

Hubungan *Authentic Leadership* dengan *Work Engagement* Pada Pramuniaga PT.X

Firlia Candra Kartika¹, Hadhitya Dwisaputra Wiyono²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang

firlia.kartika@unmer.ac.id¹, whisesawiyono@gmail.com²

Abstract

In this study, researchers examined the relationship between authentic leadership and work engagement of sales clerk at PT.X. The researchers use the correlational design method, namely research aimed to know the relationship between two or more variables. The sample in this study was shop clerks at PT.X totaling 17 people, and using a saturated sample technique where all members of the population were used as samples. Hypothesis testing is done by using product moment analysis. The results showed that there is a significant relationship between authentic leadership and work engagement. In addition, based on the price of a positive correlation coefficient of 0.325, the direction of the relationship is positive. This shows that the higher authentic leadership, the higher the work engagement of the sales clerk will be, and vice versa.

Keywords: Authentic Leadership, work engagement, sales clerk

Abstrak

Dalam penelitian ini, peneliti menguji hubungan antara *authentic leadership* dengan *work engagement* pramuniaga pada PT.X. Peneliti menggunakan metode korelasional desain, yaitu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah pramuniaga toko X yang berjumlah 17 orang, serta menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *authentic leadership* dengan *work engagement*. Selain itu berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,325, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap kepala toko dengan kepemimpinan otentik, maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula *work engagement* pada pramuniaga, dan begitupun sebaliknya.

Kata kunci: Kepemimpinan Otentik, keterlibatan kerja, pramuniaga

1. Pendahuluan

Pada masa sekarang ini banyak pemimpin yang mengalami penurunan etika, salah satunya adalah pemimpin yang berada pada suatu perusahaan. Menurut Rivai (2020) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mengatasi berbagai rintangan. Namun yang terjadi di beberapa toko PT.X, Kepala Toko kurang memiliki kemampuan dalam membina bawahannya, sehingga hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pramuniaga *resign* dari perusahaan.

Hasil temuan peneliti saat melakukan wawancara, masih terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan dengan fakta yang ada pada lapangan. Perusahaan menargetkan tingkat *turnover* pada pramuniaga hanya sebesar <3% namun pada kenyataannya tingkat *turnover* pada perusahaan dapat mencapai 3-5% atau sekitar 40.000 pramuniaga dalam tiap tahunnya. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak perusahaan dan observasi kepada pramuniaga dan mendapatkan hasil bahwa salah penyebab utama *turnover* adalah faktor dari kepala toko yang kurang bisa menjadi pemimpin yang baik bagi karyawannya, yang mana sikap dari kepala toko tidak bisa menjadi *rolemodel* bagi bawahannya. Selama ini dapat dilihat, bahwa dari hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa karyawan kurang merasa menikmati pekerjaannya dan tidak bisa totalitas karena disebabkan oleh beban kerja yang cukup banyak, mental yang kurang kuat, serta dipengaruhi oleh sikap atasan. Dengan sikap atasan yang sering memberi perintah dengan nada kasar, hal itu membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Bahkan atasan kurang mampu untuk menjadi pemimpin yang baik, karena selama ini bawahan ketika ada masalah, akan bercerita dengan pihak eksternal, dan akhirnya memutuskan untuk resign karena rasa ketidaknyamanan itu.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan termasuk masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover*. *Turnover* yang terjadi dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, maupun sumber daya.

Menurut Robertson & Cooper (2009), *work engagement* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dari karyawan dan mengurangi kecenderungan berpindah kerja pada karyawan. *Work Engagement* adalah kondisi mental yang positif dan dapat menimbulkan kepuasan diri yang berhubungan dengan pekerjaannya yang didukung oleh adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli 2002 dalam Bakker & Albrecht 2018). Karyawan yang terikat pada pekerjaannya memiliki energi, komitmen, dan kegigihan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditunjukkan dalam inisiatif, berusaha, dan kemampuan dalam mengekspresikan melalui peran mereka dalam pekerjaan (Macey & Schneider, 2009).

