

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PERAN MEDIASI
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN PT RANDAYAN HARTADIKA ABADI**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

KELVANIA MASHABILLA CINTA H

NPM: 220326964

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2026

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PERAN MEDIASI
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN PT RANDAYAN HARTADIKA ABADI**

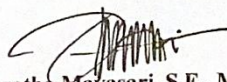
Disusun oleh:

Kelvania Mashabilla Cinta Hartoko

NPM: 220326964

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing


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

13 Juli 2026

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN DENGAN PERAN MEDIASI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT RANDAYAN HARTADIKA ABADI**

**Yang telah dipersiapkan dan disusun oleh:
Kelvania Mashabilla Cinta Hartoko
NPM: 220326964**

**Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 1 Juli 2026
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen**

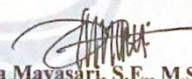
SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

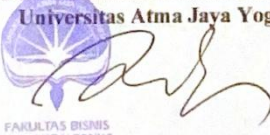

Aloysia Desy Pramusiwi, S.E., M.Sc.

Anggota Panitia Penguji


**Dismas Persada Dewangga
Pramudita, SM., MSM**


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

**Yogyakarta, 13 Juli 2026
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**


Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PERAN MEDIASI
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN PT RANDAYAN HARTADIKA ABADI**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Ide, pernyataan maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari ide atau tulisan orang lain, saya nyatakan secara tertulis dalam skripsi ini pada bagian daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar dan terbukti bahwa saya melakukan plagiasi dari keseluruhan ataupun sebagian dalam skripsi ini, maka saya siap untuk menerima konsekuensi, sanksi atau hukuman yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 25 Mei 2026

Yang menyatakan,



Kelvania Mashabilla Cinta H

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus atas segala berkat, anugerah, dan kekuatan yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Keterikatan Karyawan dengan Peran Mediasi Lingkungan Kerja pada karyawan PT Randayan Hartadika Abadi”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa proses ini dapat berjalan dengan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak, baik dukungan fisik maupun doa. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati pada kesempatan ini, saya akan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menyertai, memberkati, dan memberikan kekuatan kepada saya, sehingga saya mampu menyelesaikan segala proses dari awal proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini dengan baik.
2. Papa, Mama, Kakak dan Adik saya untuk setiap kasih sayang, doa, serta *support* yang diberikan setiap harinya. Terima kasih untuk setiap dukungan baik moral maupun material yang tiada henti sejak awal perkuliahan hingga akhir.
3. Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membimbing saya selama proses penulisan skripsi,

mulai dari awal sampai akhir. Terima kasih sudah dengan sabar memberikan arahan, masukan, serta dukungan kepada saya.

4. Shazna Fitria Dewi, terima kasih telah menjadi teman baik penulis sejak semester awal hingga saat ini. Banyak hal telah dilalui Bersama, hingga akhirnya ada di tahap ini dan berjuang bersama dalam Menyusun skripsi, tanpa lupa diselingi candaan yang membuat semuanya terasa lebih ringan. Kebersamaan dan dukungan yang diberikan selalu menjadi penyemangat bagi penulis untuk terus melangkah.
5. Teman-teman terdekat selama perkuliahan, yang selama perkuliahan terus menjadi penyemangat dan tempat bercerita saya dalam setiap keadaan.
6. Teman-teman perkuliahan angkatan 2022 yang telah menjadi rekan seperjuangan selama menjalani proses perkuliahan hingga akhir. Terima kasih atas kebersamaan, bantuan, semangat, serta momen-momen yang telah dilalui bersama, sehingga setiap proses terasa penuh makna.

