

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS*, *JOB INSECURITY*, *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *COMMITMENT ORGANIZATIONAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL (LKS) KABUPATEN ACEH TENGAH – TAKENGON DAN GAYO LUES

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
Nama : Miftahudin Maulana Sidik
NIM : 43116010246

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Miftahudin Maulana Sidik

Nim 43116010246

Program Studi Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (Penjiplakan). Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 8 Agustus 2020



Miftahudin Maulana Sidik

NIM : 43116010246

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Miftahudin Maulana Sidik
NIM : 43116010246
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Psychological Meaningfulness, Job Insecurity, Employee Empowerment Dan Commitment Organizational Terhadap Work Engagement* Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (Lks) Kabupaten Aceh Tengah – Takengon Dan Gayo Lues
Tanggal Lulus Ujian : 26 AGUSTUS 2020

Disahkan Oleh :

Pembimbing

Ketua Penguji



Mochamad Soelton, S.Psi.
MM., CHRMP., Psikolog

Lenny Christina
Nawangsari, Dr., MM

Tanggal : 14-09-2020

Tanggal : 8-09-2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen S1



Dr. Harnovinayah, Ak., M.Si., CA.

Tanggal : 14-09-2020



Dr. Daru Asih, M.Si

Tanggal : 14-09-2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Meaningfulness Psikologis, ketidakamanan kerja, Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja di Lembaga Kesejahteraan Sosial di Gayo Lues. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan populasi penelitian ini terdiri dari karyawan di Lembaga Kesejahteraan Sosial di Gayo Lues. Itu dilakukan kepada 50 responden menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kebermaknaan psikologis, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan pada keterlibatan kerja, dan hanya Ketidakamanan Kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, stress kerja, kepuasan kerja



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of Psychological Meaningfulness, job insecurity, Employee Empowerment, Commitment Organizational on Work Engagement in Social Welfare Institution at Gayo Lues . The research is done through the distribution of questionnaire, and the population of this research is consisted of the employees in Social Welfare Institution at Gayo Lues. That was done to 50 respondents using a quantitative descriptive approach. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis tools 3.0. The results of this study are that Psychological meaningfulness, Employee empowerment, Organizational commitment has a significant positive effect on work engagement, and only Job Insecurity has a significant negative effect on work engagement.

Keywords: *Psychological Meaningfulness, Job Insecurity, Employee Empowerment, Commitment Organizational, Work Engagement*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kebermaknaan Psikologi (*Psychological Meaningfulness*), ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*), Pemberdayaan karyawan (*Employee Empowerment*) dan Komitmen Organisasi (*Commitment Organizational*) Terhadap Keterlibatan Kerja (*work engagement*) Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Kabupaten Aceh Tengah – Takengon dan Gayo Lues”. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyusunan skripsi terlaksana berkat bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya, Bapak M. Soelton Ibrahim, S.Psi., MM., CHRMP., Psikolog. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis hanturkan Alhamdulillah atas kekuatan Allah SWT yang telah mencurahkan anugerahnya dan ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

3. Ibu Dr. Daru Asih, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Mochamad Soelton, S.Psi., MM., CHRMP., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Anik Herminingsih, Dr. M.Si selaku dosen tugas akhir yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat pengetahuan dan neshat-nasehat yang bermanfaat demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Teristimewa, kedua orang tua, Ibu serta Ayah tercinta, yang telah memberikan dukungan baik dukungan materiil maupun moral, berkat perjuangan orangtua penulis yang menginspirasi untuk terus menimba ilmu.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.
8. Terimakasih untuk Rima Watih yang telah memberikan dukungan motivasi, doa dan semangat yang kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman manajemen angkatan 2016 yang telah memberikan dukungan yang sangat luar biasa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya., penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini.

Jakarta, 6 November 2019

Miftahudin Maulana Sidik

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	21
C. Tujuan Penelitian	22
D. Kontribusi Penelitian	23
1. Kontribusi Teoritis (Akademis).....	23
a) Bagi Peneliti.....	23
b) Bagi Peneliti Selanjutnya.....	23
2. Kontribusi Praktis (Akademis).....	23
Bagi Perusahaan.....	23

BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS	24
A. KAJIAN PUSTAKA	24
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	24
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
c. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	27
d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2. Kebermaknaan Psikologi (<i>Psychology Meaningfulness</i>)	29
a. Pengertian Kebermaknaan Psikologi (<i>Psychology</i> <i>Meaningfulness</i>)	29
b. Aspek-Aspek Kebermaknaan Psikologi (<i>psychology</i> <i>meaningfulness</i>).....	30
c. Indikator Kebermaknaan Psikologi (<i>Psychology</i> <i>Meaningfulness</i>)	31
3. Keamanann Kerja (<i>Job Insecurity</i>)	32
a. Pengertian Keamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>).....	32
b. Komponen <i>Job Insecurity</i>	35
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	38
d. Dimensi dan Indikator <i>Job Insecurity</i>	39
4. Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>)	40
a. Pengertian Pemberdayaan Karyawan	40

b. Dimensi dan Indikator Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>).....	42
5. Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	44
a. Pengertian Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	44
b. Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.....	45
c. Dimensi Komitmen Organisasi	46
6. Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>)	48
a. Pengertian Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	48
b. Dimensi Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	49
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> ...	52
B. PENELITIAN TERDAHULU	58
C. KERANGKA PEMIKIRAN	65
D. HIPOTESIS	67
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	71
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	71
1. Waktu Penelitian	71
2. Tempat Penelitian.....	71
B. DESAIN PENELITIAN	71
1. Definisi Variabel	72
a. Variabel Bebas (<i>Independen Variable</i>)	72
b. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	72

