

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN RESONAN DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN REDAKSI SURAT KABAR HARIAN (SKH) DI PROVINSI LAMPUNG

Arini Izzati Fatimah, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Arini.izzati@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan resonan dan *work engagement* beserta sumbangan efektif yang diberikan gaya kepemimpinan resonan kepada *work engagement*. *Work engagement* adalah kemampuan individu secara optimal yang bersifat positif ditandai dengan curahan energi secara fisik dan mental dalam bekerja serta adanya keterlibatan yang kuat serta penuh konsentrasi dalam bekerja. Gaya kepemimpinan resonan merupakan persepsi terhadap pemimpin melalui kemampuannya menggerakkan bawahan dengan penuh kekuatan, ketegasan, inspirasi, gairah, serta empati yang tinggi terhadap bawahan. Jumlah populasi penelitian ini adalah 165 karyawan redaksi dengan karakteristik sampel penelitian merupakan karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi model Likert yang terdiri dari dua skala, yaitu Skala Gaya Kepemimpinan Resonan (27 aitem, $\alpha = 0,907$) dan Skala *Work Engagement* (27 aitem, $\alpha = 0,900$). Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan resonan dengan *work engagement* pada karyawan SKH di Lampung dengan koefisien korelasi 0,687 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa semakin positif gaya kepemimpinan resonan maka akan semakin tinggi *work engagement*. Koefisien determinasi sebesar 0,473, berarti kepemimpinan resonan memberikan sumbangan efektif sebesar 47,3% terhadap *work engagement*.

Kata kunci: gaya kepemimpinan resonan; *work engagement*; karyawan redaksi

Abstract

This study aims to determine the relationship of resonant leadership style and work engagement on in daily newspaper's editorial employees in Lampung Province. Work engagement is the ability of individuals who are positive optimally marked by the outpouring of energy physically and mentally to work as well as their strong involvement and full concentration at work. Resonant leadership style is the perception of the leader through its ability to mobilize subordinate to full strength, decisiveness, inspiration, passion, and a high empathy towards subordinates. The study population was 165 editorial employees with the characteristics of the study sample are permanent employees with a minimum term of one year. Collecting data using the model psychology Likert scale consisting of two scales, the Scale of Resonant Leadership Style (27-item, $\alpha = 0.907$) and the Scale of Work Engagement (27-item, $\alpha = 0.900$). The analysis used data using simple linear regression analysis with SPSS version 21.0. The results showed a positive relationship between leadership style resonant with work on employee engagement at SKH Lampung with correlation coefficient of 0.687 with $p = 0.000$ ($p < 0.001$). Based on that study concluded that the more positive style of leadership, the higher resonant work engagement. The coefficient of determination of 0.473, meaning resonant leadership provides effective contribution of 47.3% of the work engagement.

Keywords: resonant leadership style; work engagement; editorial employees

PENDAHULUAN

Pada survei yang telah dilakukan *Global Strategic Rewards 2007/2008* oleh Watson Wyatt, menjelaskan bahwa kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus telah menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia. SDM merupakan satu-

satunya aset terpenting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya dan sangat mempengaruhi efisiensi serta efektivitas perusahaan (Simamora, 2004).

Karyawan redaksi merupakan keanggotaan organisasi yang memiliki keahlian khusus dibawah pemimpin redaksi dari perusahaan SKH, dalam divisi ini karyawan memiliki *job description* dengan memenuhi *deadline* seperti mencari berita, menulis berita, mengedit berita, penerbitan berita dan koordinasi antara bagian redaksi. *Job description* yang bersifat rutin mulai mencari berita hingga penerbitan produk cenderung memberikan rasa jenuh dan membutuhkan semangat ekstra. Hal tersebut menunjukkan pentingnya perasaan *engaged* pada karyawan agar tidak mudah jenuh dengan pekerjaannya.

