

Persepsi *Leadership Agility* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Retail

Mohammad Ilham Arief Putra

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Andik Matulesy

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Suhadianto

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: ilhamariefp@gmail.com

Abstract

Work engagement among employees is very necessary in companies. Low work engagement can have a negative impact on the company. This study aims to determine the relationship between variable X and variable Y. Where the Leadership Agility variable acts as variable X and Work Engagement which acts as variable Y. This research uses a quantitative correlational approach. The population in this research is Retail Employees at Tunjungan Plaza. There were 107 research participants taken using the Total Sampling technique. The research instrument used the Work Engagement scale ($\alpha=0.687$), Leadership Agility scale ($\alpha=0.747$). The data analysis technique uses bivariate analysis techniques. The research results show a correlation coefficient level of 0.19 with a significance level of 0.00 (<0.05). So it can be concluded that the hypothesis can be accepted. This research concludes that the more positive the level of leadership agility perception an employee has, the stronger the employee's level of work engagement will be.

Keywords: Leadership Agility, Work Engagement, Employees

Abstrak

Work Engagement pada karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan. Work engagement yang rendah dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dan Variabel Y. Dimana varibel Leadership Agility berperan sebagai variabel X dan Work Engagement yang berperan sebagai variabel Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Retail di Tunjungan Plaza. Partisipan penelitian sebanyak 107 Partisipan yang diambil menggunakan teknik Total Sampling. Instrumen penelitian menggunakan skala Work Engagement ($\alpha=0,687$), skala Leadership Agility ($\alpha=0,747$). Teknik analisis data menggunakan menggunakan teknik Analisa bivariat. Hasil penelitian menunjukkan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,19 dengan taraf signifikansi 0,00 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima. Penelitian ini menyimpulkan semakin positif tingkat persepsi leadership agility yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin kuat tingkat work engagement yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Kata kunci: Leadership Agility, Work Engagement, Karyawan

Pendahuluan

Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan memiliki beberapa hal yang penting seperti kualitas pada diri yang baik dan juga rasa keterikatan yang kuat pada perusahaan tempatnya bekerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat krusial guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam menghadapi berbagai macam persaingan. Ketika karyawan memiliki rasa keterikatan pada suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki kesadaran yang tinggi dalam memberikan performanya untuk perusahaan tersebut (hariyadi,2019). *Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan (Bakker dalam Indrianti, 2012). Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker dalam Indrianwati, 2012). Keterikatan yang dimiliki karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja dapat disebut dengan *work engagement*.

Bakker (dalam Indrianti, 2012) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya dan dikarakteristikan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Schaufeli (dalam Indrianti, 2012) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Hasil penelitian dari Baker & Matthijs (2010) mengemukakan bahwa penting bagi seorang yang bekerja di bidang jasa untuk memiliki *work engagement* karena hal ini berhubungan secara positif dengan prestasi kinerja mingguan. Fredrickson (dalam Bakker & Matthijs, 2010) menyatakan bahwa pekerja yang terikat pada pekerjaannya memiliki kemampuan untuk menciptakan sumber daya mereka sendiri, dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan mingguan mereka terkait dengan pekerjaan.

Metode

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki dua variabel yang terdiri dari variabel variabel bebas (variabel X) adalah Persepsi *Leadership Agility*, sedangkan variabel terikat (variabel Y) adalah *Work Engagement*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai pada toko Retail Tunjungan Plaza Surabaya yang berada di seluruh divisi yaitu sebanyak 107 orang yang terdiri dari karyawan perusahaan retail toko A sebanyak 50 partisipan dan B sebanyak 57 partisipan yang berada di pusat perbelanjaan Tunjungan Plaza Surabaya menggunakan *google form*.

Work Engagement adalah cara pandang seseorang untuk memiliki motivasi dan mampu berhubungan dengan suatu keadaan atau situasi pemenuhan karyawan yang ditandai dengan energi yang tinggi selama bekerja, rasa antusiasme, merasa

penting serta bangga pada pekerjaan yang dimilikinya serta fokus dalam menikmati pekerjaannya. Skala *Work Engagement* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek yang dipaparkan oleh Schaufeli (2002) berdasarkan pada 3 aspek *Work Engagement* yang terdiri atas *vigour*, *dedication*, *absorption*. Skala ini menggunakan model skala *likert* yang terdiri dari 16 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*.

