

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN**



Oleh:

ALYANI PERMATA PUTRI

NUR PRATIWI NOVIATI

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN**



Oleh:

**ALYANI PERMATA PUTRI
NUR PRATIWI NOVIATI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2019

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nur Pratiwi Novianti'.

(Nur Pratiwi Novianti S.Psi., M.Psi)

RELATIONSHIP BETWEEN AUTHENTIC LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES WHO HAVE WORKED MORE THAN FIVE YEARS

Alyani Permata Putri

Nur Pratiwi Noviati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Email:

alyanipermataputri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between authentic leadership and work engagement. The hypothesis proposed in this study is that a relationship between authentic leadership and work engagement will exist among employees who have worked for more than five years. Respondents in this study were 100 employees, male and female, with a minimum work period of 5 years. This study uses two scales, namely the Work Engagement Scale (17 items) which refers to aspects of Schaufeli and Bakker (2003) with Cronbach Alpha's = 0.936 and the Authentic Leadership Scale (16 items) which refers to Walumbwa, et al (2008) with Cronbach's Alpha = 0.967. The results of data analysis using Product Moment correlation techniques from Pearson showed that there is a relationship between authentic leadership and work among respondents ($r = 0.502$, $p = 0.000$, $p < 0.05$). Thus, the research hypothesis is accepted.

Keywords: Work Engagement, Authentic Leadership, Employees who Work More Than Five Years

PENGANTAR

Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki visi, misi dan tujuan perusahaan yang mempunyai target untuk dicapai setiap harinya. Mencapai tujuan tersebut tentu saja membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk menunjang pekerjaan dan menyelesaikan tujuan perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut harus memiliki keterikatan bekerja didalam perusahaan. Keterikatan kerja atau *work engagement* adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki karyawan. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008), keterikatan kerja adalah sebuah hal yang positif, memenuhi, motivasi afektif suatu keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai suatu hal pekerjaan yang melelahkan. Karyawan memiliki keterikatan tingkat tinggi pada energi, dan antusias keterlibatan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut Schaufeli (Riandana & Novianti, 2014) menyatakan bahwa keterikatan kerja ialah sebuah kondisi mental yang positif dan memuaskan dalam bekerja, yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, pengabdian, dan penghayatan terhadap pekerjaannya.

Menurut Andriani, Djalali, dan Sofiah (2012) menyatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaandapat berjalan dan mencapai target-target yang telah ditentukan. Namun fenomena yang terjadi saat ini keterikatan kerja pada karyawan tergolong rendah. Survei dalam laporan *Gallup's State of Global Workplace* menunjukkan bahwa secara keseluruhan di dunia, jumlah karyawan kelompok pertama yakni yang bekerja secara terikat hanya sekitar 13%. Sedangkan Halim (2003)

memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu 36% karyawan di Indonesia yang sangat terikat pada perusahaannya dan 17% merasa tidak terikat. Selain itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak terikat. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara disalah satu perusahaan BUMN Pontianak kota, karyawan semakin merasa jenuh akan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan merasa selain dengan melakukan pekerjaan yang berulang atau monoton, karyawan juga merasa atasan karyawan tersebut membuat karyawan merasa berkurangnya motivasi bekerja untuk perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan karyawan seringkali melalaikan pekerjaan karyawan yang telah diberikan tanggung jawab kepada karyawan tersebut. Dampak bagi perusahaan itu sendiri yakni target yang telah dibuat perusahaan dapat mundur dengan belum selesainya tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Ayu, Maarif, & Sukmawati (2015) menguatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh langsung dengan keterikatan kerja seorang pekerja. *Job demands* dan *job resources* memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja. *Job demands* dan *job resources* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan organisasi atau perusahaan. Sedangkan *personal resources* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang

berasal dari dalam diri individu tersebut atau modal psikologis yang dimiliki oleh seorang tersebut.

Perrin (2003) faktor pendorong keterikatan kerja meliputi beberapa hal, yakni pimpinan perusahaan yang memperhatikan keberadaan karyawan, pekerjaan yang memberikan tantangan, wewenang dalam mengambil keputusan, perusahaan yang fokus pada kepuasan pelanggan, memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarir, reputasi perusahaan, tim kerja yang solid dan saling mendukung, kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima, memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan, dan penyampaian visi organisasi yang jelas oleh pimpinan perusahaan mengenai target jangka panjang organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada ialah kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik ialah proses kepemimpinan yang dihasilkan dari perpaduan antara kapasitas psikologis individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik, sehingga mampu menghasilkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan dan kemampuannya dalam mengendalikan diri, sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif (Avolio & Luthans, 2006). Pemimpin yang otentik tidak memaksa, namun berupaya mempersuasi pengikutnya secara rasional, lebih mengutamakan pengembangan diri, internalisasi nilai-nilai yang otentik, dan keyakinan pengikutnya.

METODE PENELITIAN

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini ialah responden yang telah bekerja lebih dari lima tahun pada beberapa perusahaan yang berada di berbagai daerah. Responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bejenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan masa kerja minimal 5 tahun.

