

TESIS

**PENGARUH *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP
EMPLOYEE WELLBEING DENGAN *PERSON JOB FIT* DAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI**

(Studi pada Karyawan *Credit Union* di Kabupaten Ketapang)



Paulina Meta Armis

NPM: 18 500 2916

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2021**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : PAULINA META ARMIS

Nomor Mahasiswa : 18 500 2916/PS/MM

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Kesejahteraan
Karyawan dengan *Person Job Fit* dan *Psychological
Empowerment* sebagai variabel Pemediasi (Studi pada
Karyawan *Credit Union* di Kabupaten Ketapang)

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D 27 Agustus 2021

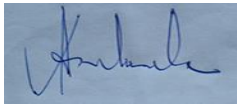


UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

PENGESAHAN TESIS

Nama : PAULINA META ARMIS
Nomor Mahasiswa : 18 500 2916/PS/MM
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Wellbeing* dengan *Person Job Fit* dan *Psychological Empowerment* sebagai variabel Pemediasi
(Studi pada Karyawan *Credit Union* di Kabupaten Ketapang)

Nama Penguji	Tanggal	Tanda Tangan
--------------	---------	--------------

Dr. M. Parnawa Putranta, M.B.A, Ph.D	27 Agustus 2021	
--------------------------------------	-----------------	---

.....

Prof. Dr. MF Shellyana Junaedi, SE., M.Si.	31 Agustus 2021	
--	-----------------	---

ACC by Whatshap

W. Mahestu N Krisjanti.,SE.,M.Sc.IB,Ph.D.	31 Agustus 2021	
---	-----------------	-------

Ketua Program Studi

TERLAMPIR

.....
Dr. Dra. J. Ellyawati, M.M

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PAULINA META ARMIS
Nomor Mahasiswa : 18 500 2916/PS/MM
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Wellbeing* dengan *Person Job Fit* dan *Psychological Empowerment* sebagai variabel Pemediasi
(Studi pada Karyawan *Credit Union* di Kabupaten Ketapang)

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini benar-benar hasil karya saya sendiri bukan merupakan duplikasi atau plagiasi dari hasil karya peneliti lain. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini tertuang dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari tesis ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 27 Agustus 2021

Paulina Meta Armis

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Wellbeing* dengan *Person Job Fit* dan *Psychological Empowerment* sebagai variabel pemediasi dengan objek studi karyawan *Credit Union* di Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dengan jumlah responden sebanyak 182 orang dengan kriteria karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan teknik *puprposive sampling*. Penyebaran kuesioner menggunakan *google form* dengan *indirect distribution*. Kemudian *link* dikirimkn pada bagian personalia tiap *Credit Union* untuk disebarakan kepada karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *path analysis* dengan bantuan *software* olah data SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Inclusive Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Wellbeing*. Hasil kedua *Inclusive Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Person Job Fit*. Hasil ketiga *Inclusive Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Hasil keempat *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Wellbeing*. Hasil kelima *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dn signifikan terhadap *Employee Wellbeing*. Hasil keenam *Person Job Fit* memediasi pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Wellbeing* dan *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Wellbeing*.

Kata Kunci: *Inclusive Leadership*, *Person Job Fit*, *Psychological Empowerment* dan *Employee Wellbeing*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Inclusive Leadership on Employee Wellbeing with Person Job Fit and Psychological Empowerment as mediating variables with the object of study being Credit Union employees in Ketapang Regency, West Kalimantan. The distribution of the questionnaire was conducted online with a total of 182 respondents with criteria for permanent employees with a minimum service period of one year. This research uses purposive sampling technique. Dissemination of the questionnaire using google form with indirect distribution. Then the link is sent to the personnel section of each Credit Union to be distributed to employees. Data analysis was performed using path analysis with the help of SPSS data processing software.

The results showed that Inclusive Leadership had a positive and significant effect on Employee Wellbeing. The second result of Inclusive Leadership has a positive and significant effect on Person Job Fit. The third result of Inclusive Leadership has a positive and significant effect on Psychological Empowerment. The results of the four Person Job Fit have a positive and significant effect on Employee Wellbeing. The fifth result of Psychological Empowerment has a positive and significant effect on Employee Wellbeing. The results of the six Person Job Fit mediate the effect of Inclusive Leadership on Employee Wellbeing and Psychological Empowerment mediate the effect of Inclusive Leadership on Employee Wellbeing.

Keywords: *Inclusive Leadership, Person Job Fit, Psychological Empowerment and Employee Wellbeing.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *Pengaruh Inclusive Leadership terhadap Employee Wellbeing dengan Person Job Fit dan Psychological Empowerment sebagai variabel pemediasi dengan objek Studi Karyawan Credit Union* tepat hingga batas waktu yang telah ditentukan.

Penyusunan tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa atas kuasa-Nya yang begitu besar penulis dapat menyelesaikan tesis ini dalam situasi pandemi ini.
2. Dr. M. Parnawa Putranta, M.B.A, Ph.D selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan arahan, masukan serta dukungannya dengan sabar dalam proses penyusunan tesis ini.
3. Seluruh dosen Magister Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan sehingga penulis mendapatkan ilmu yang berguna dan mendapat gambaran dalam penyusunan tesis ini.
4. Orang tua ku yang terkasih, keluarga besar dan Rm. Bangun yang telah memberikan *support* dalam penyelesaian tesis ini.
5. Teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk penyelesaian tesis ini.