Menurut Hasil survey Hewitt (2013), tingkat *engagement* pada karyawan masih rendah terutama di wilayah Asia. Di Indonesia, tingkat *engagement* karyawan sebesar 71% jauh lebih tinggi daripada di Jepang. Salanova, Augut, & Peiro (2005), menyatakan bahwa rendahnya *work engagement* berdampak negatif terhadap performa karyawan, maka dari itu dibutuhkan berbagai upaya dalam menanggulangi dan meminimalkan dampak tersebut. Bakker dan Demerouti (dalam Bakker, 2009), mengemukakan *job resources* merupakan faktor yang memiliki peran dalam meningkatkan *work engagement*. Salah satu bagian dari *job resources* adalah interpersonal dan relasi sosial yang merupakan aspek peran pemimpin (*e.g.: performance feedback, supervisory coaching, social support etc*).

Tiwari & Lenka (2015), menjelaskan bahwa seorang pemimpin tidaklah lagi dihargai karena kekuasaannya melainkan, bagaimana ia dapat berempati dan menginspirasi karyawan dengan mengelola diri dan emosi dengan bawahan. Popa (2012), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan resonan (*resonant leadership*) mampu menciptakan keharmonisan dan keselarasan terhadap bawahan. Menurut Boyatzis & Mckee (2010), pemimpin yang dapat menciptakan resonansi ini adalah pemimpin yang secara naluri memahami, atau pemimpin yang telah bekerja keras mengembangkan kecerdasan emosionalnya. Hal tersebut dapat menciptakan resonansi yang memajukan kinerja. Menurut Taner & Aysen (2013), pemimpin yang resonan memiliki keselarasan dengan orang lain dengan menggunakan kecerdasan emosionalnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Laschinger, Wong, Cummings, & Grau (2014), menunjukkan bahwa kepemimpinan resonan memiliki pengaruh langsung antara kepuasan kerja serta pengaruh tidak langsung melalui menciptakan rasa pemberdayaan bagi karyawan sebagai rekan kerja dan kemudian dapat menurunkan perilaku kelelahan pada karyawan.

Khan (dalam Saks, 2006), mendefinisikan *work engagement* merupakan pemanfaatan diri secara optimal dalam peran seorang individu terhadap organisasi, selain itu, individu tersebut juga mewujudkannya secara fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja. Perrin (dalam Bakker & Leiter, 2010), mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan afektif pada diri karyawan yang mencerminkan kepuasan terhadap inspirasi dan afirmasi yang mereka dapatkan ketika bekerja dan menjadi bagian dari organisasi. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (dalam Bakker & Leiter 2010), mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan mental yang positif dan terpenuhi ketika berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakterisasikan oleh *vigor, dedication, dan absorption*.

Pemimpin yang dapat menciptakan resonansi adalah pemimpin yang secara naluri memahami, atau pemimpin yang telah mengembangkan kecerdasan emosionalnya yaitu kemampuan atas kesadaran diri, pengelolaan diri, kepedulian sosial, dan pengelolaan relasi. Pemimpin resonan bertindak berdasarkan kejelasan mental, bukan hanya mengikuti keinginan atau dorongan hati saja (Boyatzis & Mckee, 2010). Gaya kepemimpinan resonan memiliki tiga dimensi yang akan dibahas pada bagian berikut: *mindfulness* (kesadaran), *hope* (harapan), dan *compassion* (kepedulian). Sebenarnya, semua pemimpin harus memiliki resonansi terhadap bawahannya, namun yang membedakan pemimpin resonan dari orang lain adalah mampu menggunakannya melalui kecerdasan emosional mereka (Lutzo, 2005). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara gaya kepemimpinan resonan dan *work engagement* pada karyawan redaksi Surat Kabar Harian (SKH) di Provinsi Lampung.

