

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK MELALUI
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN
FRONTLINER BANK DI SURABAYA



OLEH:
PRISCILIA SAHERTIAN
3103016073

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2020

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK MELALUI
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN
FRONTLINER BANK DI SURABAYA

SKRIPSI
Diajukan kepada
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen

OLEH:
PRISCILIA SAHERTIAN
3103016073

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

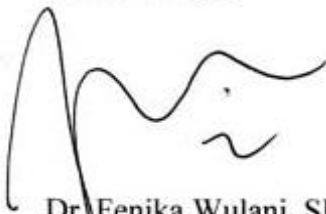
SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK MELALUI
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN
FRONTLINER BANK DI SURABAYA**

Oleh:
PRISCILIA SAHERTIAN
3103016073

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik
untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Pembimbing I,



Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si.

Tanggal: 17-12-2019

Pembimbing II,



Drs. P. Julius F. Nagel, S.Th., MM.

Tanggal: 13-12-2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh: Priscilia Sahertian NRP 3103016073
Telah diuji pada tanggal 15 Januari 2020 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji

Ketua Tim Penguji:



Dr. Renika Wulani, SE., M.Si.
NIDN. 0703037201

Mengetahui:

Dekan,



Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak., CA., CPA.
NIDN. 0713097203

Ketua Jurusan,



Robertus Sigit H.L., SE., M.Sc.
NIDN.0703087902

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Unika Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Priscilia Sahertian

NRP : 3103016073

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Autentik melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi terhadap Niat Keluar Karyawan *Frontliner* Bank di Surabaya.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan *plagiarism*, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*digital library* Perpustakaan Unika Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Januari 2020
Yang menyatakan



(Priscilia Sahertian)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat, dan penyertaan yang telah diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Autentik melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi terhadap Niat Keluar Karyawan *Frontliner* Bank di Surabaya” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Lodovicus Lasdi, MM., Ak., CA., CPA selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Bapak Robertus Sigit Haribowo Lukito, SE., M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I. Terima kasih banyak atas waktu yang telah diluangkan, kesabaran dalam membimbing, pengertian, ilmu serta segala masukan yang sangat membantu dan menambah wawasan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
4. Drs. P. Julius F. Nagel, S.Th., MM selaku dosen pembimbing II. Terima kasih banyak atas waktu yang telah diluangkan, kesabaran dalam membimbing, pengertian, ilmu serta segala masukan yang sangat membantu dan menambah wawasan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
5. Seluruh dosen dari Fakultas Bisnis yang selama masa studi telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang dapat membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kedua orang tua, Ce Kun, dan keluarga yang selalu setia memberikan dukungan secara penuh, mengantar dan mendoakan penulis sehingga memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu ada untuk memberikan dukungan, menemani, mendoakan, dan membantu selama masa studi penulis (Gisela Petronella, Meissy Mauren, Irwan Setiawan, Louis Adi, Irvan Eka). Penulis berharap semoga pertemanan ini tidak akan pernah berakhir walaupun penyusunan skripsi ini telah selesai.
8. Ricky Cung yang selalu memberikan semangat dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
9. Aprilia Karlina dan Fico Abraham yang selalu memotivasi, memberikan masukan, dan membantu selama masa pembuatan skripsi ini hingga selesai.
10. Yoshua, Diana, Linda, Samuel, Rudy, Finney, Stevani, Megan, Kevin, Tante Indri, Tante Hera, dan Tante Tuti yang telah membantu dalam menyebarkan kuesioner dan mendukung penulis.
11. Teman-teman dari Pniel Youth yang senantiasa mendoakan dan memotivasi penulis selama masa studi.
12. Teman-teman dari rumpun SDM yang telah bersama-sama belajar dan saling membantu selama masa studi.
13. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya. Dengan segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang dapat membangun penelitian ini akan dijadikan pembelajaran oleh penulis di masa depan dan dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan penulisan dalam penelitian ini. Terima kasih. Tuhan memberkati kita semua.

