

**PERAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI PEMEDIASI
HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN
PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta)**

TESIS

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen**



**BAYU HARYANTO
21100182121012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

**PERAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI PEMEDIASI HUBUNGAN
ANTARA PEMBERADAYAAN PSIKOLOGIS DAN PRAKTIK SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta)**

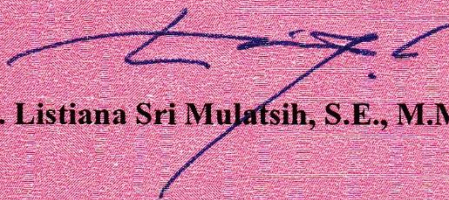
Oleh:

**BAYU HARYANTO
21100182121012**

**Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023**

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M.

Pembimbing II,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

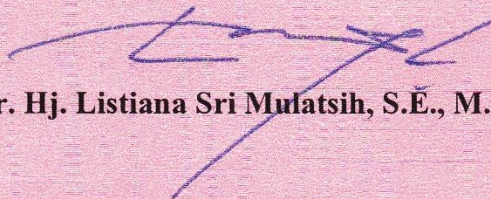
**PERAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI PEMEDIASI HUBUNGAN
ANTARA PEMBERADAYAAN PSIKOLOGIS DAN PRAKTIK SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta)**

Oleh:

**BAYU HARYANTO
21100182121012**

**Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023**

Ketua,



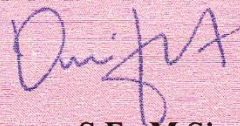
Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M.

Sekretaris,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

Anggota,



Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Ak., CA.

Anggota,



Dr. Akmal S.E., M. Si.

**Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 16 Agustus 2023**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan,



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bayu Haryanto
NPM : 2110018212012
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

“Peran Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta)”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Agustus 2023
Penulis,



Bayu Haryanto
NPM: 2110018212012

Peran Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pemberdayaan psikologi dan praktik sumberdaya manusia dengan kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh staf tenaga kependidikan di perguruan tinggi swasta di Kota Padang, Indonesia yang berjumlah sebanyak 130 pegawai dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran variabel penelitian menggunakan kuesioner penelitian berdasarkan skala Likert-5. Model analisis data dalam penelitian ini diuji menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0.9.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan praktik sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Praktik sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan antara praktik sumberdaya manusia dan kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, keterikatan karyawan, pemberdayaan psikologis, praktek sumber daya manusia, tenaga kependidikan

The Role of Employee Engagement as a Mediator of the Relationship between Psychological Empowerment and Human Resource Practices Towards Job Satisfaction (Study on the Educational Staff of Bung Hatta University)

Abstract

This research aims to analyze the relationship between psychological empowerment and human resource practice with job satisfaction mediated by employee engagement. The respondents in this study were all educational staff at a private university in Padang City, Indonesia, which numbered as many as 130 employees using census techniques. Data collection method using a questionnaire with measurement of research variables using a survey questionnaire based on the Likert-5 scale. The data analysis model in this study was tested using SmartPLS software version 4.0.9.5. Research findings show that psychological empowerment affects employee engagement, psychological empowerment affects job satisfaction, and human resource practice affects job satisfaction. Human resource practices have no influence on employee engagement. Employee engagement has no influence on job satisfaction. Employee engagement does not mediate the relationship between psychological empowerment and job satisfaction. Employee engagement does not mediate the relationship between human resource practice and job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, employee attachment, psychological empowerment, human resource practice, educational staff*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Peran Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta)”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., M.B.A, selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Bung Hatta.
4. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph. D, selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E. M.Si., Ak., CA. dan bapak Dr. Akmal S.E., M.Si., sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan maupun ilmu yang sangat bermanfaat.
6. Seluruh dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan.
7. Ibunda Deswita Rasyid dan Ayahanda Irvanche MS yang telah senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya serta bekerja tanpa lelah untuk memberikan kehidupan dan pendidikan yang layak untuk anak-anaknya.

8. Adik-adik penulis, Bima Febrian dan Bidara Lidya Irfan yang selalu memberi semangat kepada penulis.
9. Keluarga *Happy Family* untuk Prof. Dr. Diana Kartika, Dr. Yuni Astuti, S.Pd., M.Pd., dr. Eka Purnamasari, M.H., Suharni Caniago, S.Pd (Amak Anik), Uni Herlina, Uni Erlinda Yasin, Rizki Amauli, S. Hum, Wati Indah Sari, S.Kom, Wendy Seprinaidy S.Hum dan Bripda M. Aziz S.Hum yang telah memberikan arahan, motivasi, dorongan, dan dukungan tak terhingga selama perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
10. Saudara Taufik Bardhan, ST, M. Si yang menjadi rekan bertukar pikiran dalam penyelesaian tesis ini.
11. Rekan-rekan tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta yang selalu memberikan semangat selama perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
12. Rekan-rekan seperjuangan Magister Sains Manajemen Angkatan 32 yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
13. Rekan-rekan Komunitas Padang Heritage, Blogger Ranah Minang, Blogger Palanta, Tim Pemberdayaan dan Pengembangan Desa Wisata Sumatera Barat yang senantiasa mendukung selama masa perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
14. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Agustus 2023