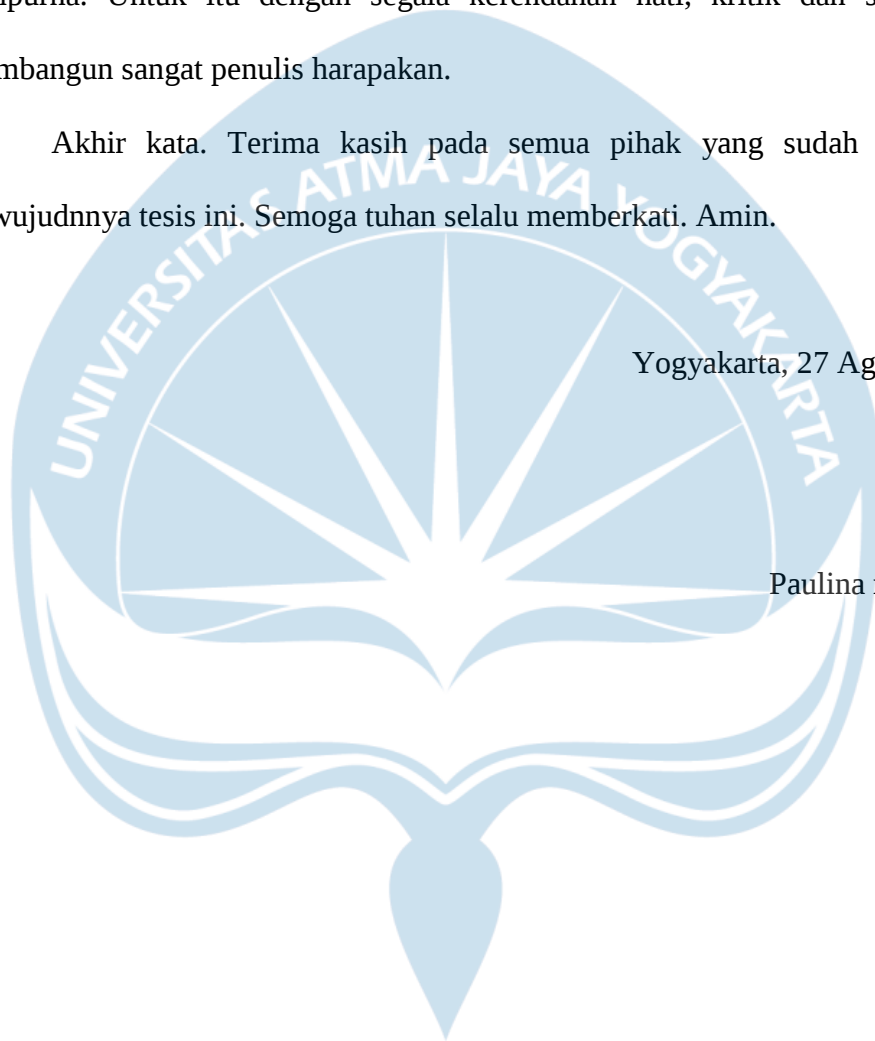
6. Teman-teman magister yang saling bersinergi dan berbagi informasi dan saling berbagi semangat untuk segera menyelesaikan tesis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata. Terima kasih pada semua pihak yang sudah membantu terwujudnya tesis ini. Semoga tuhan selalu memberkati. Amin.

Yogyakarta, 27 Agustus 2021

Paulina meta armis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
INTISARI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang Masalah	1
B Rumusan Masalah	5
C Tujuan Penelitian	7
D Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A <i>Employee wellbeing</i>	8
B <i>Person Job Fit</i>	13
C <i>Psychological Empowerment</i>	15
D <i>Inclusive leadership</i>	18
E Penelitian Terdahulu	21
F Hipotesis	24
G Kerangka pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A Desain Penelitian	32
B Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.	33
C Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Metode Pengukuran Data, dan Instrumen Penelitian	34

D Pengujian Instrumen Penelitian	37
E Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A Pengujian Instrumen	43
B Gambaran Umum Objek Penelitian	47
C Sumber objek penelitian	48
D Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian..	51
E Pengujian Hipotesis	52
F Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	66
A Kesimpulan	66
B Implikasi Manajerial	67
C Keterbatasan Penelitian	69
D Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	31
Gambar 3.1 Kerangka teoritik Baron dan Kenny	40



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Analisis Jalur	41
Tabel 4. 1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Inclusive Leadership</i> .45	
Tabel 4. 2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Person Job Fit</i>	45
Tabel 4. 3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Psychological Empowerment</i>	46
Tabel 4. 4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas <i>Variabel Employee wellbeing</i>	47
Tabel 4. 5 Sumber objek penelitian	48
Tabel 4. 6 Profil Responden	49
Tabel 4. 7 Ringkasan Rata-rata Penilaian Terhadap Variabel Penelitian	51
Tabel 4. 8 Rangkuman Pengaruh Langsung.....	52
Tabel 4. 9 Rangkuman Mediasi 1 dan 2	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	74
Lampiran 2 Rekap kuesioner validitas dan Reabilitas	81
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	84
Lampiran 4 Rekap kuesioner utama	89
Lampiran 5 Hasil uji regresi	106
Lampiran 6 Profil responden	112
Lampiran 7 Statistik deskriptif	113
Lampiran 8 Surat bukti penelitian	115

