

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL
TERHADAP *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* DENGAN
EMPLOYEE EMPOWERMENT SEBAGAI PEMEDIASI
DAN *POSITIVE MOOD* SEBAGAI PEMODERASI**

**(STUDI PADA KARYAWAN *STARTUP* DI
YOGYAKARTA)**



LUCIA ADILLA MARIBETH PALANDA

No. Mhs: 20 500 3230/SDM/MM

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2022



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : LUCIA ADILLA MARIBETH PALANDA
Nomor Mahasiswa : 20 500 3230/SDM/MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis :

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* DENGAN *EMPLOYEE EMPOWERMENT* SEBAGAI PEMEDIASI DAN *POSITIVE MOOD* SEBAGAI PEMODERASI
(STUDI PADA KARYAWAN *STARTUP* DI YOGYAKARTA)

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D

08 Maret 2022



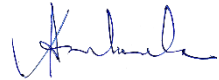


UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
 PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS


Nama : LUCIA ADILLA MARIBETH PALANDA
 Nomor Mahasiswa : 20 500 3230/SDM/MM
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis :

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP *EMPLOYEE VOICE*
BEHAVIOR DENGAN *EMPLOYEE EMPOWERMENT* SEBAGAI PEMEDIASI
 DAN *POSITIVE MOOD* SEBAGAI PEMODERASI

(STUDI PADA KARYAWAN *STARTUP* DI YOGYAKARTA)

Nama Penguji	Tanggal	Tanda Tangan
Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D	08 April 2022	
Dr. J. Ellyawati, MM	13 April 2022	
Drs. Budi Suprpto, M.B.A., Ph.D	13 April 2022	

Ketua Program Studi


Dr. J. Ellyawati, MM.

MOTTO

“Berdoa, berusaha dan jangan sekali-kali membandingkan diri sendiri dengan orang lain. Semua punya waktu dan jalannya karena Tuhan tidak pernah tidur”

- Lucia Palanda



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* DENGAN *EMPLOYEE EMPOWERMENT* SEBAGAI PEMEDIASI DAN *POSITIVE MOOD* SEBAGAI PEMODERASI
(STUDI PADA KARYAWAN *STARTUP* DI YOGYAKARTA)

benar-benar merupakan buah pikiran saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini pada bagian daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti adanya kesengajaan dalam melakukan plagiarisme sebagian atau keseluruhan dari tesis ini, maka saya bersedia agar gelar dan ijazah yang telah saya peroleh dibatalkan oleh pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan akan segera dikembalikan jika hal tersebut terbukti.

Yogyakarta, 08 Maret 2022

Yang menyatakan



Lucia Adilla Maribeth Palanda

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan pembuatan tugas akhir “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap *Employee Voice Behavior* dengan *Employee Empowerment* sebagai mediasi dan *Positive Mood* sebagai pemoderasi (Studi Pada Karyawan *Startup* di Yogyakarta)” ini dengan baik.

Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Magister Manajemen (MM) pada Program Pasca Sarjana di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan tugas akhir ini penulis telah mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu membimbing dalam iman, memberikan berkat-Nya, dan menyertai penulis selalu.
2. Orang tua (Yohanis Palanda dan Yuliana Sonda Palalangan), tante (Yasinta Palanda dan Lusia Palanda), nenek (Lusi Palanda), kakak (Angryany Widyasti Palanda), keponakan (Selena Lovato), dan keluarga besar yang mendukung serta memberikan doa dan semangat kepada penulis.
3. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta sekaligus dosen penguji yang telah memberikan saran dalam pengerjaan tesis.
4. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing tunggal yang telah membimbing dan memberikan waktu, pembelajaran, masukan serta motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir.
5. Ibu Dr. Dra. Jeane Ellyawati, MM selaku Kaprodi Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta sekaligus dosen penguji yang telah memberikan saran dalam pengerjaan tesis
6. Pihak perusahaan *startup* di Yogyakarta yang telah memberikan izin dan

dukungan kepada penulis untuk melakukan pengambilan data.

