

**PERAN *ENGAGING LEADERSHIP* TERHADAP
KETERIKATAN KERJA DENGAN KETIDAKNYAMANAN
KERJA SEBAGAI MODERATOR DITINJAU DARI SITUASI
*PROXIMAL WITHDRAWAL STATES***

*The Role of Engaging Leadership on Work Engagement with Job Insecurity
as Moderator in Proximal Withdrawal States Situation*

TESIS

Oleh

Della Ariani

717181018



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**

**PERAN *ENGAGING LEADERSHIP* TERHADAP
KETERIKATAN KERJA DENGAN KETIDAKNYAMANAN
KERJA SEBAGAI MODERATOR DITINJAU DARI SITUASI
*PROXIMAL WITHDRAWAL STATES***

*The Role of Engaging Leadership on Work Engagement with Job Insecurity
as Moderator in Proximal Withdrawal States Situation*

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi.)

Oleh

Della Ariani

717181018



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**

PERNYATAAN

Saya, nama Della Ariani, nomor induk: 717181018

Dengan ini menyatakan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

berjudul: Peran *Engaging Leadership* terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja sebagai Moderator Ditinjau dari Situasi *Proximal Withdrawal States*

merupakan **karya sendiri** yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan **plagiarisme dan otoplagiarisme**.

Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 23 Juni 2021



Della Ariani
717181018

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI TESIS OLEH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai KTP) : Della Ariani

NIM : 717181018

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERAN *ENGAGING LEADERSHIP* TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN KETIDAKNYAMANAN KERJA SEBAGAI MODERATOR DITINJAU DARI SITUASI *PROXIMAL WITHDRAWAL STATES*

The Role of Engaging Leadership on Work Engagement with Job Insecurity as Moderator in Proximal Withdrawal States Situation

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan **mempublikasikan** *) karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (*author*) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Mengetahui,



Dr. Rostiana, M.Si, Psikolog

Jakarta, 23 Juni 2021

Yang menyatakan,



Della Ariani

*) Hak Publikasi **mohon diedit** (boleh dicantumkan / **tidak dicantumkan**), tergantung kondisi, apakah karya ilmiah (tesis) **sudah pernah/belum pernah dipublikasikan**.

Jika karya ilmiah (tesis) sudah pernah dipublikasikan, berikut keterangan mengenai Tahun Terbit, Judul, Nama Media Publikasi, Nama Penerbit, atau Link (URL) Publikasi

Tahun Terbit : 2020

Judul Karya : *The Role of Engaging Leadership on Work Engagement with Job Insecurity as Moderator in Proximal Withdrawal States Situation*

Nama Media (Judul Jurnal) : *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*

Alamat Link (URL) : <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-20/125948195>

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Della Ariani

N.I.M. 717181018

Program Studi : Magister Psikologi

JUDUL TESIS

Peran Engaging Leadership terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja
sebagai Moderator Ditinjau dari Situasi Proximal Withdrawal States

telah diuji pada **Sidang Tesis** pada hari Kamis tanggal 16 Januari 2020.

dan dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Zamralita, M.M., Psikolog
2. Anggota : Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.

Jakarta, 23 Juni 2021

Pembimbing I



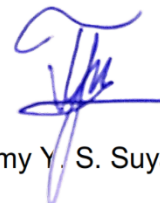
Dr. Rostiana, M.Si, Psikolog

Dekan



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Ketua Program



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

**LEMBAR PERSETUJUAN POSTER
DAN RINGKASAN TESIS (UNTUK ARTIKEL JURNAL)**

**Lembar ini sebagai Salah Satu Prasyarat yang perlu dilengkapi
dalam Berkas Pra-Yudisium**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Dr. Rostiana, M.Si, Psikolog (sebagai Pembimbing I)

menyatakan bahwa tesis berjudul:

**Peran *Engaging Leadership* terhadap Keterikatan Kerja dengan
Ketidaknyamanan Kerja sebagai Moderator Ditinjau dari Situasi *Proximal
Withdrawal States***

yang disusun oleh:

Della Ariani (717181018)

telah dibuat **Poster sesuai kriteria:**

Ukuran poster: A1; Besaran huruf terbaca jelas dari jarak 1m; Identitas mencakup: nama mahasiswa, alamat e-mail mahasiswa, dan nama dosen pembimbing; Bagian pokok yang perlu ada: *research question*/pertanyaan penelitian, teori yang digunakan, metode, dan hasil; Diharapkan poster terlihat menarik, banyak menyajikan konsep dalam bentuk gambar/grafik, bukan sekadar memindahkan *text* pada *power point* ke dalam kertas ukuran A1.

serta telah **diringkas** sehingga **layak** untuk **diajukan kepada Editor Jurnal**.

Jakarta, 05 Juli 2021

Pembimbing I



Dr. Rostiana, M.Si, Psikolog

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Peran *Engaging Leadership* terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja sebagai Moderator Ditinjau dari Situasi *Proximal Withdrawal States*”. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Psikologi di Universitas Tarumanagara bidang peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada :

1. Dr. Rostiana, M.Si, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan dosen pembimbing yang senantiasa membimbing penulis hingga tesis ini berhasil diselesaikan
2. Seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan ilmu, ide, saran, dan kritik yang membangun
3. Seluruh staf Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal tesis ini
4. PT. Sale Stock Indonesia sebagai tempat saya bekerja, beserta seluruh tim di Departemen People terutama Head of People, Mbak Pratiwi yang telah memberi izin untuk pengambilan data di perusahaan. Kepada

seluruh karyawan PT. Sale Stock Indonesia yang berpartisipasi dan mendukung penelitian ini

5. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan baik secara moril maupun materil
6. Arbian Ridzka Putra, yang selalu memberikan dukungan dan bantuan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik
7. Seluruh rekan penulis di Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah saling mendukung dan menguatkan satu sama lain

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan tesis ini. Untuk itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan agar tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Jakarta, 23 Juni 2021

Penulis

Della Ariani

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN POSTER	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Bagi Organisasi	10
1.4.2 Manfaat Bagi Masyarakat	10
1.4.3 Manfaat Bagi Perkembangan Ilmu.....	11
BAB II	12
2.1 Keterikatan Kerja.....	12
2.1.1 Definisi Keterikatan kerja	12
2.1.2 Komponen Keterikatan kerja.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan kerja	14
2.2 <i>Engaging Leadership</i>	18

2.2.1	Definisi <i>Engaging Leadership</i>	18
2.2.2	Komponen <i>Engaging Leadership</i>	19
2.2.3	Faktor –Faktor yang Mempengaruhi <i>Engaging Leadership</i>	22
2.3	Ketidaknyamanan kerja	23
2.3.1	Definisi Ketidaknyamanan kerja.....	23
2.3.2	Komponen Ketidaknyamanan kerja	25
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketidaknyamanan kerja	25
2.4	<i>Proximal Withdrawal States</i>	26
2.4.1	Definisi <i>Proximal Withdrawal States</i>	26
2.4.2	Komponen <i>Proximal Withdrawal States</i>	26
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Proximal Withdrawal States</i>	27
2.5	Kerangka Berpikir dan Hipotesis	29
BAB III		33
3.1	Partisipan	33
3.2	Desain Penelitian	37
3.3	Setting dan Instrumen Penelitian	38
3.4	Pengukuran Penelitian	38
3.4.1	Keterikatan kerja.....	38
3.4.2	<i>Engaging Leadership</i>	39
3.4.3	Ketidaknyamanan kerja	40
3.4.4	<i>Proximal Withdrawal States</i>	41
3.5	Prosedur Penelitian	43
BAB IV.....		44
4.1	Gambaran Keterikatan Kerja pada Tiap Situasi PWS Ditinjau dari Data Demografis	44