Penulis,

Bayu Haryanto

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Tinjauan Pustaka	15
2.1.1 Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Pemberdayaan Psikologis	21
2.1.3 Praktik Sumberdaya Manusia	24
2.1.4 Keterikatan Karyawan	28
2.2 Pengembangan Hipotesis	35
2.2.1 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan	35
2.2.2 Pengaruh Praktik Sumberdaya Manusia Terhadap Keterikatan Karyawan	37
2.2.3 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.2.4 Pengaruh Praktik Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja.....	40

2.2.5 Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	42
2.2.6 Pengaruh Keterikatan Karyawan yang Memediasi Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Kepuasan Kerja.....	45
2.2.7 Pengaruh Keterikatan Karyawan yang Memediasi Hubungan antara Praktik Sumberdaya Manusia dengan Kepuasan Kerja.....	46
2.3 Kerangka Konseptual	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Objek Penelitian	48
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	48
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	48
3.4. Metode Pengumpulan Data	49
3.5. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian.....	50
3.5.1. Kepuasan Kerja	50
3.5.2. Pemberdayaan Psikologis.....	50
3.5.3. Praktik Sumberdaya Manusia	51
3.5.4. Keterikatan Karyawan	51
3.6. Pengukuran Variabel.....	52
3.7. Metode Analisis Data.....	52
3.7.1. <i>Measurement Model Assessment</i> (MMA)	53
3.7.1.1. <i>Convergent Validity</i>	53
3.7.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	54
3.7.2. Analisis Deskriptif.....	55
3.7.3. <i>R-square dan Q-square</i>	57
3.7.4. <i>Structural Model Assessment</i> (SMA).....	58
3.7.5. Efek Mediasi.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.1.1. Response Rate	60
4.1.2. Profil Responden	61

4.1.3.	<i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	63
4.1.3.1.	<i>Convergent Validity</i>	63
4.1.3.2.	<i>Discriminant Validity</i>	73
4.1.4.	Analisi Deskriptif Variabel	77
4.1.4.1.	Kepuasan Kerja.....	77
4.1.4.2.	Pemberdayaan Psikologis	78
4.1.4.3.	Praktik Sumberdaya Manusia	79
4.1.4.4.	Keterikatan Karyawan	81
4.1.5.	<i>R-square dan Q-square</i>	82
4.1.6.	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i>	84
4.2.	Pembahasan.....	87
4.2.1.	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan.....	87
4.2.2.	Pengaruh Praktik Sumberdaya Manusia Terhadap Keterikatan Karyawan.....	90
4.2.3.	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja	92
4.2.4.	Pengaruh Praktik Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja	95
4.2.5.	Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	98
4.2.6.	Pengaruh Keterikatan Karyawan yang Memediasi Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Kepuasan Kerja	100
4.2.7.	Pengaruh Keterikatan Karyawan yang Memediasi Hubungan antara Praktik Sumberdaya Manusia dengan Kepuasan Kerja	101
BAB V PENUTUP		104
5.1.	Kesimpulan	104
5.2.	Implikasi Penelitian	106
5.2.1.	Implikasi Teoritis	105
5.2.2.	Implikasi Praktis	106

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian.....	109
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Surveri Awal Kepuasan Kerja Universitas Bung Hatta.....	6
Tabel 3.2. Pengukuran Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3.3. Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	57
Tabel 3.4. Kriteria <i>R-square</i>	57
Tabel 3.5. Kriteria <i>Q-square</i>	58
Tabel 3.6. Tipe Pengujian Mediasi	59
Tabel 4.1. <i>Response Rate</i>	61
Tabel 4.2. Profil Responden.....	61
Tabel 4.3. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepuasan Kerja Tahap I.....	64
Tabel 4.4. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepuasan Kerja Tahap II.....	65
Tabel 4.5. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Keterikatan Karyawan Tahap I.....	66
Tabel 4.6. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Keterikatan Karyawan Tahap II.....	67
Tabel 4.7 . Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Pemberdayaan Psikologis Tahap I.....	68
Tabel 4.8. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Pemberdayaan Psikologis Tahap II.....	69
Tabel 4.9. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Praktik Sumberdaya Manusia Tahap I.....	71
Tabel 4.10. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Praktik Sumberdaya Manusia Tahap II.....	72
Tabel 4.11. <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Fornell Larcker Criterion.	74
Tabel 4.12. <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i>	75
Tabel 4.13. <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Heterotrait Monotrait Ratio	76
Tabel 4.14. Deskripsi Kepuasan Kerja.....	77

Tabel 4.15. Deskripsi Keterikatan Karyawan	78
Tabel 4.16. Deskripsi Pemberdayaan Psikologis	80
Tabel 4.17. Deskripsi Praktik Sumberdaya Manusia	81
Tabel 4.18. Hasil Nilai <i>R-square</i> dan <i>Q-square</i>	83
Tabel 4.19. Hasil Pengujian Hipotesis H ₁ -H ₅	84
Tabel 4.20. Hasil Pengujian Hipotesis H ₆ -H ₇	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1. <i>Structural Model Assessment</i>	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	119
Lampiran 2. Tabulasi Data	124
Lampiran 3. Profil Responden	139
Lampiran 4. <i>Measurement Model Assessment</i>	141
Lampiran 5. Deskripsi Variabel	149
Lampiran 6. <i>R-square</i> dan <i>Q-square</i>	155
Lampiran 7. <i>Structural Model Assessment</i>	156