

## Hubungan Antara *Self-Leadership* dengan *Work Engagement* pada PT. Arta Boga Cabang Padang

Dewi Yuni Erwinda<sup>1</sup>, Zulmi Yusra<sup>2</sup>

Psikologi, Universitas Negeri Padang  
Email: [dewiyunierwinda34@gmail.com](mailto:dewiyunierwinda34@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-leadership* dengan *Work Engagement* pada PT. Arta Boga Cabang Padang. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan Pt Arta Boga dengan rentang usia rata-rata 21 tahun keatas sebanyak 28 karyawan yang bekerja. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik random sampling. Instrumen yang digunakan berupa skala *Self- Leadership* yang diadaptasi oleh Gunawan (2018) dan Masdupi, Syahrizal & Yusra, (2018). Data di analisis dalam bentuk persentase distribusi frekuensi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa  $r$  empirik sebesar 0,169 lebih kecil dari  $r$  teoritik baik pada taraf signifikansi 5%= (0,374) maupun 1%= (0,478). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada karyawan PT. Arta Boga Cabang Padang berada pada kategori tinggi, dan begitu juga *self-leadership* mereka. Hasil uji statistik korelasi *product moment* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja karyawan. Ini berarti bahwa tingginya *work engagement* karyawan di perusahaan tersebut tidak ditentukan oleh *self-leadership* mereka, melainkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pekerjaan, Self- Leadership, Work Engagement

### Abstract

This study aims to determine the relationship between *self-leadership* and *Work Engagement* at PT. Arta Boga Padang Branch. Participants in this study were employees of PT Arta Boga with an average age range of 21 years and over as many as 28 employees who worked. Sampling was done using random sampling technique. The instrument used is the Self-Leadership scale adapted by Gunawan (2018) and Masdupi, Syahrizal & Yusra, (2018). Data is analyzed in the form of a percentage of frequency distribution. Based on the results of the study it can be concluded that the empirical  $r$  is 0.169 smaller than the theoretical  $r$  both at the significance level of 5% = (0.374) and 1% = (0.478). Based on the results of the study it can be concluded that the work engagement of PT. Arta Boga Padang Branch is in the high category, and so is their self-leadership. The results of the product moment correlation statistical test showed that there was no relationship between self-leadership and employee engagement. This means that the high level of employee engagement in the company is not determined by their self-leadership, but by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Work, Self-Leadership, Work Engagement

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber utama dalam melakukan pekerjaan. Karena seberapa canggih teknologi yang digunakan, tanpa adanya dukungan dari manusia sebagai pelaksana kegiatan tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan

(Prasetiawan, 2017). Sumber daya dapat dikatakan berkualitas jika dilihat dari kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja tersebut berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan (Nurmal, Ridwan & Sakban, 2019). Pekerjaan merupakan bagian utama dari kehidupan, sumber terbesar dari kebahagiaan maupun kesedihan. Dalam beberapa hal pekerjaan dapat memberikan kepuasan kepada individu dengan memberikan dampak positif yang timbul dari pencapaian, penyelesaian tugas dan pekerjaan, namun pekerjaan juga dapat memberikan perasaan negatif serta tekanan (Agustina & Bachroni, 2012).

Agar kinerja seorang karyawan dapat meningkat dibutuhkanlah *work engagement*. *Work engagement* adalah sebuah konsep positif yang dapat mencerminkan apakah seseorang itu fokus, semangat serta berdedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaan. *Work engagement* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, setiap calon pekerja harus dapat menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh, memiliki komitmen dan proaktif terhadap standar kualitas kinerja, karena *work engagement* merupakan indikator penting terhadap kesejahteraan karyawan dan organisasi tempatnya bekerja (Gunawan, 2018)

*Work engagement* mengacu pada keadaan yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh dedikasi, semangat dan penyerapan. *Work engagement* juga mengacu pada keadaan kognitif-afektif yang tidak hanya berfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Bakker, Martines, Pinto, Salanova & Schaufeli, 2002 & Gunawan, 2018) Dalam kehidupan sehari-hari keterlibatan mengacu pada komitmen, gairah, antusiasme, penyerapan, upaya terfokus, dan energi. Keterlibatan karyawan pada dasarnya dipahami dalam beberapa istilah seperti Komitmen Organisasional, komitmen yang lebih afektif seperti keterikatan emosional dengan organisasi, komitmen berkelanjutan yaitu, keinginan untuk tetap bersama organisasi dan perilaku peran ekstra yaitu, perilaku diskresioner yang mendorong berfungsinya organisasi secara efektif, (Schaufeli, 2012).