Kepemimpinan telah diusulkan sebagai salah satu faktor tunggal terbesar yang berkontribusi terhadap keterlibatan kerja karyawan (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Oleh karena itu semakin jelas bahwa perusahaan membutuhkan pemimpin yang memiliki nilai dan integritas yang tinggi, yang mampu menciptakan organisasi yang bertahan lama, dan yang mampu memotivasi karyawannya untuk memberikan layanan pelanggan yang lebih baik. Kouzes dan Posner (2002) mengemukakan bahwa sebagian besar komponen penting dari kepemimpinan yang efektif adalah para pemimpin yang memperlakukan karyawan mereka

secara otentik. Kepemimpinan otentik adalah proses yang menarik dari kedua kapasitas psikologis yang positif dan konteks organisasi yang sangat maju, yang menghasilkan kesadaran diri dan perilaku positif dengan mandiri dalam memimpin dan mengembangkan diri bawahan (Luthans & Avolio 2003 dalam Avolio & Gardner 2015).

Avolio & Gardner (2015) menunjukkan bahwa para pemimpin otentik mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pengikut dengan memperkuat identitas mereka dengan pemimpin dan organisasi serta memunculkan harapan, kepercayaan, optimisme dan emosi positif dari bawahan. Memimpin dengan contoh menunjukkan komitmen pemimpin untuk bekerja dan memberikan bimbingan kepada bawahan tentang bagaimana untuk menjaga kondisi fisik ataupun emosional serta fokus pada kinerja. Pemimpin yang diperlukan pada zaman ini adalah pemimpin yang autentik (William George, 2012). Jenis pemimpin ini adalah sosok berintegritas tinggi, memiliki komitmen untuk mengembangkan lembaga dimana dia berada. Sementara itu Avolio, Luthans dan Walumba (2005) mendefinisikan kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang secara mendalam menyadari bagaimana mereka berpikir, berperilaku dan dipersepsikan oleh orang lain sebagai sadar akan perspektif nilai-nilai/moral, pengetahuan, dan kekuatan-kekuatan menyadari dari konteks dimana mereka beroperasi, percaya diri, optimistik, ulet dan memiliki karakteristik moral tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrianto & Ratnaningsih (2018) pada perawat rumah sakit di Semarang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bamford et al (2012) yang menemukan bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi pula keterikatan kerja. Hasil penelitian Hasan & Ahmed (2011) juga mendapatkan bahwa ada hubungan kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Hayuningtyas (2015) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja. Berdasarkan uraian di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *authentic leadership* dengan *work engagement* pada pramuniaga PT.X .

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini adalah *authentic leadership* sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah pramuniaga toko X yang berjumlah 17 orang, serta menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit

dikarenakan menyesuaikan jumlah dari kepala toko yang telah mengikuti pelatihan *authentic leadership*. Penelitian ini menggunakan skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) dari Schaufeli & Bakker (2004), pada skala tersebut terdapat 17 aitem pernyataan dengan bentuk respon angka 0-6. Angka 0 menyatakan tidak pernah, angka 1 menyatakan hampir tidak pernah (beberapa kali dalam setahun atau kurang), angka 2 menyatakan jarang (sekali dalam sebulan atau kurang), angka 3 menyatakan kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan atau kurang), angka 4 menyatakan sering (sekali dalam seminggu), angka 5 menyatakan sangat sering (beberapa kali dalam seminggu), dan angka 6 menyatakan selalu (setiap hari). Salah satu aitem pernyataan yang terdapat pada skala UWES adalah saya antusias dengan pekerjaan saya, Sedangkan untuk skala *authentic leadership* menggunakan skala dari Walumbwa (2008) dengan jumlah 16 item pernyataan serta menggunakan bentuk respon angka 1-5. Angka 1 menyatakan sangat tidak setuju, angka 2 menyatakan tidak setuju, angka 3 menyatakan netral, angka 4 menyatakan setuju dan angka 5 menyatakan sangat setuju. Salah satu aitem pernyataan yang terdapat pada skala *authentic leadership* adalah saya mengakui kesalahan saya kepada orang lain. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 16,0 *for windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Keterikatan kerja pramuniaga sangat dibutuhkan perusahaan untuk memiliki pramuniaga yang mampu bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Dengan adanya keterikatan kerja dari pramuniaga maka dapat menurunkan tingkat *turnover* pramuniaga pada perusahaan. Pramuniaga yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki dedikasi yang tinggi ketika bekerja serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Macey & Schneider (2009) juga menyatakan bahwa karyawan yang terikat pada pekerjaannya memiliki energi, komitmen, dan kegigihan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditunjukkan dalam inisiatif, berusaha, dan kemampuan dalam mengekspresikan melalui peran mereka dalam pekerjaan.