Semoga setiap cinta, kasih sayang, doa, dan dukungan yang telah diberikan kepada saya memperoleh balasan berkat yang melimpah dari Tuhan. Demikian skripsi ini telah ditulis dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab. Besar harapan saya agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Oleh karena itu, dengan rendah hati saya memohon maaf yang sebesar-besarnya jika terdapat kekurangan serta mengucapkan terima kasih atas perhatian dan dukungan yang telah diberikan.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch
and release”***

- Taylor Swift

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	II
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IV
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR	VIII
DAFTAR LAMPIRAN	IX
ABSTRAK	X
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Kepemimpinan Autentik	10
2.1.1 Definisi Kepemimpinan Autentik	10
2.1.2 Komponen Kepemimpinan Autentik.....	12
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Autentik.....	14
2.2 Lingkungan Kerja Karyawan	16
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Karyawan	16
2.2.2 Dua Kategori Lingkungan Kerja Karyawan	17
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan	19
2.3 Keterikatan Karyawan.....	21
2.3.1 Definisi Keterikatan Karyawan.....	21
2.3.2 Dimensi Keterikatan Karyawan	22
2.3.3 Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Karyawan	24
2.4 Teori Pertukaran Sosial	27
2.5 Pengembangan Hipotesis	28
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Keterikatan Karyawan	28
2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Lingkungan Kerja Karyawan	30
2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan	31
2.5.4 Peran Mediasi Lingkungan Kerja Karyawan dalam Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Keterikatan Karyawan	33
2.6 Model Penelitian	34
2.7 Penelitian Terdahulu.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian.....	42
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	44

3.5 Definisi Variabel dan Instrumen Penelitian.....	45
3.5.1 Kepemimpinan autentik	45
3.5.2 Lingkungan kerja karyawan	46
3.5.3 Keterikatan karyawan	46
3.6 Metode Analisis Data	50
3.6.1 <i>Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	50
3.7 Pengujian Instrumen.....	51
3.7.1 Uji Validitas.....	52
3.7.2 Uji Reliabilitas	53
3.8 Analisis Deskriptif	54
3.9 Analisis Korelasi	55
3.10 Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Karakteristik Responden	58
4.2 Hasil Pengujian Instrumen	60
4.2.1 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	60
4.2.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan	63
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	65
4.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Autentik	66
4.3.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Karyawan	68
4.3.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan.....	70
4.4 Hasil Analisis Korelasi.....	72
4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	74
4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1	76
4.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2	77
4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3	79
4.6.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 4	80
BAB V PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Implikasi Manajerial	85
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	88
5.4 Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian dan Indikator	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	59
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	61
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan	63
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4. 5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Autentik	66
Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel	68
Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel.....	70
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Korelasi	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	35
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Hipotesis	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Data Responden	106
Lampiran 2 Pertanyaan Terkait Kepemimpinan Autentik.....	107
Lampiran 3 Pertanyaan Terkait Lingkungan Kerja Karyawan.....	109
Lampiran 4 Pertanyaan Terkait Keterikatan Karyawan	111
Lampiran 5 Hasil <i>Outer Loading</i>	112
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	114
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	114
Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	114
Lampiran 9 Model Penelitian.....	115
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis	116
Lampiran 11 Jurnal Acuan Penelitian	110

**Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Keterikatan Karyawan dengan
Peran Mediasi Lingkungan Kerja Karyawan pada karyawan PT Randayan**

Hartadika Abadi

Disusun Oleh:

Kelvania Mashabilla Cinta H

NPM: 220326964

Pembimbing

Agatha Mayasari, S.E., M.Sc

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran lingkungan kerja karyawan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterikatan karyawan pada PT Randayan Hartadika Abadi. Tingginya tuntutan dan dinamika kerja di industri perhotelan dan resor menuntut perusahaan untuk mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner daring kepada karyawan PT Randayan Hartadika Abadi dengan hasil akhir mendapatkan 103 responden. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, serta terhadap lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Lebih lanjut, lingkungan kerja karyawan ditemukan memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan autentik dan keterikatan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan autentik tidak hanya mampu secara langsung meningkatkan keterikatan karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui pembentukan lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Autentik, Lingkungan Kerja Karyawan, Keterikatan Karyawan, Karyawan Tetap.