7. Seluruh responden yaitu karyawan startup dari perusahaan terpilih di Yogyakarta yang memberikan waktu dan dukungan dalam melakukan pengisian kuesioner.
8. Sahabat berkeluh kesah: Loly Elia Tamba, Michaela Jovanca Terry Audre, Gian Giovannia dan Verena Leandra Ivony Purnomo. Pemberi solusi terbaik, tempat berbagi suka duka. Pemberi pikiran positif kepada penulis.
9. Kedua teman yang berpengaruh dalam mengantarkan penulis untuk mencari perusahaan dan membagikan kuesioner: Frans Josua dan Aurelya.
10. Teman-teman terdekat yang selalu mendukung: Agatha Yuan Regina Cheili, Georgius Hendy Putranto, Daud, Rigun, Widel Florenza Tandung, Aga, Frans, Wala, Lanang, Ryan, Apiiau, Clau, Airen, Fanti, Margaretha Putri, Clarissa Febian yang telah memberikan semangat dan dukungan secara finansial dan non finansial kepada penulis.
11. Mami Celi (Agatha) dan Mama Endich yang telah menganggap penulis sebagai anaknya sendiri dan selalu memperhatikan penulis.
12. Kerabat lain yang telah membantu dalam proses pengerjaan tesis ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan.

Yogyakarta, 08 Maret 2022



Lucia Adilla Maribeth Palanda

INTISARI

Perkembangan industri era 4.0 saat ini tidak hanya berfokus pada proses produksi yang dimiliki, melainkan juga kepada sumber daya manusia. Seluruh perusahaan termasuk *startup* berusaha untuk mendapatkan inovasi yang berasal dari karyawan dengan menerapkan perilaku berbicara (*employee voice behavior*). Beberapa hal seperti kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*), *positive mood* dan *employee empowerment* dengan fokus *psychological empowerment* juga berperan untuk meningkatkan perilaku berbicara karyawan pada *startup*.

Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 153 karyawan pada 9 *startup* di Yogyakarta. Responden merupakan karyawan yang sedang bekerja di *startup*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM (SmartPLS 3.2.9).

Metode PLS-SEM memiliki hasil yang baik bagi penelitian. Seluruh hasil dalam uji hipotesis berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji hipotesis pertama, kedua dan keempat memiliki hubungan langsung antar tiap variabel. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan *employee empowerment (psychological empowerment)* sebagai pemediasi dan hipotesis kelima menunjukkan *positive mood* sebagai pemoderasi.

Keywords: *Spiritual Leadership, Employee Voice Behavior, Psychological Empowerment, Employee Empowerment, Positive Mood, Startup*

