

HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN TERHADAP PEMIMPIN DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT TELKOM WITEL SEMARANG

Nabila Rahma Aidina, Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Nabilarahma15@gmail.com

Abstrak

Keterikatan kerja adalah kemampuan karyawan yang bersifat positif yang ditandai dengan curahan energi secara fisik dan mental dalam bekerja serta adanya keterlibatan yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja. Kepercayaan terhadap pemimpin adalah kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap pemimpin berdasarkan keyakinan bahwa pemimpin tersebut berkompeten, integritas, konsisten, loyalitas dan terbuka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Populasi penelitian yang memenuhi karakteristik sebanyak 171 karyawan, sampel penelitian adalah 114 karyawan dengan karakteristik masa kerja minimal satu tahun dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala keterikatan kerja (25 aitem $\alpha = 0,87$) dan skala kepercayaan terhadap pemimpin (39 aitem $\alpha = 0,93$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja ($r_{xy} = 0,55$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) yang berarti semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Demikian pula sebaliknya jika kepercayaan terhadap pemimpin rendah maka keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan rendah. Kepercayaan terhadap pemimpin memberikan sumbangan efektif sebesar 30 % terhadap keterikatan kerja.

Kata Kunci : kepercayaan terhadap pemimpin, keterikatan kerja, karyawan.

Abstract

Work engagement is the ability of employees who are positive characterized by the physical and mental energy in the work and the involvement of a strong and full of concentration in work. Trust in leaders is the belief that the employee has toward the leader based on the belief that the leader is competent, integrity, consistence, loyal and open-minded. This study aims to determine the relationship between the beliefs of the leader with the *engagement* of work to the employees of PT Telkom Witel Semarang. The research populations that fulfill the characteristics of 171 employees, the research sample is 114 employees with the characteristics of working period of at least one year by using cluster random sampling technique. Data collection used a scale of work *engagement* (25 aitem $\alpha = 0.87$) and a trust-to-leader scale (39 aitems $\alpha = 0.93$). Simple regression analysis showed a positive and significant correlation between trust toward leader with working *engagement* ($r_{xy} = 0, 55$ with $<0,001$), which means higher trust to leader, hence higher employee *engagement*. As well if the trust toward the leader is low then the *engagement* of work owned by employees will be low. Leadership trust contributes 30% to work *engagement*.

Kata Kunci : belief in leaders, work engagement, employees.

PENDAHULUAN

Sektor industri merupakan sektor yang memiliki peran sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Peran yang sangat penting ini dapat dilihat dari tujuan pemerintah yang mengacu pada tiga misi utama industri nasional yaitu pencapaian pertumbuhan ekonomi di atas 7%, peningkatan daya tarik investasi dan daya saing bangsa, penciptaan lapangan kerja dan menurunkan angka kemiskinan. Salah satu klaster unggulan yang berperan meningkatkan pertumbuhan ekonomi diatas 7% adalah industri telekomunikasi (Kamar Dagang dan Industri Indonesia, 2010).

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah perusahaan, menuntut perusahaan memiliki karyawan yang memiliki keunggulan bersaing dan memiliki produktivitas yang tinggi. Perusahaan-perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif, inisiatif dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap perkembangan dan karir mereka. Selain itu perusahaan-perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki keterikatan kerja di dalam menjalani pekerjaannya (Bakker & Lieter 2010).

Menurut Schaufeli (2006) keterikatan kerja diartikan sebagai keadaan pikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorbs (*absorbition*). Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam mengukur kekuatan sebuah perusahaan (Sardar, Rehman, Yousaf, & Aijaz, 2011). Hal ini dikarenakan karyawan yang terikat akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang kuat dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Karyawan akan mampu berusaha lebih dalam bekerja serta memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang kemudian akan mendorong terciptanya inovasi untuk bergerak memajukan perusahaan (Kular, Gatenby, Rees, Soane & Truss, 2008).

Menurut Robertson (2007) karyawan yang terikat akan membantu mengembalikan kestabilan perusahaan atau organisasi pada saat perusahaan diterpa kesulitan. Selain itu karyawan yang terikat akan bekerja secara aktif dalam sebuah organisasi dan mencoba berfikir untuk melakukan hal yang lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja memiliki pemahaman tentang kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan. Chalofsky & Krisna (2009) menambahkan bahwa karyawan yang tidak terikat akan merasa tidak cocok antara kemampuan yang mereka miliki dengan tugas-tugas yang ada selain itu mereka juga tidak bersemangat dan menunjukkan ketidakbahagiaan terhadap pekerjaannya. Salanova (dalam Lin, 2009) menemukan fakta bahwa kebosanan karyawan dalam bekerja berdampak pada rendahnya keterikatan kerja yang kemudian akan diikuti oleh penurunan performa kerja, keterikatan kerja yang rendah juga memicu munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi dan meningkatkan resistensi karyawan (Chughtay & Buckley, 2008) lebih lanjut Whiteboard (2009) menyatakan bahwa karyawan yang tidak terikat dapat menimbulkan kekacauan dalam organisasi dan dapat menjadi pengaruh buruk bagi karyawan lain.

Beberapa hasil penelitian juga merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Bakker (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor dari keterikatan kerja yaitu *job demands*, *job resources*, *personal resources*. *Job demands* diartikan sebagai lingkungan pekerjaan yang memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga diberikan respon.