4.1.1	Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Enthusiastic Leavers</i> Ditinjau dari Data Demografis	44
4.1.2	Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Reluctant Stayers</i>	45
4.1.3	Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Reluctant Leavers</i>	46
4.1.4	Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Enthusiastic Stayers</i>	46
4.2	Uji Hipotesis	48
4.2.1	Uji Normalitas	48
4.2.2	Uji Auto Korelasi	49
4.2.3	Uji Multikolinearitas.....	50
4.2.4	Uji Heteroskedasitas.....	51
4.2.5	Peran <i>Engaging Leadership</i> terhadap Keterikatan Kerja	52
4.2.6	Ketidaknyamanan Kerja.....	54
4.3	Rangkuman Hasil Penelitian.....	56
4.4	Uji Hipotesis berdasarkan Demografis.....	58
BAB V	62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Diskusi	62
5.3	Saran	66
5.3.1	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	66
5.3.2	Saran Bagi PT. X.....	66
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Survei Keterikatan Kerja Karyawan.....	7
Tabel 2. Data Turnover Karyawan 2018 - 2019	8
Tabel 3. Sampel Penelitian berdasarkan Departemen.....	34
Tabel 4. Gambaran Situasi PWS pada PT. X.....	34
Tabel 5. Gambaran Usia Partisipan Penelitian.....	35
Tabel 6. Gambaran Latar Belakang Pendidikan Partisipan	35
Tabel 7. Gambaran Masa Kerja Partisipan	36
Tabel 8. Gambaran Tingkat Jabatan Partisipan.....	36
Tabel 9. Gambaran Status Pernikahan Partisipan	37
Tabel 10. Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Enthusiastic Leavers</i> Ditinjau dari Data Demografis.....	44
Tabel 11. Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Reluctant Stayers</i>	45
Tabel 12. Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Reluctant Leavers</i>	46
Tabel 13. Gambaran Keterikatan Kerja pada Situasi <i>Enthusiastic Stayers</i>	46
Tabel 14. Gambaran Situasi PWS berdasarkan Usia.....	47
Tabel 15. Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	49
Tabel 16. Hasil Uji Auto Korelasi.....	49
Tabel 17. Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas	50
Tabel 18. Uji Regresi Peran <i>Engaging Leadership</i> terhadap Keterikatan kerja dilihat dari PWS.....	52
Tabel 19. Koefisien Regresi <i>Engaging Leadership</i> terhadap Keterikatan kerja ..	53
Tabel 20. Uji Regresi Ketidaknyamanan kerja sebagai variabel Moderator pada Peran <i>Engaging Leadership</i> terhadap Keterikatan kerja dilihat dari PWS.....	54

Tabel 21. <i>Peran Ketidaknyamanan kerja sebagai Moderator pada Situasi Enthusiastic Leavers</i>	54
Tabel 22. <i>Rangkuman Hasil Uji Hipotesis</i>	56
Tabel 23. <i>Matriks Demografis PWS – Wanita</i>	58
Tabel 24. <i>Matriks Demografis PWS – Pria</i>	60

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1.</i> Kerangka berpikir	31
<i>Gambar 2.</i> Hasil uji normalitas	48
<i>Gambar 3.</i> Hasil uji heteroskedasitas.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Data Partisipan.....	75
Lampiran 2 Alat Ukur Engaging Leadership.....	77
Lampiran 3 Alat Ukur Work Engagement.....	79
Lampiran 4 Alat Ukur Ketidaknyamanan Kerja.....	80
Lampiran 5 Alat Ukur PWS	81
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Alat Ukur Engaging Leadership.....	83
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Alat Ukur Work Engagement.....	83
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Alat Ukur Ketidaknyamanan Kerja.....	83
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS Enthusiastic Leavers	84
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS Reluctant Stayers	84
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS Reluctant Leavers.....	84
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS Enthusiastic Stayers	84
Lampiran 13 CFA Engaging Leadership Estimate.....	85
Lampiran 14 CFA Engaging Leadership Standardized Solution.....	86
Lampiran 15 CFA Engaging Leadership t value.....	87
Lampiran 16 CFA Work Engagement Estimate.....	88
Lampiran 17 CFA Work Engagement Standardized Solution.....	89
Lampiran 18 CFA Work Engagement t value	90
Lampiran 19 CFA Job Insecurity Estimate	91
Lampiran 20 CFA Job Insecurity Standardized Solution	92
Lampiran 21 CFA Job Insecurity t value	93
Lampiran 22 Uji ANOVA Peran Engaging Leadership terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja sebagai Variabel Moderator tanpa PWS	94

