

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI
KALIMANTAN SELATAN**

Skripsi

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



Oleh

Muhaimin Moslem Nusantara

2210914310029

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Juli, 2026

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KETERIKATAN
KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KALIMANTAN
SELATAN**

dipersiapkan dan disusun oleh

Muhaimin Moslem Nusantara

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 14 Juli 2026

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



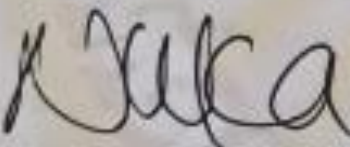
Dr. Ermina Istiqomah, S.Psi., M.Si., Psikolog
NIP. 197009192005012002

Anggota Dewan Penguji Lain



Rooswita Santia Dewi, M.Psi., Psikolog
NIP. 197409082008122001

Pembimbing Pendamping



Dr. Neka Erlvani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198312262008122001



Prof. Laila Refina Said, S.Psi., M.Si., Ph.D., CMA
NIP. 197009132005012003

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



Dr. Silvia Kristanti Dwi Febriana, M.Psi., Psikolog
NIP. 198302172008122001
Ketua Jurusan Psikologi

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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, 20 Juli 2026



Muhaimin Moslem Nusantara

NIM. 2210914310029

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KALIMANTAN SELATAN

Muhaimin Moslem Nusantara

Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang berperan dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kinerja karyawan. Namun, tingkat keterikatan kerja karyawan di Indonesia, khususnya pada Generasi Z yang mulai mendominasi angkatan kerja, masih tergolong rendah. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah kepemimpinan etis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z di Kalimantan Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Subjek penelitian berjumlah 104 karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di Kalimantan Selatan dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Ethical Leadership Scale* (ELS) dan *Utrecht Keterikatan kerja Scale* (UWES). Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, korelasi *Spearman*, dan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistics 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ($R = 0,481$; $R^2 = 0,231$; $F = 30,656$; $p < 0,001$). Kepemimpinan etis memberikan kontribusi sebesar 23,1% terhadap keterikatan kerja. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan etis, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan Generasi Z.

Kata kunci: kepemimpinan etis, keterikatan kerja, Generasi Z, karyawan, regresi linear.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON WORK ENGAGEMENT AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN SOUTH KALIMANTAN

Muhaimin Moslem Nusantara

Work engagement is a positive psychological state that contributes to increased employee productivity, commitment, and performance. However, the level of work engagement among employees in Indonesia, particularly among Generation Z, which is becoming the dominant workforce, remains relatively low. One factor that may influence this condition is ethical leadership. This study examined the effect of ethical leadership on work engagement among Generation Z employees in South Kalimantan. A quantitative causal-comparative approach was employed. The participants consisted of 104 Generation Z employees working in private-sector companies in South Kalimantan who were selected through purposive sampling. Data were collected using the Ethical Leadership Scale (ELS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Data were analyzed using normality and linearity tests, Spearman's correlation, and simple linear regression with IBM SPSS Statistics 24. The results indicated that ethical leadership had a significant positive effect on work engagement ($R = 0.481$; $R^2 = 0.231$; $F = 30.656$; $p < 0.001$). Ethical leadership accounted for 23.1% of the variance in work engagement. These findings suggest that higher levels of ethical leadership are associated with higher levels of work engagement among Generation Z employees.

Keywords: ethical leadership, work engagement, Generation Z, employees, linear regression

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Keterikatan kerja Karyawan Generasi Z di Kalimantan Selatan”. Selawat dan salam juga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat.
2. Bapak Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCM, selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat.
3. Ibu Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Jurusan Psikologi.
4. Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.SI., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dr Neka Erlyani, M. Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II, atas segala bimbingan, masukan, dan dukungan yang sangat berarti hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Rooswita Santia Dewi, M.Psi., Psikolog, dan Ibu Prof. Laila Refina Said, S.Psi., M.Si., Ph.D., CMA selaku Dewan Penguji, atas setiap saran dan koreksi yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat, atas ilmu, bantuan, dan pelayanan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua serta keluarga penulis tercinta, yang tiada henti memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini.
9. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah menemani, membantu, dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi, sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
11. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seseorang yang pernah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Terima kasih atas setiap dorongan, pengingat, dan keyakinan yang pernah diberikan kepada penulis untuk terus berkembang, berani mengambil langkah baru, serta tidak berhenti memperjuangkan masa depan. Semoga segala cita-cita dan impian yang

diperjuangkan dapat tercapai, serta semoga setiap langkah ke depan selalu dipenuhi kebahagiaan dan keberkahan.