Surabaya, 10 Desember 2019

Priscilia Sahertian

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Niat Keluar	8
2.1.2 Kepemimpinan Autentik	9
2.1.3 <i>Work Engagement</i>	10
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Pengembangan Hipotesis	15
2.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan Niat Keluar	15
2.3.2 Hubungan antara <i>Work Engagement</i> dan Niat Keluar	15
2.3.3 Hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan <i>Work Engagement</i>	16
2.3.4 Peran Mediasi <i>Work Engagement</i> pada Hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan Niat Keluar	16
2.4 Rerangka Penelitian.....	17
2.5 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	19

3.2 Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran	
Variabel	19
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	19
3.2.2 Definisi Operasional.....	19
3.2.3 Pengukuran Variabel.....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan	22
3.6 Analisis Data	23
3.6.1 Uji Validitas	23
3.6.2 Uji Reliabilitas	24
3.6.3 Analisis Regresi Hirarki.....	24
3.6.4 Uji Hipotesis	25
 BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	27
4.1.1 Karakteristik Responden	27
4.2 Deskripsi Data	30
4.3 Hasil Analisis Data.....	34
4.3.1 Uji Validitas	34
4.3.2 Uji Reliabilitas	35
4.3.3 Uji Hipotesis	35
4.4 Pembahasan.....	41
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Niat Keluar	41
4.4.2 Pengaruh Work Engagement terhadap Niat Keluar	41
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap <i>Work Engagement</i>	42
4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Niat Keluar melalui <i>Work Engagement</i>	43
 BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	45
5.2 Keterbatasan	46
5.3 Saran.....	47
5.3.1 Saran Akademis.....	47
5.3.2 Saran Praktis.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Bank per 2016-2018	2
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	14
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	28
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	29
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	29
Tabel 4.6 Interval Rata-rata Variabel Penelitian.....	30
Tabel 4.7 Nilai Rata-rata Variabel Kepemimpinan Autentik.....	31
Tabel 4.8 Nilai Rata-rata Variabel <i>Work Engagement</i>	32
Tabel 4.9 Nilai Rata-rata Variabel Niat Keluar	33
Tabel 4.10 Uji Validitas	34
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Autentik terhadap <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Autentik terhadap Niat Keluar	37
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Variabel <i>Work Engagement</i> terhadap Niat Keluar	38
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Autentik dan <i>Work Engagement</i> terhadap Niat Keluar.....	39

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	17

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Karakteristik Responden
- Lampiran 3a. Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Autentik
- Lampiran 3b. Jawaban Responden Variabel *Work Engagement*
- Lampiran 3c. Jawaban Responden Variabel Niat Keluar
- Lampiran 4. Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Deskripsi Indikator
- Lampiran 6. Uji Validitas
- Lampiran 7. Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Uji Regresi Hirarki
- Lampiran 9. Uji Korelasi dan Determinasi

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan organisasi yang berbeda-beda, oleh sebab itu dibutuhkan karyawan yang berkinerja optimal dan setia pada perusahaan. Selain itu dibutuhkan juga seorang pemimpin yang mampu membangun kepercayaan dan lingkungan kerja yang positif di dalam sebuah perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kepemimpinan autentik sangat baik untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan karena diyakini dapat menekan niat keluar karyawan melalui *work engagement* yang menjadi faktor penting untuk bisa mempertahankan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi terhadap intensi *turnover* karyawan *frontliner* bank di Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner ke beberapa karyawan *frontliner* bank di Surabaya yang kemudian diolah menggunakan program SPSS dengan teknik analisis regresi hirarki. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 110 responden.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini antara lain, kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap niat keluar, *work engagement* berpengaruh negatif terhadap niat keluar, kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dan *work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap niat keluar.

Kata kunci: *Kepemimpinan Autentik, Work Engagement, Niat Keluar.*

**THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP THROUGH WORK
ENGAGEMENT AS A MEDIATING VARIABLE ON
TURNOVER INTENTION OF BANK FRONTLINER
EMPLOYEES IN SURABAYA**

ABSTRACT

Every company has different goals organizations, so it needs a optimal employee performance and loyal to the company. It also needs a leader who are able to build trust and positive work environment in a company to achieve that goals. Authentic leadership very good to be applied in a company because it is believed that can reduce turnover intention through work engagement which is an important factor to be able to retain employees. This research aims to analyze the effect of authentic leadership through work engagement as a mediating variable on turnover intention of bank frontliner employees in Surabaya.

The research is a causal study. The sampling technique uses non probability sampling by means of purposive sampling. Data were obtained by dividing the questionnaire to several bank frontliner employees in Surabaya then processed with SPSS program with hierarchical regression analysis techniques. The sample used in this research was 110 respondents.

The results that obtained from this research are, authentic leadership has negative effect on turnover intention, work engagement has a negative effect on turnover intention, authentic leadership has a positive effect on work engagement, and work engagement mediates the effect of authentic leadership on turnover intentions.

Keywords: *Authentic Leadership, Work Engagement, Turnover Intention.*