

**PERANAN *INCLUSIVE LEADERSHIP*
TERHADAP *WORKPLACE BELONGINGNESS*
PADA KARYAWAN MILENIAL**

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Faldanu Arya Hendriawan

1910914210026

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
APRIL, 2024**

Skripsi

**PERANAN *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORKPLACE BELONGINGNESS*
PADA KARYAWAN MILENIAL**

dipersiapkan dan disusun oleh

Faldanu Arya Hendriawan

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 07 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Rusdi Kushi, M.Psi., Psikolog
NIP.198711242014041001

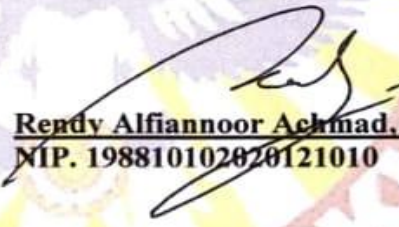


Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog
NIP.198302172008122001

Pembimbing Pendamping



Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog
NIP. 197009192005012002



Rendy Alfiannoor Achmad, S.Psi., M.A
NIP. 198810102020121010

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog
NIP. 198104212008121005

Koordinator Program Studi Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 25 Mei 2024



Faldanu Arya Hendriawan

NIM. 1910914210026

ABSTRAK

PERANAN *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORKPLACE BELONGINGNESS* PADA KARYAWAN MILENIAL

Faldanu Arya Hendriawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peranan *inclusive leadership* terhadap *workplace belongingness* pada karyawan milenial. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat peranan *inclusive leadership* terhadap *workplace belongingness* pada karyawan milenial. Semakin tinggi tingkat *inclusive leadership* maka *workplace belongingness* juga mengalami peningkatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling* dengan kriteria warga negara Indonesia, berprofesi sebagai karyawan, dan berusia 26-42 tahun. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 210 karyawan milenial. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara daring melalui *googleform*. Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya peranan *inclusive leadership* terhadap *workplace belongingness* dengan koefisien sebesar 68,6%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *inclusive leadership* berperan dalam meningkatkan *workplace belongingness* pada karyawan milenial.

Kata kunci: *Inclusive leadership*, karyawan, milenial, *workplace belongingness*

ABSTRACT

THE ROLE OF INCLUSIVE LEADERSHIP IN WORKPLACE BELONGINGNESS AMONG MILLENNIAL EMPLOYEES

Faldanu Arya Hendriawan

This study aims to find out the role of inclusive leadership in workplace belongingness among millennial employees. The hypothesis proposed in the study is that there is a role of inclusive leadership in workplace belongingness among millennial employees; the higher the level of inclusive leadership, the higher the workplace belongingness. The sampling technique used for the study was the accidental sampling with the criteria including being Indonesian citizens, working as employees, and in the age of 26-42 years. The sample in this study consisted of 210 millennial employees. Data were collected by distributing a questionnaire online via Google Form. The study method was a quantitative method with the simple linear regression analysis. The results of the simple linear regression analysis showed the role of inclusive leadership in workplace belongingness with a coefficient of 68.6%. It can therefore be concluded that inclusive leadership plays a role in increasing workplace belongingness among millennial employees.

Keywords: Inclusive leadership, employees, millennial, workplace belongingness

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa karena atas izin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peranan *Inclusive Leadership* Terhadap *Workplace Belongingness* Pada Karyawan Milenial”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru.

Selama penyusunan skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan, dukungan dan do’a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan ULM; Ibu Dr. dr. H. Istiana, M.Kes atas kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
2. Koordinator Program Studi Psikologi FKIK ULM; Bapak Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog
3. Dosen Pembimbing Utama: Bapak Dr. Rusdi Rusli, M.Psi., Psikolog dan Dosen Pembimbing Pendamping: Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog yang telah memimbing dan memberikan banyak pembelajaran serta masukan untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog dan seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran

dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat yang memberikan pengajaran dan ilmu bermanfaat selama penulis menempuh masa perkuliahan.

5. Seluruh staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat yang telah banyak membantu dalam kelancaran penyelesaian skripsi ini.
6. Keluarga, yaitu: Ibu Neni Hendriawaty, S.E, Bapak Aries Gunawan, Kakak Parama Abby Hendraguna yang senantiasa memberikan doa, semangat dan dukungan, dari awal hingga saat ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya saran yang membangun untuk perbaikan dan penyusunan penelitian di masa mendatang. Sehingga penelitian ini dan penelitian yang lainnya nanti dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

Banjarbaru, 25 April 2024

Faldanu Arya Hendriawan

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|----------------------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| PERNYATAAN..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 7 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 8 |
| 1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1 Workplace Belongingnes..... | 11 |
| 2.1.1 Definisi Workplace Belongingness | 11 |
| 2.1.2 Faktor-faktor Workplace Belongingness | 12 |
| 2.1.3 Dimensi <i>Workplace Belongingness</i> | 13 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2 <i>Inclusive Leadership</i> | 14 |
| 2.2.1 Definisi <i>Inclusive Leadership</i> | 14 |
| 2.2.2. Dimensi <i>Inclusive Leadership</i> | 15 |
| 2.3 Karyawan Milenial | 17 |
| 2.4 Peranan <i>Inclusive Leadership</i> Terhadap <i>Workplace Belongingness</i> | 18 |
| 2.5 Landasan Teori | 20 |
| 2.6 Hipotesis..... | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 22 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 22 |
| 3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian | 22 |
| 3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian | 22 |
| 3.2.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian | 23 |
| 3.3 Subjek dan Tempat Penelitian | 23 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 25 |
| 3.4.1 Instrumen Penelitian | 25 |
| 3.4.2 Seleksi Item, Validitas, dan Reliabilitas | 29 |
| 3.4.3 Pelaksanaan Uji Coba Penelitian | 31 |
| 3.5 Analisis Data | 33 |
| 3.5.1 Uji Asumsi Dasar..... | 33 |
| 3.5.2 Uji Hipotesis | 34 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1 Gambaran Subjek Penelitian | 35 |
| 4.2 Pelaksanaan Penelitian | 38 |
| 4.3 Hasil Penelitian..... | 39 |
| 4.3.1 Deskripsi Data Penelitian..... | 39 |

| | |
|--------------------------------------------|-----------|
| 4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian | 43 |
| 4.4 Pembahasan | 47 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 54 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 54 |
| 5.2 Saran | 54 |
| 5.2.1 Bagi Karyawan | 54 |
| 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya..... | 55 |
| DAFTAR PUSTAKA | 56 |
| LAMPIRAN..... | 61 |