

TESIS

**PENGARUH *COACHING LEADERSHIP* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI
PSYCHOLOGICAL WELLBEING DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.**

Studi Pada PLN UP3 Kuala Kapuas



Oleh:

**ADITYA BAYU SAPUTRA
NIM. 2320318310055**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2026**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Ini Disetujui Untuk Diajukan
Februari 2026

Judul Tesis : ***Pengaruh Coaching Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Psychological Wellbeing dan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi.***

Nama : **Aditya Bayu Saputra**

NIM : **2320318310055**

Pembimbing:



Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D.

NIP. 19700913 200501 2003

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, MM

NIP. 19721010 200312 2 002

PERSETUJUAN PENGUJI

PENGARUH *COACHING LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELLBEING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

Oleh:

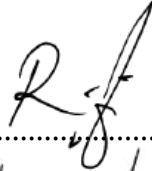
ADITYA BAYU SAPUTRA
NIM. 2320318310055

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)
pada tanggal: 26 Juni 2026

Susunan Tim Penguji

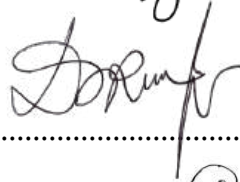
Ketua

Dr. H.Ahmad Rifani, SE. M.M
NIP. 19691221199702 2 005



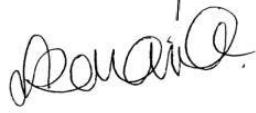
Sekretaris

Dr. Hj. Dahniar, SE, M.Si
NIP. 19691221199702 2 005



Pembimbing

Laila Refiana, S.Psi, M.Si, Ph.D
NIP. 19700913 200501 2003



Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP. 19721010 200312 2 002

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah TESIS saya yang berjudul: Pengaruh Pengaruh *Coaching Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Psychological Wellbeing* dan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi.

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (M.M.) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Banjarmasin, 26 Juni 2026
Yang membuat pernyataan,



Aditya Bayu Saputra
NIM. 2320318310055

BSTRACT

Aditya Bayu Saputra, NIM. 2320318310055, 2026. *Influence of Coaching Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Mediated by Psychological Well-being and Employee Engagement, among Employees of PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas. Supervisor: Dr. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D.*

This research analyzes the effect of coaching leadership, an independent variable, on organizational citizenship behavior, a dependent variable, mediated by psychological well-being and employee engagement at PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas.

Using a quantitative explanatory design, data were gathered via questionnaires distributed to permanent employees using a saturated sampling method (census). Data analysis was performed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) via SmartPLS software to evaluate both the measurement and structural models.

The direct effect tests indicate that coaching leadership, psychological well-being, and employee engagement each have a significant positive influence on organizational citizenship behavior. Furthermore, coaching leadership has a significant positive effect on psychological well-being and employee engagement, and psychological well-being, in turn, positively affects employee engagement. The specific indirect effect tests reveal that psychological well-being and employee engagement serve as significant single mediators. Crucially, the multi-stage serial mediation of psychological well-being and employee engagement is valid and emerges as the dominant path in the structural model for explaining the transformation of leadership behavior into voluntary extra-role behavior among employees.

Keywords: *Coaching Leadership, Psychological Well-being, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior.*

ABSTRAK

Aditya Bayu Saputra, NIM. 2320318310055, 2026. *Influence of Coaching Leadership Towards Organizational Citizenship Behavior Mediated By Psychological Well-being and Employee Engagement On Employee Of PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas.* Pembimbing: Dr. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *coaching leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi *psychological well-being* dan *employee engagement* pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas.

Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap seluruh populasi karyawan tetap yang dijadikan sebagai sampel jenuh (*sensus*). Analisis data menggunakan metode persamaan struktural berbasis varian atau PLS-SEM melalui peranti lunak SmartPLS untuk menguji model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa *coaching leadership*, *psychological well-being*, dan *employee engagement* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Coaching leadership* juga terbukti signifikan memengaruhi *psychological well-being* dan *employee engagement*, serta *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *employee engagement* berfungsi sebagai mediator tunggal yang signifikan. Lebih lanjut, mediasi serial bertingkat antara *psychological well-being* dan *employee engagement* terbukti valid serta menjadi lintasan paling dominan dalam model struktural untuk menjelaskan konversi perilaku pembimbingan atasan menjadi tindakan sukarela ekstra peran karyawan di lapangan.

Kata Kunci: *Coaching Leadership, Psychological Well-being, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior.*

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
BSTRACT	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	14
1.4.2. Manfaat Praktis.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Landasan Teori.....	16
2.1.1. <i>Job Demands–Resources (JD-R) Theory</i> sebagai Teori Utama.....	16
2.1.2. <i>Social Exchange Theory (SET)</i> sebagai Teori Pendukung.....	19
2.1.3. <i>Coaching Leadership</i>	20
2.1.3.1. Dimensi- Dimensi <i>Coaching Leadership</i>	23
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Coaching</i> <i>Leadership</i>	27
2.1.3.3. Pengukuran <i>Coaching Leadership</i>	31
2.1.3.4. Keterkaitan <i>Coaching Leadership</i> terhadap OCB.....	34
2.1.4. <i>Psychological Well-being</i>	36
2.1.4.1. Dimensi-Dimensi <i>Psychological Well-being</i>	38

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-being</i>	41
2.1.4.3. Pengukuran <i>Psychological Well-being</i>	45
2.1.4.4. Keterkaitan <i>Psychological Well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	45
2.1.5. <i>Employee Engagement</i>	48
2.1.5.1. Dimensi Dimensi <i>Employee Engagement</i>	50
2.1.5.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	53
2.1.5.3. Pengukuran <i>Employee Engagement</i>	57
2.1.5.4. Keterkaitan <i>Psychological Well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	58
2.1.6. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	60
2.1.6.1. Dimensi-Dimensi OCB	63
2.1.6.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi OCB	67
2.1.6.3. Pengukuran OCB	69
2.1.6.4. Manfaat OCB bagi Organisasi	71
2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	75
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	101
3.1. Kerangka Konseptual	101
3.2. Hipotesis	103
3.2.1. Pengaruh <i>Coaching Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	103
3.2.2. Pengaruh <i>Coaching Leadership</i> terhadap <i>Psychological Wellbeing</i>	104
3.2.3. Pengaruh <i>Coaching Leadership</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	105
3.2.4. Pengaruh <i>Psychological Wellbeing</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	106
3.2.5. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	107

3.2.6. Pengaruh <i>Psychological Well-being</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	109
3.2.7. Pengaruh <i>Psychological Wellbeing</i> dalam memediasi <i>Coaching Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	110
3.2.8. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dalam memediasi <i>Coaching Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	112
3.2.9. Pengaruh <i>Coaching Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship</i> yang dimediasi <i>Psychological Well-being</i> dan <i>Employee Engagement</i>	113
BAB IV METODE PENELITIAN	116
4.1. Ruang Lingkup Penelitian	116
4.2. Jenis Penelitian	117
4.3. Lokasi Penelitian	118
4.4. Unit Analisis	118
4.5. Populasi dan Sampel	119
4.5.1. Populasi	119
4.6. Ukuran Sampel	120
4.7. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	121
4.7.1. Variabel Independen / Eksogen	121
4.7.2. Variabel Dependen / Endogen	121
4.7.3. Definisi Operasional Variabel	122
4.8. Teknik Pengumpulan Data	124
4.8.1. Kuisioner	124
4.8.2. Skala Pengukuran	125
4.9. Teknik Analisis Data	127
4.9.1. Konseptualisasi Model	128
4.9.2. Analisis Measurement Model (<i>Outer Model</i>)	129
4.9.2.1. Uji Validitas	129
4.9.2.2. Uji Reliabilitas	131
4.9.2.3. Analisis <i>Structural Model (Inner Model)</i>	131

