Sederhana.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	24
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Perizinan Instrumen	73
Lampiran 2.	Bukti Kuesioner Uji Coba.....	74
Lampiran 3.	Bukti Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 4.	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> dan Reliabilitas	75
Lampiran 5.	<i>Expert Judgement</i> Instrumen 1	78
Lampiran 6.	<i>Expert Judgement</i> Instrumen 2	80
Lampiran 7.	Instrumen Terjemahaan	81
Lampiran 8.	Data Mentah Penelitian.....	84
Lampiran 9.	Hasil Olah Data.....	84
Lampiran 10.	Daftar Riwayat Hidup.....	89

