

PERAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) dalam bidang Psikologi

Oleh

Sim Siska Dewi

707131040



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2016**

KATA PENGANTAR

Pujian dan syukur tak henti penulis persembahkan bagi Allah Yang Maha Pengasih atas kasih setia-Nya yang menemani sepanjang perjalanan penulis menyelesaikan tesis ini. Sungguh sebuah perjalanan yang panjang dan tak selalu mudah. Ada saatnya penulis merasa lelah dan ingin menyerah. Hanya rahmat dan anugerah-Nya semata yang memampukan penulis untuk setiap kali bangkit dan melangkah lagi.

Selain ucapan syukur kepada Allah, penulis menyadari bahwa kuasa doa orang tua sangat luar biasa bagi anak-anaknya. Maka, penyelesaian studi ini penulis persembahkan bagi Mama, yang setia mendampingi perjalanan penulis dengan doa-doa dan dukungannya.

Ucapan terima kasih ingin penulis haturkan kepada Ibu Dr. Fransisca Iriani Roesmala Dewi, M.Si yang menyediakan diri untuk menjadi pembimbing bagi penulis di dalam menulis tesis ini. Peneguhan dan dukungan yang Bu Sisca berikan, senantiasa menyemangati penulis untuk tidak mudah menyerah.

Terima kasih juga kepada Bapak Yohanes Budiarto, M.Si. sebagai pembimbing tesis, yang telah memperkenalkan penulis kepada teknik-teknik pengolahan data dengan memanfaatkan paket statistik mulai dari SPSS, AMOS dan PLS. Terima kasih atas waktu yang diberikan dan kesabaran Pak Yo di dalam proses pembelajaran tersebut.

Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psi yang telah memberikan banyak *insight* dan pencerahan selama sidang tesis berlangsung. Masukan-masukan praktis yang Bu Lita berikan sangat bermanfaat bagi penulis di dalam menggunakan hasil penelitian ini untuk pekerjaan.

Terima kasih kepada Ibu Dr. Rostiana, Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara; Bapak Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, Psi., selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi serta jajaran akademisi Universitas Tarumanagara, yang memberikan fasilitas untuk penyusunan tesis, serta memberikan panduan yang jelas dan terarah dalam proses penulisan tesis. Juga terima kasih kepada Bapak Hadi Winarno, Kepala Bagian Akademik atas dukungan dalam kelengkapan administrasi dan surat-menyurat kepada pihak terkait penyusunan tesis.

Terima kasih kepada Direktur Utama PT S, Bapak Herman Karmana, yang tidak hanya mengizinkan penulis mengambil data dari perusahaan untuk penyusunan tesis, tetapi juga memberikan fleksibilitas waktu kerja untuk keperluan kuliah. Terima kasih kepada Direktur Utama PT SI, Bapak Arifin Tan, atas izin yang diberikan untuk pengambilan data dalam penyusunan tesis ini. Terima kasih secara umum kepada seluruh pegawai di PT S dan PT SI atas partisipasinya dalam penelitian tesis ini.

Last but not least, terima kasih kepada *my better half* serta empat bidadari kami, atas segala pengertian, toleransi, dan dukungan yang diberikan sepanjang masa studi di Program Studi Magister Psikologi yang penulis jalani selama tiga tahun terakhir ini.

Penulis menyadari bahwa dengan keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki, serta keterbatasan pustaka yang dikaji, maka tesis ini masih memiliki kekurangan-kekurangan yang perlu dikembangkan lebih lanjut agar lebih bermanfaat. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada dalam tesis ini.

Akhir kata, semoga Allah Yang Maha Pengasih senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala amal budi serta kebaikan semua pihak yang telah

membantu dalam penulisan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi.