Pada hasil uji hipotesis diperoleh besarnya korelasi 0,325, dengan signifikansi 0,000. karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *authentic leadership* dengan *work engagement*. Selain itu berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,325, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap kepala toko dengan kepemimpinan otentik, maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula *work engagement* pada pramuniaga, dan begitupun sebaliknya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Andrianto & Ratnaningsih (2018) pada perawat rumah sakit di Semarang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan autentik dengan

keterikatan kerja. Pada penelitian Bamford et al (2012) juga ditemukan hasil bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi pula keterikatan kerja. Avolio & Gardner (2015) menyatakan bahwa para pemimpin otentik mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pengikut dengan memperkuat identifikasi mereka dengan pemimpin dan organisasi serta memunculkan harapan, kepercayaan, optimisme dan emosi positif dari bawahan.

4. **Simpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara *authentic leadership* dengan *work engagement* serta memiliki arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap atasan dengan kepemimpinan otentik, maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula *work engagement* pada pramuniaga, dan begitupun sebaliknya.

Daftar Pustaka

- Avolio, Bruce J., Gardner, William L., Walumba, Fred O. 2010. *Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) Multirater Report*. Mind Garden.
- Avolio, Bruce J., Gardner, William L. 2015. *Authentic Leadership Development : Getting to The Root of Positive Foms of Leadership*. *The Leadership Quartely* 16, 315-338
- Azanza, Garazi., A. Moriano, Juan., Molero, Fernando., Mangin, Jean-Pierre Levy. 2015. *The Effect of Authentic Leadership on Turnover Intention*. *Leadership & Organization Development Journal* Vol.36 No.8.
- Bakker, Arnold B., Albrecht, Simon. 2018. *Work Engagement : Current Trends*. *Career Development Internasional*, Vol. 23 Issue: 1, pp.4-11
- Bamford, M. (2012). *The Influence of Authentic Leadership and Areas of Worklife on Work Engagement of Registered Nurses*. *Journal of Nursing Management*,10.111.
- Datta, Biplab. 2015. *Assessing The Effectiveness of Authentic Leadership*. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 9 Iss 1. *School of Business & Leadership*, Regent University.
- George, Bill., Sims, Peter., Mayer, 2015. Diana. *Discovering Your Authentic Leadership*. *Journal Harvard Business Review*
- George, William W. 2012. *True North : Discover Your Authentic Leadership*. *Center Raytheon Lectureship For Business Ethics, Harvard Business School*
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2010). Authentic leadership, trust and work engagement. *Journal of Leadership*.
- Michael S. Christian , Adela S. Garza , Jerel E. Slaughter. 2011. *Work Engagement : A Quantitative review and test of its relations with task and contextual performance*. *Personel Psychology* Vol. 64, 89-136.

- Purwanto, Agus., Asbari, Masduki. 2020. Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Authentic, Authoritarian, Transformasional, Transactional* Berpengaruh Terhadap Kinerja : Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *Journal of Education Psychologi and Counseling*, Vol 2 No 1.
- Rayton A. Bruce, Yalabik Y. Zeynep. 2014. *Work Engagement, Psychological Contract Breach and Job Satisfaction. The International Journal of Human Resource Managment.*
- Saeed, Said., Ali, Riasat. 2018. *Exploring Authentic Leadership in Relation to Work Egagement in Public and Private Sector Universities. Journal of Applied Enviromental and Biological Sciences.*
- Walumbwa, Fred.O., Wang, Peng., Wang, Hui., Schaubroeck, John., Avolio, Bruce.J. 2010. *Psychologycal Processes Linking Authentic Leadership to Followers Behaviors. Journal The Leadership Quartely* 2, 901-914
- Wang, Dan Shang.,Hsieh, Chia Chun. 2013. *The Effect of Authentic Leadership On Employee Trust and Employee Engagement. Social Behavior and Personality.*