Job resources diartikan sebagai aspek fisik, sosial, psikologis maupun organisasi yang merupakan sumber kerja karyawan dari luar dirinya dari pekerjaan untuk meraih tujuan. Sedangkan *personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya, *personal resources* sering dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemauannya.

Salvona (2005) menyatakan bahwa rendahnya keterikatan kerja berdampak negatif terhadap performa kerja karyawan, maka diperlukan berbagai upaya untuk menaggulangi dan meminimalkan dampak tersebut. Hewitt (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan adalah *people*, yaitu orang-orang yang berhubungan dengan karyawan dan berinteraksi saat bekerja seperti pemimpi, rekan kerja, maupun konsumen pelanggan. Sementara itu Margaretha dan Sarangih (2008) mengatakan bahwa keterikatan kerja tergantung kepada para pemimpin dalam organisasi. Pemimpin yang berperan dalam lingkungannya dapat membuat karyawan dapat terikat secara emosional dan kognitif, jika tidak ada peran dari pemimpin sulit bagi karyawan akan terikat.

Kepercayaan merupakan elemen yang mendasar dalam kepemimpinan (Dirks & Skarlicki, 2004) oleh karena itu kepemimpinan berkaitan erat dengan kepercayaan. Pada kepemimpinan, kepercayaan berperan dalam perilaku karyawan, pemimpin dapat menciptakan kebudayaan organisasi yang baik apabila mendapatkan kepercayaan dari karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pemimpin dan bawahannya maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya dengan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Witel Semarang dengan karakteristik subjek penelitian yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik cluster random sampling. Menurut Azwar (2014) menjelaskan bahwa teknik cluster random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi yang akan diteliti berjumlah besar dan randomisasi dilakukan terhadap kelompok bukan terhadap subjek secara individual. Sampel penelitian yang diperoleh berdasarkan teknik cluster random sampling sebanyak 114. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu Skala keterikatan kerja berjumlah 25 aitem $\alpha = 0,87$ yang disusun berdasarkan dimensi keterikatan kerja menurut Bakker (2010) yaitu vigor, dedication, absorption, sedangkan skala kepercayaan terhadap pemimpin berjumlah 39 aitem $\alpha = 0,93$ yang disusun berdasarkan dimensi kepercayaan terhadap pemimpin menurut Robbins (2006) yaitu integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, keterbukaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Proses analisa

data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Sciene* (SPSS) 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,55 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut memiliki arti adanya hubungan yang signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Nilai positif korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel penelitian. Semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepercayaan terhadap pemimpin maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Hasil deskripsi subjek dalam variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa sebagian subjek memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Hasil kategorisasi variabel keterikatan kerja menunjukkan sebanyak 1,75% karyawan berada pada kategori keterikatan kerja yang rendah, 96,49% karyawan berada pada kategori keterikatan kerja yang tinggi, dan 1,75% berada pada kategori keterikatan kerja yang sangat tinggi. Sedangkan variabel kepercayaan terhadap pemimpin diperoleh hasil kategorisasi bahwa 5,26% karyawan berada pada kategori rendah, 54,38% berada pada kategori tinggi, dan 40,35% berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpinnya.

Hasil nilai koefisien determinasi R Square yang dapat menunjukkan besarnya sumbangan efektif adalah R Square = 0,30 memiliki arti bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memiliki sumbangan efektif sebesar 30% dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang, sedangkan 70% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Sesuai dengan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Hewwit (2012) adalah *people, opportunities, quality of life, company practice*. Berdasarkan teori tersebut masih banyak faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Hasan dan Ahmed (2011) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan bawahan terhadap pemimpinnya dengan keterikatan kerja. Pemimpin yang dianggap berkomitmen, bertindak sesuai nilai-nilai yang mendukung, dan tidak selalu mementingkan kepentingan diri sendiri maka kepercayaan akan terbentuk dengan para karyawan dimana akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Pentingnya kepercayaan terhadap pemimpin dalam perusahaan untuk meraih keberhasilan organisasi terletak pada kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan untuk pemimpinnya serta dorongan yang diberikan oleh pemimpin atas usaha yang dibuat karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya maka karyawan akan merasakan dukungan dari atasan dimana karyawan itu bekerja dan akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, kinerja karyawan dapat lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memberikan sumbangan efektif sebesar 30% kepada variabel keterikatan kerja. Sedangkan 70% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. H. (2011). *authentic leadership, trust and work engagement. Journal of Human and Social Sciences*. 6 (3)
- Azwar, S (2014). *penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Chughtai, A. A. & Buckley, F. (2008). Work engagement and it's relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47–71.
- Dirks, K., & Skarlicki, D.(2004).Trust in leaders: Existing research and emerging issues. In Kramer, R., & Cook, K. (eds) *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp.21-40). New York: Russel Sage Foundation.
- Hewitt, A. (2012). Trends in global employee engagement. *Consulting Talent & Organization*, (pp. 5-8). New York: The Aon Hewwit Associate.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University
- Margaretha, M. & Saragih, S. 2008. *Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi*. The 2nd National Conference UKWMS.
- Robertson, J. (2007) *Employee Engagement driving organization performace*.New Zealand : JRA
- 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*, 1217-1227.
- Sardar, S., Rehman, A., Yousaf, U., Aijaz, A (2011) Impact of HR Practices on employee engagement in banking sector of Pakistan interdisciplinary. *Journal of Contemporary Reasearch in Bussiness* Vol.2 No.9

Whiteboard Engagement Study. (2009). Employee engagement & Corporate culture research study. www.whiteboardlic.com