

**ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
SEBAGAI MODERASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN
DIRI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Pada Program Penelitian Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Christian Davisto Vestra Poetra Adi

210325978

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

2025

**ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
SEBAGAI MODERASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN
DIRI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO)**

Disusun oleh:

Christian Davisto Vestra Poetra Adi

NPM: 210325978

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing


Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

23 Juni 2025

HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
SEBAGAI MODERASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN
DIRI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:
Christian Davisto Vestra Poetra Adi
NPM: 210325978

Yang telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 5 Juni 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.

Anggota Panitia Penguji



Dismas Persada D. Pramudita, S.M., M.SM.



Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

Yogyakarta, 23 Juni 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Dukungan Organisasi Persepsian

Sebagai Moderasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Diri

Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT PLN (Persero)

Merupakan hasil karya yang saya tulis sendiri. Pernyataan ide, kutipan langsung dan tidak langsung yang bersumber dari tulisan orang lain telah dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini pada daftar pustaka. Apabila saya terbukti melakukan plagiaris dikemudian hari, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 23 Juni 2025

Yang menyatakan,



Christian Davisto Vestra Poetra Adi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan kekuatan yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul Analisis Dukungan Organisasi Persepsian Sebagai Moderasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Diri Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT PLN (Persero). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Penelitian Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa proses ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang senantiasa menyertai saya dalam setiap langkah, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini meskipun menghadapi berbagai tantangan dan hambatan.
2. Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini, mulai dari awal

hingga akhir. Serta segala bentuk bimbingan pada saya sebagai mahasiswa terkait akademik maupun saran terkait karier.

3. Bapak dan Ibu saya, yang dengan penuh kasih sayang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan tanpa henti, baik secara moral maupun material, sehingga saya dapat melewati proses akademik ini dengan baik.
4. Kakak saya yang selalu memberikan kesan positif dan memahami segala dinamika yang saya jalani selama saya menjalani proses pendidikan hingga saat ini.
5. Maria Regina Elysia Putri yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan dalam segala dinamika pembelajaran, tugas akhir, maupun berkaitan dengan karir.
6. Pengurus Inti dan Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang telah banyak membantu saya dalam menjalankan hampir seluruh kegiatan di program penelitian, sehingga saya dapat tetap menjaga semangat, disiplin, dan tanggung jawab selama menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, atas segala dukungan, semangat, dan kebersamaan yang telah diberikan, yang menjadi kekuatan tambahan bagi saya untuk terus maju dan menyelesaikan tugas akhir ini.

8. Seluruh mahasiswa dan mahasiswi Program Studi Manajemen yang telah memberikan dinamika mengesankan selama saya berdinamika di masa kuliah ini, baik menjadi rekan belajar, maupun menjadi pesaing dalam konteks belajar.
9. Teman-teman Pemuda Semangat, yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, dan semangat yang luar biasa selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga saya mampu tetap tegar dan konsisten dalam menyelesaikannya.

Semoga segala bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa. Saya juga berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi tambahan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kepemimpinan Diri.....	14
2.1.1 Definisi Kepemimpinan Diri.....	14
2.1.2 Strategi Kepemimpinan Diri	15
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Diri	19
2.2 Dukungan Organisasi Persepsian	22

2.2.1	Definisi Dukungan Organisasi Persepsian	22
2.2.2	Faktor yang Memengaruhi Dukungan Organisasi Persepsian	24
2.2.3	Dampak Dukungan Organisasi Persepsian	27
2.3	Keterikatan Karyawan.....	30
2.3.1	Definisi Keterikatan Karyawan.....	30
2.3.2	Dimensi Keterikatan Karyawan	31
2.3.3	Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Karyawan	33
2.4	Penelitian Terdahulu.....	36
2.5	Pengembangan Hipotesis	43
2.5.1	Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Keterikatan Karyawan.....	43
2.5.2	Pengaruh Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Keterikatan Karyawan	44
2.5.3	Moderasi Dukungan Organisasi Persepsian pada Hubungan antara Kepemimpinan Diri dan Keterikatan Karyawan	45
2.6	Model Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
3.1	Desain Penelitian.....	49
3.2	Populasi dan Sampel	50
3.3	Jenis dan Sumber Data	51
3.4	Metode Pengumpulan Data	52

3.5	Definisi Variabel dan Instrumen Penelitian.....	53
3.5.1	Kepemimpinan Diri.....	53
3.5.2	Dukungan Organisasi Persepsian.....	54
3.5.3	Keterikatan Karyawan.....	55
3.6	Metode Analisis Data	55
3.6.1	Statistik Deskriptif	55
3.6.2	Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM – PLS)	57
3.7	Pengujian Instrumen.....	58
3.7.1	Uji Validitas.....	59
3.7.2	Uji Reliabilitas	59
3.8	Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		62
4.1	Karakteristik Responden	62
4.2	Hasil Pengujian Instrumen	64
4.2.1	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	64
4.2.2	Hasil Uji Validitas Diskriminan	66
4.2.3	Hasil Uji Reliabilitas	67
4.2.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
4.3	Hasil Analisis Deskriptif dan Korelasi	69
4.3.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Diri.....	70

4.3.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi Persepsian	71
4.3.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan.....	72
4.3.4	Hasil Analisis Korelasi.....	73
4.4	Hasil Uji Hipotesis	74
4.5	Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Implikasi Manajerial	83
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	85
5.4	Saran Penelitian Selanjutnya.....	86
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Model Penelitian	48
Gambar 4. 1. Hasil Model Penelitian	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1. Interval Kelas	57
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	63
Tabel 4.2. Hasil Outer Loading	65
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Diskriminan	67
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.5. Hasil Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Diri	70
Tabel 4.7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi Persepsian .	71
Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan	72
Tabel 4.9. Tabel Hasil Analisis Korelasi	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Hipotesis	75

ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN SEBAGAI MODERASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO)

Disusun oleh:

Christian Davisto Vestra Poetra Adi

Pembimbing:

Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dukungan organisasi persepsian sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepemimpinan diri dan keterikatan karyawan. Di tengah dunia kerja yang dinamis, keterikatan karyawan menjadi kunci meningkatkan produktivitas dan mempertahankan talenta unggul. Pengembangan kepemimpinan diri dan perasaan didukung organisasi diyakini mendorong keterlibatan karyawan secara optimal. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 130 karyawan PT PLN (Persero) yang dipilih dengan *purposive sampling*, menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Data dianalisis dengan *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS)* melalui SmartPLS. Hasilnya menunjukkan kepemimpinan diri berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi persepsian memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya peran dukungan organisasi dalam meningkatkan dampak kepemimpinan diri terhadap keterikatan. Meski terbatas pada PT PLN (Persero), penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi penguatan kepemimpinan diri dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dan struktural. Secara orisinal, penelitian ini mengkaji peran dukungan organisasi persepsian sebagai moderator dalam hubungan kepemimpinan diri dan keterikatan karyawan menggunakan *SEM-PLS*.

Kata kunci: Kepemimpinan Diri, Dukungan Organisasi Persepsian, Keterikatan Karyawan, PT PLN (Persero).