

TESIS

**PENGARUH *MOTIVATION-ENHANCING HRM PRACTICES*
DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR TERHADAP
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***



OLEH:

PASCALIS BINTANG DIRGANTARA

042024353002

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

PERNYATAAN

Saya, (Pascalis Bintang Dirgantara, 042024353002), menyatakan bahwa:

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*Plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 2 Mei 2023



NIM: 042024353002

DECLARATION

I, (Pascalis Bintang Dirgantara, 042024353002), declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another person's work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the references.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya 2 Mei 2023

Pascalis Bintang D
NIM: 042024353002

KATA PENGANTAR

Pertama-tama, penulis ingin menyampaikan rasa syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas arahan dan tuntunan-Nya sehingga proses pengerjaan tesis dapat berjalan secara maksimal. Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna seperti apa yang diharapkan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan berbagai masukan, kritik, saran, ataupun *input* yang diperlukan dalam rangka menyempurnakan tesis ini. Proses penyusunan tesis tentu mengalami berbagai jenis hambatan. Meskipun demikian, dukungan dari berbagai pihak telah membantu penulis untuk menyelesaikan tesis sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya pada:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu di universitas tersebut
2. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
3. Dr. Masmira Kurniawati, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Ibu Nuri Herachwati, Dra., Ec., M.Si., M.Sc. selaku dosen pembimbing penulis selama pengerjaan tesis berlangsung
5. Bapak/Ibu dosen penguji yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan penilaian dan arahan kepada penulis
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menyalurkan berbagai pendidikan dan pemahaman berharga kepada penulis selama proses studi berlangsung
7. Ayah saya, R.G Sigid Harijadi, ibu saya, Y.B Suryanisari Yulastuti, kakak saya, Raditya Arga Dinar, dan adik saya, Dinda Putri P yang telah memberikan dukungan intens kepada penulis dalam proses pengerjaan tesis

8. Pihak-pihak lain yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu karena kontribusinya dalam membantu pengerjaan tesis ini

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca ataupun pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Menyatakan bahwa
PENGARUH *MOTIVATION-ENHANCING HRM PRACTICES* DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Oleh:

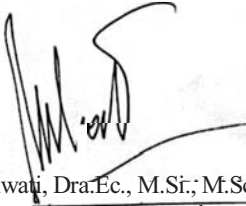
Pascalis Bintang Dirgantara

NIM: 042024353002

Surabaya, 10 Oktober 2023

Tesis telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing


Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc **c.**
NIP: 196606301992032001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *MOTIVATION-ENHANCING HRM*
PRACTICES* DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
***SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

oleh

Pascalis Bintang Dirgantara

NIM:042024353002

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 14 November 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ee., M.Si. M.Sc
(Dasen Pembimbing)

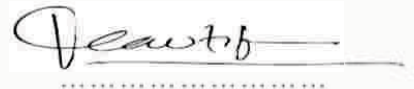
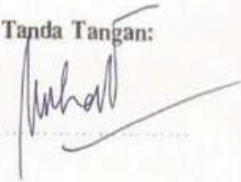
2. Dian Ekowati, SE., MSi., M.App(Org.Ch)., Ph.D.
(Dasen Penguji I)

3. Dr. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.
(Dasen Penguji II)

4. Dr. Ahmad Rizki Sridadi
(Dasen Penguji III)

5. Dr. Ari Prasetyo, SE., MSi.
(Dasen Penguji IV)

Tanda Tangan:



Surabaya, 19 Desember 2023
Koordinator Program Studi,



Dr. Masmira Kurniawati, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Perceived Organizational Support, Employee Engagement, HRM Practices

Employee engagement telah berkembang menjadi suatu konsep yang vital dalam dunia bisnis. Vitalnya *employee engagement* tidak terlepas dari perannya dalam memengaruhi hasil yang diraih oleh organisasi, baik secara finansial ataupun langsung melalui persepsi pelanggan. Oleh karena itu, organisasi memerlukan suatu cara untuk menjaga agar tingkat *employee engagement* tetap tinggi. Sayangnya, masalah baru mulai lahir ketika manajemen organisasi kurang memiliki pemahaman terkait cara yang diperlukan agar *employee engagement* tetap terjaga. Lemahnya pemahaman manajemen organisasi disebabkan karena minimnya penelitian yang meninjau mengenai permasalahan ini. Seiring dengan perkembangan waktu, beberapa peneliti berhasil menemukan suatu titik cerah. Titik cerah ini berasal dari hasil penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seperti praktek HRM (*HRM Practices*). Selain itu, penelitian lain telah mengidentifikasi pentingnya peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh *HRM practices* terhadap *employee engagement*. Kedua temuan inilah yang ingin ditelusuri dan diverifikasi secara lebih lanjut oleh penulis melalui pelaksanaan penelitian tesis. Agar tujuan utama penelitian dapat tercapai, penelitian akan dilaksanakan dengan memanfaatkan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena fungsinya dalam menguji kesesuaian teori yang digunakan. Melalui metode kuantitatif, diharapkan penelitian dapat berjalan secara ideal.