METODE

Work engagement adalah kemampuan individu yang optimal dan bersifat positif ditandai adanya curahan energi secara fisik dan mental dalam bekerja serta adanya keterlibatan yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja. Gaya kepemimpinan resonan adalah persepsi terhadap pemimpin dengan kemampuannya menggerakkan bawahan dengan penuh kekuatan, ketegasan, inspirasi, gairah, serta empati yang tinggi terhadap bawahan. Pengukuran kepemimpinan resonan dilakukan dengan menggunakan skala disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Boyatzis & Mckee (2010), *mindfulness*, *hope* dan *compassion*.

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan redaksi SKH di Provinsi Lampung dengan masa kerja minimal satu tahun. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan redaksi sebagai sampel yang diambil menggunakan teknik *double sampling* yaitu *purposive sampling* dan *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi (Anareg) sederhana. Proses analisis data menggunakan bantuan program computer *Statistical Product and Social Scienced* (SPSS) versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil uji normalitas menunjukkan kedua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran normal, dengan $p > 0,05$. Hasil uji linearitas dari hubungan variabel gaya kepemimpinan resonan dengan variabel *work engagement* menghasilkan nilai koefisien $F = 87,822$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan resonan dengan *work engagement* adalah sebesar 0,687 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif gaya kepemimpinan resonan maka semakin tinggi pula *work engagement*. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif gaya kepemimpinan resonan, maka semakin rendah pula *work engagement*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan resonan dengan *work engagement* pada karyawan redaksi SKH di Provinsi Lampung dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan resonan memberikan sumbangan efektif sebesar 47,3% pada *work engagement*. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel *work engagement* sebesar 47,3% dapat diprediksi oleh variabel gaya

kepemimpinan resonan, sisanya 52,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian ini tidak luput dari kendala dan keterbatasan. Peneliti sudah berusaha untuk dapat mencapai hasil maksimal dalam melakukan penelitian ini, tetapi pada kenyataannya harus diakui bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya dapat terhindar, minimnya sumber pustaka atau literatur dan penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel gaya kepemimpinan resonan di Indonesia karena variabel ini masih terbilang baru, adanya *social desirability*, sehingga berpengaruh pada hasil penelitian, peneliti tidak mengukur pada pemimpin redaksi yang sama dikarenakan karyawan redaksi di Provinsi Lampung berada pada perusahaan SKH yang berbeda, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat heterogen, adanya keterbatasan kontrol serta pengawasan terhadap pengisian skala.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan resonan dan *work engagement* pada karyawan redaksi SKH di Provinsi Lampung. Gaya kepemimpinan resonan memberikan sumbangan efektif sebesar 47,3% pada terbentuknya *work engagement* pada karyawan redaksi SKH di Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and reserach*. New York: Psychology Press.
- Boyatzis, R. & Mckee, A. (2010). *Resonant leadership: Memperbarui diri dan berhubungan dengan orang lain melalui kesadaran, harapan, dan kepedulian*. Jakarta: Erlangga.
- Hewitt, A. (2013). *2013 Trends in global employee engagement*. Diunduh dari www.aonhewitt.com.
- Laschiger, H. K. S., Wong, C. A., Cummings, G. G., & Grau, A. L. (2014). Resonant leadership and workplace empowerment: The value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *CNE Series*, 32(1), 5-44 Diunduh dari nursingeconomisc.com/January-February 2014/Vol. 32/No. 1.
- Lutzo, E. (2005, 2 November). Resonant leadership. *Weatherhead Coaches Corner*, 2(11) Diunduh dari <http://www.forwardthought.net/articles/>.
- Popa, M.B. (2012). The relation between leadership effectiveness and organizational performance. *Journal of defense resources management*, 3, 340 – 356.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Manajerial Psychology*. 26(7), 600-619.
- Salanova, M., S. Agut dan J. M. Peiro. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate'. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Taner, B. & Aysen, B. (2013). *The role of resonant leadership in organizations*, 594-601 Diunduh dari <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/1292/1301>.

Tiwari, B. & Lenka, U. (2015). Role of resonant leaders in engaging employees of firm facing economics crisis. *International Conference on Trends in Economics, Humanities and Management*. doi: 10.15242/ICEHM.ED0315118.