Metode Pengumpulan Data Dan Alat Ukur Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai bahan pengumpulan skala. Peneliti menggunakan skala yang terdiri dari dua skala pengukuran. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala keterikatan kerja dan skala kepemimpinan otentik. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja berbentuk skala yang mengacu pada aspek keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Skala keterikatan kerja menggunakan skala yang ditranslasi oleh Hafiz (2018) dari alat ukur Bakker (2011). Sedangkan, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan otentik manajer menurut karyawan yang terdiri dari beberapa aspek yaitu kesadaran diri pemimpin, relasi yang transparan, pemrosesan yang seimbang, serta perspektif moral yang diinternalisasi oleh Walumbwa, dkk (2008).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan kebahagiaan adalah menggunakan teknik statistik korelasi *product moment*. Alat

yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif yang diperoleh adalah *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21 for windows*. Dengan menggunakan *software* SPSS tersebut, peneliti melakukan sejumlah uji statistik, antara lain yaitu uji reliabilitas skala, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pada uji hipotesis, hipotesis dinyatakan diterima apabila $p < 0.05$.

HASIL PENELITIAN

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Adapun untuk lebih jelasnya data sebaran responden penelitian yang terlibat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Deskripsi Subjek Penelitian

| Variabel Demografik | | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|-------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 40 | 40% |
| | Perempuan | 60 | 60% |
| Masa Kerja | 5-10 Tahun | 41 | 41% |
| | 11-20 Tahun | 25 | 25% |
| | 21-30 Tahun | 22 | 22% |
| | 31-40 Tahun | 12 | 12% |

Berdasarkan sebaran data jenis kelamin dari responden penelitian ini ialah 40% berjenis kelamin laki-laki dan 60% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Koefisien | |
|----------------------|------------------|------------|
| | Signifikansi (p) | Keterangan |
| Keterikatan Kerja | .616 | Normal |
| Kepemimpinan Otentik | .503 | Normal |

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa data pada kedua skala keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.616 dan 0.503 ($p > 0.05$).

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | | Koefisien Linearitas (F) | Koefisien Signifikansi (p) | Keterangan |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Keterikatan Kerja dan | F Linearity | 32.722 | 0.000 | Linier |
| Kepemimpinan Otentik | F Deviation from Linearity | 0.972 | 0.530 | Tidak menyimpang dari garis Linier |

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai F sebesar 32.722 dengan koefisien signifikansi $P = 0.000$ ($p < 0.05$). hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dinyatakan berhubungan secara linier dan tidak memiliki kecenderungan menyimpang dari garis lurus.

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi

| Variabel | Koefisien Korelasi (r) | Koefisien Signifikansi (p) | Koefisien Determinan (r^2) |
|--|------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Otentik | 0.502 | 0.000 | 0.252 |

Berdasarkan hasil analisis uji kolerasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.502 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan analisis menggunakan teknik *Product Moement* dari *Pearson*. Hasil analisis yang didapat ialah angka korelasi antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik sebesar 0.0502 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otentik pemimpin perusahaan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan. Pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Selain itu, hasil dari uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada uji normalitas sebaran data pada kedua variabel terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan pada variabel keterikatan kerja mendapatkan nilai signifikansi 0.616 dan variabel kepemimpinan otentik mendapatkan nilai signifikansi 0.503. Maka dari itu hal tersebut menunjukkan data kedua variabel berdistribusi normal karena $p > 0.05$. Pada uji linieritas juga menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linier. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara kedua variabel ialah 0.530 ($p > 0.05$).

Dari pemaparan diatas peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Salah satu diantaranya kurangnya peneliti mendampingi responden dalam pengisian skala. Hal tersebut memungkinkan responden kebingungan dalam mengisi skala tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Hubungan kedua variabel tersebut terlihat signifikan pada responden yang telah diteliti. Tingginya perilaku gaya kepemimpinan otentik pada pemimpin perusahaan menunjukkan bahwa semakin terikat pula karyawan pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, A.M., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 341-154.
- Armstrong, & Baron. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801–823.
- Avolio, B., Luthans, F., & Walumbwa, F.O., (2004). *Authentic leadership: Theory-building for veritable sustained performance*. Working paper. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska, Lincoln.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *High Impact Leaders: Moments matter in authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Azwar, S. (2008). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75.
- Bakker, B. A., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. 13(3) 402-409.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace: Employee the enggament insight for business leaders worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Halim, A. (2003). *Analisis Investasi*. Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

- Ilies, R., Morgeson, F. P., dan Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well being: understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Kurniawati, T. (2014). Buku Ajar Kependudukan dan Pelayanan KB. Jakarta: EGC.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's Strategic Role, SHRM Research Quarterly*. Alexandria: Duke Street.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. *Positive organizational scholarship*, 1(1), 241-261.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- May, D.R., Gilson, R.I., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Permana, I. (2011). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah dan Implikasinya pada Akuntabilitas Survei pada Dinas Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Perrin T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement 2003*. Towers Perrin.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Schaufeli, W & Bakker, A. (2003). *UWES (utrecht work engagement scale)*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(1): 293-315.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workholism", in R.J. Burke (ed.). *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Siddhanta, A., Debalina, R. (2010). *Employee Engagement Engaging the 21st Century Workforce*.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Truss, K., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Kular, S.. (2008). Employee engagement: A literature review. Kingstone University.

- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa: Ati Cahayani. Jakarta : PT Indeks.