Jakarta, 19 Juli 2016

Salam Hormat dan Salam Damai,

Sim Siska Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan	i
Lembar Pengesahan Penguji	ii
Lembar Pengesahan Pembimbing	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Komitmen Organisasi.....	11
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2 Perkembangan Konsep Komitmen Organisasi.....	14
2.1.3 Komponen Komitmen Organisasi.....	17
2.1.4 Penelitian Terdahulu tentang Komitmen Organisasi.....	18

2.2	<i>Work Engagement</i>	21
2.2.1	Pengertian <i>Work Engagement</i>	21
2.2.2	Perkembangan Konsep <i>Work Engagement</i>	21
2.2.3	Dimensi <i>Work Engagement</i>	24
2.2.4	Peran <i>Work Engagement</i> dalam Komitmen Organisasi.....	25
2.3	<i>Empowering Leadership</i>	26
2.3.1	Pengertian <i>Empowering Leadership</i>	26
2.3.2	Perkembangan Konsep <i>Empowering Leadership</i>	26
2.3.3	Dimensi <i>Empowering Leadership</i>	29
2.3.4	Peran <i>Empowering Leadership</i> dalam Komitmen Organisasi.....	30
2.4	Kerangka Berpikir dan Hipotesis	31
2.4.1	Peran <i>Work Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi	31
2.4.2	Peran <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Organisasi	32
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Partisipan.....	35
3.2	Desain Penelitian	38
3.3	Setting Lokasi dan Perlengkapan Penelitian	38
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
3.5	Instrumen Penelitian	40
3.5.1	Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi	42
3.5.2	Pengukuran Variabel <i>Work Engagement</i>	47
3.5.3	Pengukuran Variabel <i>Empowering Leadership</i>	51
3.6	Prosedur Penelitian.....	56
3.6.1	Persiapan Penelitian	56
3.6.2	Pelaksanaan Penelitian	57

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	57
3.7.1 Statistik Deskriptif	57
3.7.2 Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
4.2 Uji Hipotesis 1: Peran <i>Work Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	60
4.3 Uji Hipotesis 2: Peran <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Organisasi	61
4.4 Analisis Data Tambahan.....	62
BAB V SIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN	65
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Diskusi.....	66
5.3 Keterbatasan dalam Penelitian	67
5.4 Saran.....	68
5.4.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	68
5.4.2 Saran untuk Pihak-pihak yang Berkepentingan.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	L-1

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	<i>Theoretical and Research Bases of the Historically-derived Model of Leadership Types</i>	26
Tabel 2	Jenis Kelamin Partisipan	34
Tabel 3	Usia Subyek Parti	34
Tabel 4	Pendidikan Subyek Penelitian	34
Tabel 5	Status Pernikahan Subyek Penelitian	35
Tabel 6	Divisi Kerja Subyek Penelitian	35
Tabel 7	Level Jabatan Subyek Penelitian	35
Tabel 8	Status Masa Kerja Subyek Penelitian	36
Tabel 9	Model Pengukuran Komitmen Organisasi	41
Tabel 10	Model Pengukuran Komitmen Organisasi – Final	42
Tabel 11	Validitas Konvergen Komitmen Organisasi	42
Tabel 12	<i>Cross loading</i> Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi	43
Tabel 13	Korelasi Antar Konstruk Laten – Komitmen Organisasi	43
Tabel 14	<i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> – Komitmen Organisasi	44
Tabel 15	<i>R-Square</i>	44
Tabel 16	Model Pengukuran <i>Work Engagement</i>	45
Tabel 17	Model Pengukuran <i>Work Engagement</i> - Final	46
Tabel 18	Validitas Konvergen – <i>Work Engagement</i>	46
Tabel 19	<i>Cross Loading</i> Dimensi-dimensi <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 20	Korelasi Antar Konstruk Laten – <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 21	<i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> – <i>Work Engagement</i>	48