Lampiran 23 Uji ANOVA Peran Engaging Leadership terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Situasi Enthusiastic Leavers.....	95
Lampiran 24 Uji ANOVA Peran Engaging Leadership terhadap Keterikatan Kerja dengan Job Insecurity sebagai Variabel Moderator pada Situasi Reluctant Stayers	96
Lampiran 25 Uji ANOVA Peran Engaging Leadership terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Situasi Reluctant Leavers.....	97
Lampiran 26 Uji ANOVA Peran Engaging Leadership terhadap Keterikatan Kerja dengan Ketidaknyamanan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Situasi Enthusiastic Stayers	98
Lampiran 27 Uji Validitas Alat Ukur PWS Enthusiastic Leavers	99
Lampiran 28 Uji Validitas Alat Ukur PWS Reluctant Stayers	100
Lampiran 29 Uji Validitas Alat Ukur PWS Reluctant Leavers	101
Lampiran 30 Uji Validitas Alat Ukur PWS Enthusiastic Stayers.....	102

PERAN *ENGAGING LEADERSHIP* TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN KETIDAKNYAMANAN KERJA SEBAGAI MODERATOR DITINJAU DARI SITUASI *PROXIMAL WITHDRAWAL STATES*

Della Ariani
Dr. Rostiana, M. Si, Psi
Universitas Tarumanagara

Abstrak

Keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan merupakan hal yang penting dimiliki oleh karyawan. Dengan memiliki keterikatan yang baik, karyawan akan bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa bangga akan pekerjaannya, dan akan bekerja dengan emosi positif sehingga akan berpengaruh positif pada performa kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas. Dalam penelitian ini, keterikatan kerja ditinjau dari peran atasan yaitu dengan adanya *engaging leadership* pada diri atasan dengan melihat peran ketidaknyamanan kerja sebagai variabel moderator. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan situasi *proximal withdrawal states* yang tengah dialami karyawan. Dengan menggunakan teknik sampling *cluster random sampling*, sebanyak 378 karyawan telah berpartisipasi dalam penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat peran *engaging leadership* terhadap keterikatan kerja pada situasi *enthusiastic leavers* dan *enthusiastic stayers*, namun ketidaknyamanan kerja hanya menjadi moderator pada situasi *enthusiastic leavers* ($p < .05$, $R^2 = .883$).

Kata Kunci : *engaging leadership*, keterikatan kerja, ketidaknyamanan kerja, *proximal withdrawal states*

THE ROLE OF ENGAGING LEADERSHIP ON WORK ENGAGEMENT WITH JOB INSECURITY AS MODERATOR IN PROXIMAL WITHDRAWAL STATES SITUATION

Della Ariani
Dr. Rostiana, M. Si, Psi
Universitas Tarumanagara

Abstract

A Work engagement is an important thing for employees to have. By having a good engagement, employees will be eager to work, have a sense of pride in their work, and will work with positive emotions so it will have a positive effect on employee work performance which can increase productivity. In this study, work engagement was viewed from the role of leaders, namely by engaging leadership in leaders by looking at the role of job insecurity as a moderator variable. In addition, this study also considered the situation of proximal withdrawal states that were being experienced by employees. By using cluster random sampling technique, 378 employees have participated in the research. Data processing is performed using multiple regression analysis. The results of this study are there are role of engaging leadership in work engagement in enthusiastic leavers and enthusiastic stayers, but job insecurity only moderates enthusiastic leavers ($p < .05$, $R^2 = .883$).

Keywords : engaging leadership, work engagement, job insecurity, proximal withdrawal states