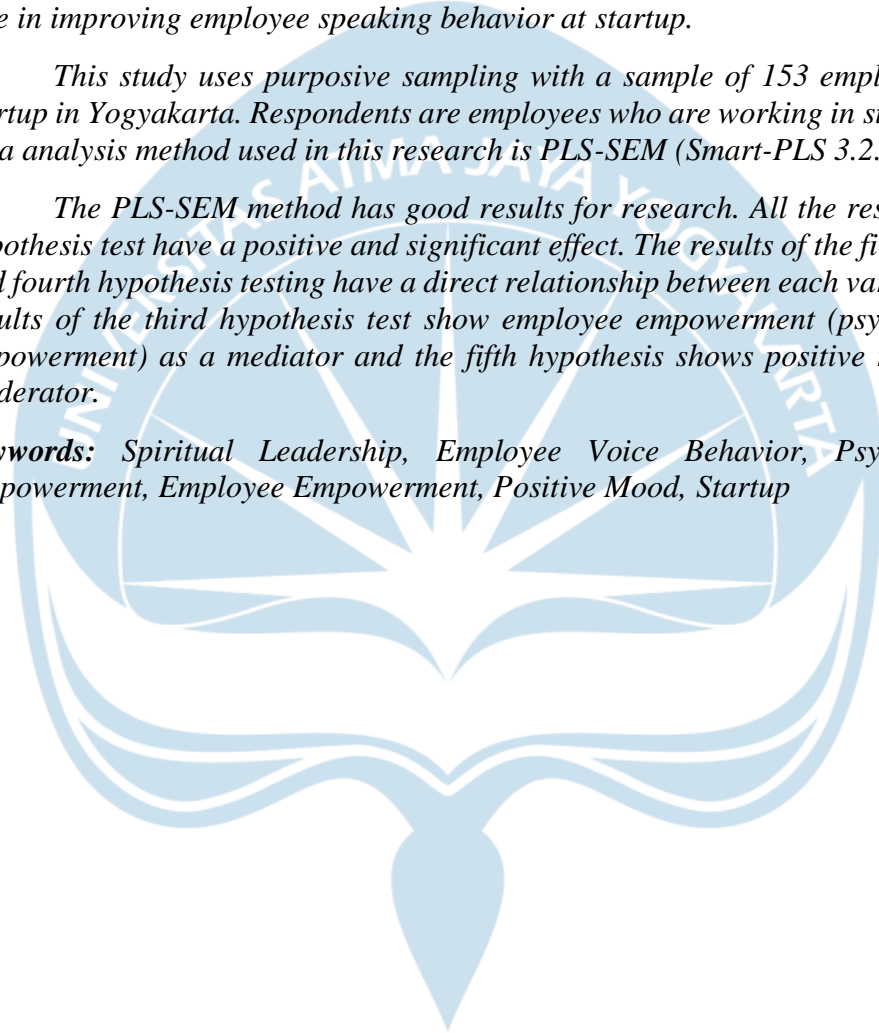
ABSTRACT

The current industrial development era 4.0 is not only focus on the production process, but also on human resources. All companies, including startup, are trying to get innovation from employees by implementing employee voice behavior. There are several things such as spiritual leadership, positive mood and employee empowerment with a focus on psychological empowerment also play a role in improving employee speaking behavior at startup.

This study uses purposive sampling with a sample of 153 employees at 9 startup in Yogyakarta. Respondents are employees who are working in startup. The data analysis method used in this research is PLS-SEM (Smart-PLS 3.2.9).

The PLS-SEM method has good results for research. All the results in the hypothesis test have a positive and significant effect. The results of the first, second and fourth hypothesis testing have a direct relationship between each variable. The results of the third hypothesis test show employee empowerment (psychological empowerment) as a mediator and the fifth hypothesis shows positive mood as a moderator.

Keywords: *Spiritual Leadership, Employee Voice Behavior, Psychological Empowerment, Employee Empowerment, Positive Mood, Startup*



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
MOTTO iii	
PERNYATAAN iv	
KATA PENGANTAR.....	v
INTISARI vii	
ABSTRACT viii	
DAFTAR ISI ix	
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.5.2. Manfaat Praktis	7
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Pendahuluan	9
2.2. <i>Startup</i>	12
2.2.1. Pengertian Startup.....	12
2.2.2. Karakteristik Startup	12
2.2.3. Faktor Perubahan Startup menjadi Perusahaan Mapan	13
2.3. <i>Employee Voice Behavior</i>	14
2.4. Kepemimpinan Spiritual.....	15
2.4.1. Pengertian Kepemimpinan Spiritual	16
2.4.2. Komponen Kepemimpinan Spiritual.....	16
2.5. <i>Employee Empowerment</i>	18
2.5.1. Pemberdayaan Psikologi (<i>Psychological Empowerment</i>)	18
2.6. <i>Positive Mood</i>	19

2.7.	Penelitian Terdahulu.....	21
2.8.	Hipotesis.....	32
2.8.1.	Pengaruh antara Kepemimpinan Spiritual terhadap Employee Voice Behavior 32	
2.8.2.	Pengaruh antara Kepemimpinan Spiritual terhadap Employee Empowerment	34
2.8.3.	Pengaruh antara Kepemimpinan Spiritual terhadap Employee Voice Behavior dengan mediasi Employee Empowerment.....	35
2.8.4.	Pengaruh antara Employee Empowerment terhadap Employee Voice Behavior 36	
2.8.5.	Pengaruh antara Employee Empowerment terhadap Employee Voice Behavior dengan pemoderasi Positive Mood.....	37
2.9.	Model Kerangka Penelitian.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		39
3.1.	Desain Penelitian.....	39
3.2.	Populasi.....	39
3.3.	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.	Operasionalisasi Variabel.....	41
3.6.	Instrumen Penelitian.....	42
3.7.	Metode Analisis Data.....	43
3.7.1.	Karakteristik Responden.....	43
3.7.2.	Analisis Struktural Equation Modeling (SEM).....	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1.	Pendahuluan.....	52
4.2.	Uji Validitas.....	52
4.3.	Uji Reliabilitas.....	55
4.4.	Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	56
4.4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
4.4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
4.4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	61
4.4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja Karyawan.....	62
4.5.	Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	62