Tabel 22	<i>R-square – Work Engagement</i>	48
Tabel 23	Model Pengukuran <i>Empowering Leadership</i>	49
Tabel 24	Validitas Konvergen – <i>Empowering Leadership</i>	51
Tabel 25	<i>Cross Loading</i> Dimensi-dimensi <i>Empowering Leadership</i>	51
Tabel 26	Korelasi Antar Konstruk Laten – <i>Empowering Leadership</i>	52
Tabel 27	<i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> – <i>Empowering Leadership</i>	53
Tabel 28	<i>R-square – Empowering Leadership</i>	53
Tabel 29	<i>Path Coefficients</i> – Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Organisasi	57
Tabel 30	<i>Path Coefficients</i> – Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Afektif	59
Tabel 31	<i>Path Coefficients</i> – Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Kontinu	59
Tabel 32	<i>Path Coefficients</i> – Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Normatif	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman	
Gambar 1	Harga Minyak Mentah Dunia	1
Gambar 2	Kerangka Pikir	32
Gambar 3	Model Pengukuran Komitmen Organisasi	44
Gambar 4	Model Pengukuran <i>Work Engagement</i>	48
Gambar 5	Model Pengukuran <i>Empowering Leadership Behavior</i>	54
Gambar 6	Model Struktural Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Organisasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner	L-1
Lampiran 2	Statistik Deskriptif Gambaran Subyek Penelitian	L-7
Lampiran 3	Evaluasi Model Pengukuran Komitmen Organisasi	L-9
Lampiran 4	Evaluasi Model Pengukuran <i>Work Engagement</i>	L-11
Lampiran 5	Evaluasi Model Pengukuran <i>Empowering Leadership</i>	L-13
Lampiran 6	Evaluasi Model Struktural Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Organisasi	L-16
Lampiran 7	Evaluasi Model Struktural Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Afektif	L-17
Lampiran 8	Evaluasi Model Struktural Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Kontinyu	L-18
Lampiran 9	Evaluasi Model Struktural Peran <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Komitmen Normatif	L-19

Peran *Work Engagement* dan *Empowering Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Sim Siska Dewi
Dr. Fransisca Iriani Roesmala Dewi, M.Si.
Yohanes Budiarto, M.Si
Universitas Tarumanagara

Abstrak

Selama lebih dari dua dekade, komitmen organisasi menjadi topik yang tetap relevan bagi manajemen perusahaan karena dipersepsikan dapat memprediksi tingkat *turnover* pegawai. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi dipersepsikan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang terdiri dari tiga komponen. Ketiga komponen tersebut adalah keinginan (komitmen afektif), kebutuhan (komitmen kontinu) dan kewajiban (komitmen normatif). Masing-masing komponen tumbuh dari faktor penyebab yang berbeda dan memberikan implikasi yang berbeda terhadap perilaku kerja. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *work engagement* dan kepemimpinan. Salah satu tipe kepemimpinan yang menarik minat para peneliti dewasa ini adalah *empowering leadership* karena dipandang lebih cocok untuk kondisi ekonomi global masa kini yang menuntut efisiensi dan kecepatan dalam pengambilan keputusan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran dari *work engagement* dan *empowering leadership behavior* terhadap komitmen organisasi pegawai. Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dengan subyek penelitian sebanyak 133 orang. Uji hipotesis menggunakan metode regresi berganda dengan pendekatan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *work engagement* maupun *empowering leadership* berperan signifikan terhadap komitmen organisasi ($O = 0.417$, $p=0.05$ untuk *work engagement* dan $O = 0.293$, $p=0.05$ untuk *empowering leadership*).

Kata Kunci : *work engagement*, *empowering leadership*, komitmen organisasi.

Role of Work Engagement and Empowering Leadership on Organizational Commitment

Sim Siska Dewi
Dr. Fransisca Iriani Roesmala Dewi, M.Si.
Yohanes Budiarto, M.Si
Tarumanagara University

Abstract

For more than two decades, organizational commitment remains a relevant topic that receives prominent attention from the management as it is perceived that organizational commitment can predict employee turnover. Highly committed employees are perceived to produce better outcomes. Organizational commitment is a psychological state that has three components that reflect the desire (affective commitment), need (continuance commitment) and obligation (normative commitment) to maintain membership in the organization. Each component will develop from different antecedents and have different implications for work-relevant behavior. Among the antecedents are work engagement and leadership. A recent development in the leadership theory that attracts the attention of researchers is the empowering leadership. The empowering leadership behavior is regarded more suitable to the recent global economy that demands efficiency and quick decision making. The objective of this study was to test the role of work engagement and empowering leadership behavior toward organizational commitment of employees. Data were collected using convenience sampling method through questionnaires from 133 participants. Hypotheses were tested using multiple regression method under the partial least square approach. The results showed that both work engagement and empowering leadership played a significant role on organizational commitment ($O = 0.417$, $p=0.05$ for work engagement and $O = 0.293$, $p=0.05$ for empowering leadership).

Keywords: work engagement, empowering leadership, organizational commitment.