Banjarbaru, 10 Juli 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
1.5 Signifikasi dan Keunikan Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Keterikatan kerja	17

2.1.1	Definisi Keterikatan kerja.....	17
2.1.2	Dimensi Keterikatan kerja	19
2.1.3	Faktor Keterikatan kerja	21
2.2	Kepemimpinan Etis	25
2.2.1	Definisi Kepemimpinan Etis.....	25
2.2.2	Dimensi Kepemimpinan Etis	27
2.2.3	Faktor Kepemimpinan Etis	29
2.3	Hubungan Kepemimpinan Etis dan Keterikatan kerja	33
2.4	Landasan Teori	36
2.5	Hipotesis	38
2.5.1	Hipotesis Alternatif (Ha)	38
2.5.2	Hipotesis Nol (Ho).....	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Rancangan Penelitian.....	39
3.2	Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	40
3.2.1	Identifikasi Variable Penelitian	40
3.2.2	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.3	Subjek dan Tempat Penelitian	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1	Instrumen Penelitian.....	47

3.5 Analisis Data	49
3.5.1 Uji Normalitas.....	49
3.5.2 Uji Linearitas	50
3.5.3 Uji Hipotesis	50
3.5.4 Validitas dan Reliabilitas	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	53
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	54
4.3 Hasil Penelitian.....	55
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian	55
4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian.....	59
4.4 Pembahasan.....	65
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	73
5.2.1 Bagi Karyawan Generasi Z.....	73
5.2.2 Bagi Perusahaan/Instansi dan Pemimpin	73
5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 <i>Blueprint Skala Kepemimpinan Etis</i>	48
Tabel 3. 2 <i>Blueprint Skala Keterikatan kerja</i>	49
Tabel 3. 3 <i>Tabel Alpha Cronbach Kriteria Rasch (dalam Kinanti dkk., 2022)</i>	52
Tabel 4. 1 <i>Perbandingan skor hipotetik dan skor empirik</i>	54
Tabel 4. 2 <i>Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian</i>	56
Tabel 4. 3 <i>Skor Hipotetik dan Skor Empirik</i>	56
Tabel 4. 4 <i>Norma Kategorisasi Variabel</i>	58
Tabel 4. 5 <i>Hasil Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Etis</i>	58
Tabel 4. 6 <i>Hasil Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja</i>	58
Tabel 4. 7 <i>Uji Normalitas</i>	60
Tabel 4. 8 <i>Uji Linearitas</i>	61
Tabel 4. 9 <i>Analisis Regresi Linear</i>	62
Tabel 4. 10 <i>Uji Anova</i>	63
Tabel 4. 11 <i>Koefisien Regresi</i>	63
Tabel 4. 12 <i>Uji Korelasi Spearman</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN	82
Lampiran 1. Skala Penelitian.....	83
Lampiran 2. <i>Expert Judgement</i> Alat Ukur	88
Lampiran 3. Email Izin Menggunakan Alat Ukur.....	92
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Alat Ukur Keterikatan kerja.....	94
Lampiran 5 Hasil Uji Coba Alat Ukur <i>Ethical Leadership</i>	95
Lampiran 6. Pengambilan Data Keterikatan kerja.....	96
Lampiran 7 Pengambilan Data <i>Ethical Leadership</i>	104
Lampiran 8. Hasil Deskriptif Data Penelitian Uji Normalitas Residual.....	111
Lampiran 9. Hasil Analisis Data Penelitian Uji Linearitas One Way Anova	116
Lampiran 10. Uji Sampel <i>Size G*Power</i>	119
Lampiran 11. Catatan Bimbingan Skripsi.....	120
Lampiran 12. Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Skripsi.....	122
Lampiran 13. Form Skrining Awal Penelitian Etik Penelitian	124
Lampiran 14. Sertifikat Uji Plagiasi	130