2. Operasionalisasi Variabel.....	73
C. SKALA PENGUKURAN	75
D. POPULASI DAN SAMPEL	76
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	77
F. METODE ANALISIS DATA.....	78
G. PARTIAL LEAST SQUARE (PLS).....	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	85
A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	85
B. ANALISIS DESKRIPTIF	87
1. Karakteristik Responden.....	87
1) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
2) Berdasarkan Usia	88
3) Berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
4) Berdasarkan Lama Bekerja	89
2. Deskriptif Jawaban Responden	90
1) <i>Psychological Meaningfulness</i>	90
2) <i>Job Insecurity</i>	91
3) <i>Employee Empowerment</i>	93
4) <i>Organizational Commitment</i>	94
5) <i>Work Engagement</i>	95
C. Hasil Uji Kualitas Data	96
1. Evaluasi Measurement (outer) Model	96
2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	104

D. Pembahasan	108
1. Pengaruh <i>Psychology Meaningfulness</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	108
2. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	108
3. Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	109
4. Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Work</i> <i>Engagement</i>	110
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	111
1. Kesimpulan	111
2. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL		
Tabel 1.1	Lembaga Kesejahteraan Anak dan Usia Lanjut di Wilayah Aceh Tengah Takengon dan Gayo Lues	5
Tabel 1.2	Data Pra Survei Variabel Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>)	9
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survei Variabel Kebermaknaan Psikologi (<i>Psychological Meaningfulness</i>)	11
Tabel 1.4	Hasil Pra-Survei Variabel Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>)	13
Tabel 1.5	Hasil Pra-Survei Variabel Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>)	15
Tabel 1.6	Hasil Pra Survei Variabel Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel <i>Psychology Meaningfulness</i>	73
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel <i>Job Insecurity</i>	73
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel <i>Employee Empowerment</i>	74
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi	75
Tabel 3.5	Skala Likert	76
Tabel 3.6	<i>Rule of Thumb</i> Uji Validitas <i>Convergent</i> dan <i>Discriminant</i>	81
Tabel 3.7	<i>Rule of Thumb</i> Uji Reliabilitas Konstruk	82
Tabel 3.8	<i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural	84
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Saat Ini	88
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	89
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	89
Tabel 4.5	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan <i>Psychological Meaningfulness</i>	90
Tabel 4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Job Insecurity</i>	92
Tabel 4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Employee Empowerment</i>	93
Tabel 4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Organizational Commitment</i>	94

Tabel 4.9	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Work Engagement</i>	95
Tabel 4.10	Hasil pengujian <i>Convergent Validity</i>	96
Tabel 4.11	Hasil pengujian <i>Convergent Validity</i> (modifikasi)	99
Tabel 4.12	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Cross loadings</i>)	101
Tabel 4.13	Hasil Pengujian AVE	103
Tabel 4.14	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Fornell Lacker Criterium</i>)	103
Tabel 4.15	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability & Cronbach's Alpha</i>	104
Tabel 4.16	Nilai R ² Variabel Endogen	105
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Hipotesis	106



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR		
Gambar 1.1	Jumlah LKS yang tersebar di Indonesia	4
Gambar 1.2	Data penghuni pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Aceh Tengah – Takengon dan Gayo Lues	17
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran (Model Hubungan Variabel)	66
Gambar 4.1	Hasil Algoritma PLS	98
Gambar 4.2	Hasil Algoritma PLS (modifikasi)	100
Gambar 4.3	Hasil Uji Bootstrapping	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	120
Lampiran 2. Hasil kuesioner	127
Lampiran 3. Hasil output PLS.....	135
1. Karakteristik	135
2. <i>Final Results</i>	136
a) <i>Path Coefficients</i>	136
b) <i>Total Effects</i>	136
c) <i>Outer Loadings</i>	136
d) <i>Outer Loadings (Modifikasi)</i>	138
e) <i>Outer Weights</i>	139
3. <i>Latent Variable</i>	140
a) <i>Latent Variable Correlations</i>	140
b) <i>Latent Variable Covariances</i>	140
4. <i>Quality Criteria</i>	140
a) <i>R Square</i>	140
b) <i>Construct Reliability and Validity</i>	141
5. <i>Discriminant Validity</i>	141
a) <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	141
b) <i>Cross Loadings</i>	141
6. <i>Model Fit</i>	142
a) <i>Fit Summary</i>	142
b) <i>rms Theta</i>	142
7. <i>Uji Bootstrapping</i>	143
a) <i>Mean, STDEV, T-Values, P-Values</i>	143
8. <i>Charts</i>	143
9. <i>Hasil Algoritma PLS</i>	146
10. <i>Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)</i>	147