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi *work engagement* adalah *self-leadership*, seseorang yang memiliki *self-leadership* biasanya bisa mengarahkan dirinya untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Secara umum, kepemimpinan diri (*self-leadership*) didefinisikan sebagai konsep normatif, yang mencakup aturan kognitif dan perilaku tertentu dari teori pengaturan diri, kognitif sosial, motivasi intrinsik dan teori pengendalian diri (Arli, Sesen, & Tabak, 2017). Kepemimpinan diri adalah proses di mana karyawan di suatu perusahaan dapat memotivasi dan mengarahkan diri mereka sendiri untuk mencapai perilaku dan tujuan yang diinginkan (Carmeli, Meitar & Weisberg, 2006)

Karyawan yang melakukan *work engagement* dalam pekerjaan, maka secara pasti mereka merasa penuh energi, tenggelam dalam aktivitas dan penuh dengan energy (Bakker, 2011). Semakin tinggi rasa *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya maka performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. *Work engagement* merupakan dimensi dasar dari motivasi intrinsik, dimana dapat memperkuat perilaku yang berorientasi dengan tujuan, keteguhan, memiliki semangat yang tinggi, rasa antusiasme dan bangga terhadap pekerjaannya (Deviyanti & Sasono, 2015).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan *work engagement* pada driver ojek online. Adapun kontribusi *self-leadership* terhadap *work engagement* sebesar 25%. Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi (*r*) sebesar 0.500 dengan signifikansi (*p*) sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa semakin tingginya *self-leadership* driver ojek online maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki. Dari fenomena yang telah dijelaskan diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana Hubungan antara *self-leadership* dengan *work engagement* pada perusahaan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Padang.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu self-leadership dan work engagement. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 karyawan PT. Arta Boga Cabang Padang. Karakteristik subjek dalam penelitian ini seseorang yang sedang bekerja dengan rentang usia 21 tahun keatas, laki-laki sebanyak 20 orang dan perempuan sebanyak 8 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala Self- Leadership yang diadaptasi oleh Gunawan (2018) dan Work engagement oleh Masdupi, Syahrizal & Yusra, (2018). Data diambil menggunakan penyebaran angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang dibantu menggunakan program IBM SPSS Statistic 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa data yang di peroleh normal, dapat dilihat dari table dibawah ini:

**Table 1. 1 Tabel Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9,89147020
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,090
Differences	Negative	-,118
	Kolmogorov-Smirnov Z	,623
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832

a. Test Distribution is Normal

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0, 832 > 0, 05, yang artinya nilai residual penelitian ini sudah berdistribusi normal. Uji normalitas sebagai salah satu persyaratan untuk dilakukannya uji regresi telah terpenuhi. Dalam artian data yang diperoleh merupakan data normal.

**Tabel 1. 2 Regresi ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,252	1	77,252	,760	,391 <sup>b</sup>
	Residual	2641,712	26	101,60		
	Total	2718,964	27	4		

a. Dependent Variable: Keterlibatann

b. Predictors: (Constant), Self-Disclosure

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung = 14,849 (14, 9) dengan tingkat signifiikansi sebesar 0, 391 > 0, 05 maka model regresi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Self-disclosure terhadap keterlibatan kerja.

**Tabel 1. 3**  
**Correlations**

	Self-disclosure	Keterlibatan
Pearson Correlation	1	,169
Self-disclosure Sig. (2-tailed)		,391
N	28	28
Pearson Correlation	,169	1
Keterlibatan Sig. (2-tailed)	,391	
N	28	28

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa  $r$  empiric sebesar 0, 169 lebih kecil dari  $r$  teoritik baik pada taraf signifikansi 5% (0, 374) maupun 1% (0, 478). Maka dapat simpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel Self-ledreship dengan keterlibatan kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work engagement pada karyawan PT. Arta Boga Cabang Padang berada pada kategori tinggi, dan begitu juga selfleadership mereka. Hasil uji statistik korelasi *product moment* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja karyawan. Ini berarti bahwa tingginya work engagement karyawan di perusahaan tersebut tidak ditentukan oleh selfleadership mereka, melainkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti berharap bahwa penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel yang berperan terhadap tingginya work engagement di PT. Arta Boga Cabang Padang, sehingga dapat dilakukan langkah yang tepat untuk mempertahankan tingginya work engagement yang ada saat ini. Demikian yang dapat peneliti sampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arli, O., Sesen, H. & Tabak, A. (2017). Onsequences of self-leadership: a study on primary school teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol 17 (3) 45–968 <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2017.3.0520>
- Agustina, I. & Bachroni, M. (2012). Pengaruh pelatihan kepemimpinan diri untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 4 (2) Hal 231-252
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20 (4) 265–269 <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Martinez. I. M., Pinto. A. M., Salanova. M. & Schaufeli. W. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of CrossCultural Psychology*, 33, 464-481
- Carmeli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower* Vol. 27 (1), <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Deviyanti, A. D. & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, vol 1 (1) E-ISSN: 2442-4315

- Gunawan, L. R. (2018). Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Masdupi, E., Syahrizal. & Yusra, Z. (2018). Resistance to change is mediator between trust to immediate supervisor and work engagement. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol 64
- Nurmal, I., Ridwan, R. & Sakban. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, Vol2 (1)  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Prasetiawan, A. (2017). Dampak kepemimpinan diri tenaga operasional terhadap peningkatan kinerja (survey pada pt. Transpower marine, tbk 2015). *Jurnal Dinamika Bahari*, Vol. 7  
(2)
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14 (1), 3-10