ABSTRACT

Keywords:

Perceived Organizational Support, Employee Engagement, HRM Practices

Employee engagement has evolved into a vital concept in the business world. The importance of employee engagement is inseparable from its role in influencing the results achieved by the organization, either financially or directly through customer perception. Therefore, organizations need a way to keep employee engagement levels high. Unfortunately, problems start to arise when an organization's management lacks the understanding of what it takes to maintain employee engagement. The lack of understanding of the organization's management is due to the lack of research that reviews this issue. Over time, some researchers have managed to find a bright spot. This bright spot comes from the results of recent studies that show that employee engagement is influenced by various work-related factors such as HRM practices. In addition, other studies have identified the important role of perceived organizational support in moderating the influence of HRM practices on employee engagement. It is these two findings that the author wishes to further explore and verify through the conduct of thesis research. In order to achieve the main objectives of the research, the research will be conducted by utilizing quantitative methods. The quantitative method was chosen because of its function in testing the suitability of the theory used. Through quantitative methods, it is expected that the research can run in an ideal manner.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	ii - iii
KATA PENGANTAR.....	iv – v
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vi - vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>.....	ix
DAFTAR ISI	x - xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	14 - 32
1.1 Latar Belakang 14 -	28
1.2 Rumusan Masalah.....	28
1.3 Tujuan Penelitian 28 -	29
1.4 Manfaat Penelitian 29 -	30
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	29
1.4.2 Manfaat Praktis 29 -	30
1.5 Sistematika Tesis 30 -	32
BAB II. KERANGKA TEORETIS.....	33 - 98
2.1 Kajian Teori 33 -	78

2.1.1	<i>Social Exchange Theory</i>	33 - 35
2.1.2	HRM (<i>Human Resource Management</i>) dan HRM <i>Practices</i>	35 - 41
2.1.3	<i>Employee Engagement</i>	42 - 44
2.1.4	<i>Personal Disengagement</i>	44 - 47
2.1.5	Kondisi Psikologis (<i>Psychological Conditions</i>).....	47 - 64
	2.1.5.1 <i>Psychological Meaningfulness</i>	49 - 54
	2.1.5.2 <i>Psychological Safety</i>	54 - 59
	2.1.5.3 <i>Psychological Availability</i>	60 - 64
2.1.6	<i>Career Advancement</i>	64 - 65
2.1.7	<i>Job Security</i>	65
2.1.8	<i>Performance Feedback</i>	66 - 67
2.1.9	<i>Perceived Organizational Support</i>	67 - 68
2.2	Penelitian Terdahulu	68 - 75
2.3	Kerangka Konseptual.....	75 - 80
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	80 - 88
2.4.1	Pengaruh <i>Career Advancement</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	81 - 82
2.4.2	Pengaruh <i>Job Security</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	82 - 83

2.4.3	Pengaruh <i>Performance Feedback</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	83 - 85
2.4.4	Peran <i>Perceived Organizational Support</i> sebagai Variabel Moderator.....	86 - 88

BAB III. METODE PENELITIAN 89 - 103

3.1	Identifikasi Variabel.....	89 - 90
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	90 - 96
3.3	Prosedur Pengumpulan Data	96 - 97
3.4	Populasi	97 - 99
3.5	Jenis dan Sumber Data	99
3.6	Teknik Analisis Data.....	99 – 103
3.6.1	<i>Partial Least Squares - Structural Equation Modelling (PLS-SEM)</i>	100 – 103

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 104 - 149

4.1	Uji Validitas & Reliabilitas	104 - 114
4.2	Analisis Deskriptif	114 – 127
4.2.1	Deskripsi Profil Responden... ..	114 – 117
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	117 - 127
4.3	Analisis PLS	127 – 138
4.3.1	Evaluasi <i>Measurement Model</i>	128 – 131
4.3.2	Evaluasi <i>Structural Model</i>	132 – 136
4.3.3	Hasil Uji Hipotesis	136 – 137

4.4	Hasil & Pembahasan	138 – 149
4.4.1.	Pengaruh <i>Career Advancement</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	138 – 139
4.4.2.	Pengaruh <i>Job Security</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	139 – 142
4.4.3.	Pengaruh <i>Performance Feedback</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	142 – 144
4.4.3.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	142 – 144
BAB V. PENUTUP.....		150 -156
5.1	Kesimpulan.....	150 - 153
5.2	Implikasi Penelitian	153 - 155
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Arah bagi Penelitian Selanjutnya	155 - 156

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN