

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KESEJAHTERAAN
SPIRITUAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN
KEBERMAKNAAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
(Studi pada Industri Pekerbunan Kelapa Sawit Di Provinsi Kalimantan
Tengah)**

TESIS



**Disusun Oleh:
Jordy Kurniawan Saputra
NPM : 215026543**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2024



**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN
KESEJAHTERAAN SPIRITUAL TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN
KEBERMAKNAAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
(Studi pada Industri Pekerbunan Kelapa Sawit Di
Provinsi Kalimantan Tengah)**

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Jordy Kurniawan Saputra
 Nomor Mahasiswa : 215026543
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Kesejahteraan
 Spiritual Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan
 Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemediasi
 (Studi Pada Industri Pekerbunan Kelapa Sawit Di
 Provinsi Kalimantan Tengah)

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

19/01 2024

Dr. Pramudianto, S. Th., SE., M.Min., M.M.

19/01 2024



**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN
KESEJAHTERAAN SPIRITUAL TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN
KEBERMAKNAAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
(Studi pada Industri Pekerbunan Kelapa Sawit Di
Provinsi Kalimantan Tengah)**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Jordy Kurniawan Saputra
 Nomor Mahasiswa : 215026543
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Kesejahteraan
 Spiritual Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan
 Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemediasi
 (Studi Pada Industri Pekerbunan Kelapa Sawit Di
 Provinsi Kalimantan Tengah)

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.	19/1/2024	
W. Mahestu Noviandra K, SE., M.Sc.IB., Ph.D.	19/1/2024	
Dr. Pramudianto, S. Th., SE., M.Min., M.M.	19/1/2024	

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Elisabet Dita Septiari, SE., M.Sc.

Dekan
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

W. Mahestu N. K., SE., M.Sc., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa tesis ini merupakan karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya peneliti lain. Jika tesis ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/ atau saksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, Januari 2024

Yang menyatakan,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jordy Kurniawan Saputra', with a stylized flourish underneath.

Jordy Kurniawan Saputra

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat serta penyertaan-Nya kepada saya selama ini. Karena rahmat-Nya yang berlimpah saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus digenapi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 2 dari Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Kiranya jika pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat yaitu:

1. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D., selaku pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan tanpa kenal lelah.
2. Ibu Elisabet Dita Septiari, SE., M.Sc., selaku kepala Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Pimpinan dan karyawan **PT. Sawit Sumbermas Sarana** yang telah memberikan ijin dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
4. Orangtua yang tak pernah lelah memberikan dukungan doa.

Akhir kata, penulis berharap bahwa penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, Januari 2024

Penulis



Jordy Kurniawan Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Tesis	ii
Halaman Pengesahan Tesis	iii
Surat Pernyataan Keaslian.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
 PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
TINJAUAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Keterikatan Karyawan.....	7
2.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan.....	7
2.1.2 Dimensi Keterikatan Karyawan	8
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan	8
2.2 Kepemimpinan Autentik (<i>Authentic Leadership</i>)	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Autentik	10
2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Autentik	10
2.2.4 Dimensi Kepemimpinan Autentik.....	11
2.3 Kesejahteraan Spiritual (<i>Spiritual Well-Being</i>).....	12
2.3.1 Pengertian Kesejahteraan Spiritual	12
2.3.2 Dimensi Kesejahteraan Spiritual	13
2.3.3 Domain Kesejahteraan Spiritual.....	14
2.4 Kebermaknaan kerja (<i>Meaningful Work</i>).....	15
2.4.1 Pengertian Kebermaknaan Kerja.....	15
2.4.2 Dimensi Kebermaknaan Kerja	15
2.4.3 Aspek-Aspek dalam Kebermaknaan Kerja	16
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebermaknaan Kerja	19
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Hipotesis Penelitian.....	24
2.7 Kerangka Pemikiran	27
METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.2 Konteks Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	28

3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Metode Pengukuran Data.....	30
3.6	Metode Pengujian Instrumen	31
3.6.1	Uji Validitas	31
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.7	Metode Analisis Data.....	35
3.7.1	Statistik Deskriptif Karakteristik Demografi Responden.....	35
3.7.2	Penilaian Responden Pada Variabel Penelitian.....	35
3.7.3	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	36
	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	39
4.2	Deskripsi Penilaian Responden Pada Variabel Penelitian	41
4.2.1	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan Autentik.....	41
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kesejahteraan Spiritual	43
4.2.3	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kebermaknaan Kerja.....	44
4.2.4	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Keterikatan Karyawan	45
4.3	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	46
4.3.1	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> -Menilai <i>Outer Model</i>	46
4.3.2	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> – Menilai <i>Inner Model</i>	52
4.3.3	Pengujian Hipotesis	53
4.4	Pembahasan.....	56
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterikatan Karyawan	56
4.4.2	Pengaruh Kesejahteraan Spiritual Terhadap Keterikatan Karyawan	57
4.4.3	Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kebermaknaan Kerja	58
4.4.4	Pengaruh Kesejahteraan Spiritual Terhadap Kebermaknaan Kerja	59
4.4.5	Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan	60
4.4.6	Peran Kebermaknaan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterikatan Karyawan	60
4.4.7	Peran Kebermaknaan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kesejahteraan Spiritual Terhadap Keterikatan Karyawan	61
	PENUTUP.....	63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Implikasi Manajerial dan Saran	63
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya	65
	DAFTAR PUSTAKA	66
	LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden	39
Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan Autentik.....	41
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kesejahteraan Spiritual	43
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kebermaknaan Kerja	44
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Keterikatan Karyawan	45
Tabel 4.6 <i>Outer Loading (Measurement Model)</i>	46
Tabel 4.7 <i>Cross Loading</i>	49
Tabel 4.8 <i>Consruct Reliability & Validity</i>	51
Tabel 4.9 <i>R-Square dan Adjusted R-Square</i>	52
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i>	53

DAFTAR GAMBAR**Halaman**

Gambar 1.1	Rasio <i>Employee Engagement</i> di Indonesia.....	2
Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	27
Gambar 4.1	Model Hubungan Antar Variabel Hasil Penelitian.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	72
Lampiran 2 Data Penelitian.....	78
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	113
Lampiran 4 Analisis Persentase	119
Lampiran 5 Analisis Deskriptif.....	121
Lampiran 6 Analisis Structural Equation Modelling	125
Lampiran 7 Tabel Distribusi R 5%	131

ABSTRAK

Keterikatan karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Oleh sebab itu maka setiap bagian dalam sebuah organisasi harus ambil bagian (berpartisipasi) dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Kepemimpinan autentik, kesejahteraan spiritual dan kebermaknaan kerja adalah faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada 300 orang karyawan perusahaan yang bergerak dalam industri perkebunan kelapa sawit di PT. Sawit Sumbermas Sarana dan PT. Kalimantan Sawit Abadi. Metode sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data penelitian diukur dengan menggunakan skala likert dan metode analisis data menggunakan Structural Equation Modelling.

Hasil penelitian memberikan informasi bahwa: 1) Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. 2) Kesejahteraan spiritual berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. 3) Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kebermaknaan kerja. 4) Kesejahteraan spiritual berpengaruh positif terhadap kebermaknaan kerja. 5) Kebermaknaan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. 6) Kebermaknaan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterikatan karyawan. 7) Kebermaknaan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan spiritual terhadap keterikatan karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan autentik, Kesejahteraan spiritual, Kebermaknaan kerja dan Keterikatan karyawan.