

ABSTRAK

Skrripsi dengan judul “Analisis Perbedaan Work Engagement Ditinjau dari Budaya Organisasi pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa” ini ditulis oleh Muhamad Khoiril Huda, NIM. 1860308222112, dengan dosen pembimbing Femita Adelina, M. Si.

Kata Kunci: Work Engagement, Budaya Organisasi, Unit Kegiatan Mahasiswa, Generasi Z

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena menurunnya keterikatan anggota dalam organisasi mahasiswa yang ditandai dengan rendahnya partisipasi, kurangnya inovasi, serta maraknya perilaku *withdrawal* (menghilangnya anggota di tengah periode kepengurusan). Generasi Z sebagai anggota aktif memiliki karakteristik menghargai fleksibilitas, otonomi, dan tugas yang bermakna, sehingga diperlukan budaya organisasi yang sesuai untuk mempertahankan keterikatan anggota.

Tujuan penelitian adalah (1) mengetahui perbedaan *work engagement* anggota Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) berdasarkan tipe budaya organisasi yang diterapkan, dan (2) mengidentifikasi tipe budaya organisasi yang memiliki *work engagement* lebih tinggi.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif dengan sampel 138 anggota aktif yang dipilih secara *purposive sampling*. Instrumen menggunakan *Competing Values Framework* (Cameron & Quinn) dan skala *work engagement* (Schaufeli & Bakker). Analisis data menggunakan uji Kruskal-Wallis karena data tidak berdistribusi normal dan tidak homogen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* yang signifikan antar tipe budaya organisasi ($p = 0,015$). Budaya *Clan* memiliki *work engagement* lebih tinggi dibandingkan budaya Adhokrasi ($p = 0,010$), serta menjadi tipe paling dominan (41% responden) dengan *mean rank* tertinggi (80,46).

Kesimpulan penelitian ini adalah budaya *Clan* (kekeluargaan, partisipatif, suportif) memiliki *work engagement* lebih tinggi pada anggota organisasi mahasiswa karena mampu memenuhi kebutuhan psikologis akan keterhubungan sosial, dukungan, serta lingkungan yang kolaboratif dan inklusif. Penelitian selanjutnya disarankan menambah jumlah sampel dan menggabungkan metode kualitatif untuk mengeksplorasi lebih mendalam pengalaman anggota dalam berorganisasi.

ABSTRACT

The thesis entitled "Analysis of Differences in Work Engagement Based on Organizational Culture among Members of Student Activity Units" was written by Muhamad Khoirul Huda, Student Number. 1860308222112, under the supervision of Femita Adelina, M. Si.

Keywords: Work Engagement, Organizational Culture, Student Activity Units, Generation Z

This research is motivated by the phenomenon of declining member engagement in student organizations, characterized by low participation, lack of innovation, and the prevalence of withdrawal behaviors (members disappearing in the middle of the leadership period). Generation Z, as active members, values flexibility, autonomy, and meaningful tasks, thus requiring an appropriate organizational culture to maintain member engagement.

The objectives of this study are (1) to identify differences in work engagement among members of Special Activity Units (UKK) and Student Activity Units (UKM) based on the types of organizational culture implemented, and (2) to determine which organizational culture type exhibits higher work engagement.

This study employed a quantitative method with a comparative approach, involving a sample of 138 active members selected through purposive sampling. The instruments used were the Competing Values Framework (Cameron & Quinn) and the work engagement scale (Schaufeli & Bakker). Data were analyzed using the Kruskal-Wallis test due to non-normally distributed and non-homogeneous data.

The findings revealed that there is a significant difference in work engagement among organizational culture types ($p = 0.015$). Clan culture demonstrated significantly higher work engagement compared to Adhocracy culture ($p = 0.010$), and was the most dominant type (41% of respondents) with the highest mean rank (80.46).

This study concludes that the Clan culture (family-oriented, participatory, supportive) exhibits higher work engagement among student organization members due to its ability to fulfill psychological needs for social relatedness, support, as well as a collaborative and inclusive environment. Future research is recommended to increase the sample size and integrate qualitative methods to explore members' organizational experiences more comprehensively.

ملخص البحث

عنوان البحث: تحليل الفروق في المشاركة في العمل بناءً على الثقافة التنظيمية لدى أعضاء وحدات الأنشطة
رقم القيد: 1860308222112، (Muhamad Khoirul Huda)، الطالبة. الباحث: محمد خير الهدى
(Femita Adelina, M. Si). المشرف: فيمينا أدلينا

Z. الكلمات المفتاحية: المشاركة في العمل، الثقافة التنظيمية، وحدات الأنشطة الطلابية، الجيل

تستند هذه الدراسة إلى ظاهرة تراجع مشاركة الأعضاء في المنظمات الطلابية، والتي تتجلى في ضعف هم القوة الفاعلة Z مستوى المشاركة، ونقص الابتكار، وانتشار سلوك الانسحاب التنظيمي. وباعتبار الجيل في هذه المنظمات، فإنهم يميلون إلى تقدير المرونة والاستقلالية، مما يستوجب تبني ثقافة تنظيمية تتواءم مع "هذه الخصائص للحفاظ على ارتباطهم. هدف البحث إلى: 1) تحليل الفروق في مستوى "المشاركة في العمل بين أعضاء "وحدة الأنشطة الخاصة" و"وحدة الأنشطة الطلابية" تبعاً للثقافة التنظيمية، و) 2) تحديد الثقافة التنظيمية الأكثر ارتباطاً بمستويات أعلى من المشاركة

استخدم البحث المنهج الكمي المقارن، وبلغت العينة 138 عضواً تم اختيارهم عبر العينة القصدية. طبقت أدوات "إطار القيم المتنافسة" ومقياس "المشاركة في العمل". ونظراً لعدم اعتدالية البيانات وعدم تجانسها، استُخدم اختبار "كروسكال-واليس" لتحليل الفروق

(p أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشاركة في العمل باختلاف أنواع الثقافات التنظيمية (p = 0.015) "وتبين أن "ثقافة العشيرة" أظهرت مستوى أعلى من المشاركة مقارنة بـ "ثقافة الابتكار". (0.015 = p). كما كانت الثقافة الأكثر شيوعاً بين المشاركين) 41% (بأعلى متوسط ترتيب) 80.46، (0.010)

تلخص الدراسة إلى أن "ثقافة العشيرة"، بسماتها القائمة على روح العائلة والمشاركة والدعم، هي الأكثر فاعلية في رفع مستوى المشاركة في العمل لدى الطلاب، لقدرتها على تلبية احتياجاتهم النفسية للترابط الاجتماعي. يُوصى في الدراسات المستقبلية بتوسيع حجم العينة ودمج المنهج النوعي لتعميق فهم تجارب الأعضاء التنظيمية