4.5.1.	Langkah Pertama: Merancang Structural Model (Inner Model)	62
4.5.2.	Langkah Kedua: Merancang Measurement Model (Outer Model)	63
4.5.3.	Langkah Ketiga: Membuat Path Diagram	65
4.5.4.	Langkah Keempat: Estimasi	66
4.5.5.	Langkah Kelima: <i>Goodness of Fit</i>	67
4.5.5.1.	Uji Validitas Konvergen	68
4.5.5.2.	Uji Validitas Diskriminan	70
4.5.5.3.	Uji Reliabilitas	79
4.5.5.4.	R-Square (R^2)	79
4.5.5.5.	Predictive Relevance	81
4.5.6.	Langkah Keenam: Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	81
4.6.	Pembahasan	88
4.6.1.	Analisi Deskriptif	88
4.6.2.	Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap <i>employee voice behavior</i>	89
4.6.3.	Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap <i>employee empowerment</i>	90
4.6.4.	Employee empowerment sebagai pemediasi pada hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap <i>employee voice behavior</i>	91
4.6.5.	Pengaruh employee empowerment terhadap <i>employee voice behavior</i>	92
4.6.6.	Positive mood sebagai pemoderasi hubungan antara <i>employee empowerment</i> terhadap <i>employee voice behavior</i>	93
BAB V	PENUTUP	96
5.1.	Pendahuluan	96
5.2.	Simpulan	96
5.3.	Implikasi Manajerial	99
5.4.	Keterbatasan Penelitian	103
5.5.	Saran Bagi Penelitian yang akan datang	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	22
Tabel 3. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	23
Tabel 4. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	24
Tabel 5. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	25
Tabel 6. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	26
Tabel 7. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	27
Tabel 8. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	28
Tabel 9. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	29
Tabel 10. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	30
Tabel 11. Penelitian Terdahulu (Lanjutan).....	31
Tabel 12. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
Tabel 13. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional (Lanjutan)	42
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual, Employee Empowerment, Positive Mood dan Employee Voice Behavior.	53
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual, Employee Empowerment, Positive Mood dan Employee Voice Behavior (Lanjutan).....	54
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Spiritual, Employee Empowerment, Positive Mood dan Employee Voice Behavior.....	55
Tabel 17. Deskriptif Karakteristik Responden	56
Tabel 18. Konstruk dan Indikator.....	63
Tabel 19. Konstruk dan Indikator (Lanjutan).....	64
Tabel 20. Konstruk dan Indikator (Lanjutan).....	65
Tabel 21. Hasil Outer Loading	68
Tabel 22. Hasil Outer Loading (Lanjutan)	69
Tabel 23. Hasil Outer Loading (Lanjutan)	69
Tabel 24. Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	70
Tabel 25. Fornell Larcker Criterium	71
Tabel 26. Hasil Cross Loading	74
Tabel 27. Hasil Cross Loading (Lanjutan)	75
Tabel 28. Hasil Cross Loading (Lanjutan)	76
Tabel 29. Uji Reliabilitas	79
Tabel 30. Hasil R-Square (R^2).....	80
Tabel 31. Hasil Predictive Relevance.....	81
Tabel 32. Path Coefficient.....	83
Tabel 33. Path Coefficient (Lanjutan).....	83
Tabel 34. Hasil Efek Tidak Langsung.....	84
Tabel 35. Hasil Hipotesis	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Kerangka Penelitian	38
Gambar 2. Model Mediasi (Zhao et al., 2010)	48
Gambar 3. Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4. Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 5.	59
Gambar 6. Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Gambar 7. Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	61
Gambar 8. Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	62
Gambar 9. Path Diagram	66
Gambar 10. Model Struktural (tanpa bootstrapping)	67
Gambar 11. Model Struktural (<i>Bootstrapping</i>)	82