4.9.2.4. Uji <i>R Square</i>	132
4.9.2.5. Uji <i>Q Square</i>	132
4.9.2.6. 4.9.2.6 Uji <i>F Square</i>	133
4.9.2.7. Uji Multikolinearitas	134
4.9.2.8. Uji Koefisien Jalur (<i>Path Coeficient</i>)	134
4.10. Uji Bootstrapping	135
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	138
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	138
5.2. Karakteristik Responden	141
5.2.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin	142
5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	143
5.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja	145
5.2.4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	147
5.3. Analisis Deskriptif variabel	150
5.3.1. Coaching Leadership	151
5.3.2. <i>Psychological Wellbeing</i>	154
5.3.3. <i>Employee Engagement</i>	158
5.3.4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	161
5.4. Hasil Analisis Data	163
5.4.1. Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i>	166
5.4.2. <i>Discriminant Validity</i>	167
5.4.3. Reliabilitas	170
5.4.4. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	171
5.4.4.1. Uji Multikolinearitas	172
5.4.4.2. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	173
5.4.4.3. <i>Predictive Relevance Q²</i>	175
5.4.4.4. Uji <i>f Square (Effect Size)</i>	176
5.5. Pengujian Hipotesis	178
5.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung	178
5.5.2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	199
5.5.3. Pengujian Total Pengaruh Tidak Langsung	207
5.6. Implikasi Hasil Penelitian	211

5.6.1. Implikasi Teoritis	211
5.6.2. Implikasi Manajerial	213
5.7. Keterbatasan Penelitian	217
BAB VI PENUTUP	219
6.1. Kesimpulan	219
6.2. Saran	222
6.2.1. Saran Praktis Manajerial untuk PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas	222
6.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	224
DAFTAR PUSTAKA	226
LAMPIRAN	231

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara awal Karyawan PLN UP3 Kuala Kapuas	3
Tabel 1.2 Faktor -Faktor yang di indikasi mempengaruhi OCB	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	75
Tabel 4.1 Tabel Populasi Sampel	120
Tabel 4.2 Definisi Operasional	122
Tabel 4.3 Skala Likert	126
Tabel 4.4 Kriteria Evaluasi <i>Outer Model</i>	131
Tabel 4.5 Klasifikasi Nilai <i>R Square</i>	132
Tabel 4.7 Kriteria Evaluasi <i>Inner Model</i>	135
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	142
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	143
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama bekerja	145
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	147
Tabel 5.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	150
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Coaching Leadership</i> (X)	151
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Psychological Wellbeing</i> (Z1)	154
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z2)	158
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	161
Tabel 5.10 Outer Loading	166
Tabel 5.11 Nilai <i>Discriminant Validity</i>	168
Tabel 5.12 Nilai <i>discriminant validity Fornell Larcker</i>	169
Tabel 5.13 Nilai <i>Discriminant Validity HTMT</i>	170

Tabel 5.14 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	170
Tabel 5.15 Nilai <i>Outer Variance Inflation Factor</i> (VIF) Indikator	172
Tabel 5.16 Nilai <i>R-Square</i>	173
Tabel 5.17 <i>Blinffolding</i>	175
Tabel 5.18 Capaian Nilai <i>f Square</i> Model Struktural	176
Tabel 5.19 <i>Path Coefficient</i> (Mean, STDEV, T-Values)	178
Tabel 5.20 Pengaruh tidak Langsung	199
Tabel 5.21 Total Pengaruh tidak Langsung	207

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	102
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PLN UP3 Kuala Kapuas	139
Gambar 5.2 Struktur Organisasi PLN UP3 Kuala Kapuas	139
Gambar 5.3 Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	165
Gambar 5.4 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	171

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	232
Lampiran II	Statistik Deskriptif	234
Lampiran III	SEM PLS	235