Leadership Agility adalah model kepemimpinan yang mampu menavigasi organisasi lebih adaptif, produktif, dan unggul dalam berbagai situasi. *Agile leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang gesit dan berbeda dari model manajemen tradisional, dengan ciri paling menonjol yaitu kecepatan dan fleksibilitas. *Agile leadership* menekankan pada kolaborasi, bukan pada perintah. Jika gaya kepemimpinan tradisional membuat prediksi dan perencanaan pada jangka panjang, *Leadership Agility* akan lebih berfokus pada penyediaan visi, arah, dan strategi penugasan, melainkan membina tim dan organisasi untuk menjadi mandiri. Skala *Leadership Agility* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek yang dirancang oleh Joiner dan Joseph (2007) yang terdiri atas 4 aspek kompetensi *Leadership Agility*. Skala ini menggunakan model skala *likert* yang terdiri dari 22 aitem *favourable* dan 22 aitem *unfavourable*.

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Analisa bivariat. Teknik Analisa bivariat sendiri merupakan teknik Analisa dengan menghubungkan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil

Validitas adalah seberapa jauh suatu alat ukur dapat mengungkap dengan jitu gejala atau bagian-bagian dari gejala yang hendak diukur yang juga dijelaskan seberapa jauh suatu alat memberikan pembacaan yang teliti (Hadi, 2015). Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, (Ghozali, 2009). Suatu aitem dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel ($\text{sig.}0,05$) maka instrument atau aitem-aitem pernyataan berkorelasi signifikan pada skor total. hasil pengujian alat ukur dengan menggunakan bantuan dari SPSS *for windows* 25, di dapatkan adanya 13 aitem gugur. Dapat diketahui bahwa nilai r tabel pada penelitian ini dengan responden sebanyak 107 orang adalah 0,15 pada nilai $\text{sig.} 0,05$. Maka apabila nilai r hitung $<$ r tabel, aitem dinyatakan gugur dan tidak valid.

Pengukuran yang reliabel merupakan suatu pengukuran data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Istilah reliabilitas memiliki berbagai istilah seperti keajegan, keterandalan, kepercayaan dan lain sebagainya, dalam hal ini gagasan pokok yang terdapat dalam konsep reliabilitas adalah melihat sejauh mana proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2015). Alat ukur dikatakan reliabel jika koefisiensi reabilitas suatu instrumen berada pada kisaran 0 hingga 1,00 (Azwar, 2015). Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama pada seluruh butir atau aitem pertanyaan dalam suatu angket kuesioner. Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka suatu kuesioner dapat

dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0,687	9

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 107 responden yang merupakan karyawan pada perusahaan retail menunjukkan bahwa koefisien alpha sebesar 0,687 dimana nilai Cronbach's alpha $>0,60$ maka dengan ini angket dapat dinyatakan reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk melihat sejauh mana sebaran dari variabel sudah tepat berdasarkan pada distribusi kurva normal. Selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan jenis analisis statistik yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Untuk membuktikan sebaran data bersifat normal atau tidak, peneliti dapat menggunakan bantuan SPSS melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan normal apabila taraf signifikansi $p > 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
	N	Sig.	Ket
<i>Leadership agility-Work engagement</i>	107	0,03	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui hasil dari pengujian dengan menggunakan *one sample kolmogorov Smirnov test* maka taraf signifikansi $0,03 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Analisa bivariat. Teknik Analisa bivariat sendiri merupakan teknik Analisa dengan menghubungkan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi Spearman Rho dikarenakan uji asumsi klasik yang tidak terpenuhi. Adapun hasil pengujian dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3. Uji korelasi leadership agility dan work engagement

Correlation Coefficient	Sig.	Keterangan
0,19	0,04	Signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan Spearman Rho pada variabel *leadership agility* dan variabel *work engagement* diatas, maka di dapatkan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,19 dengan taraf signifikansi 0,04 ($< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *leadership agility* dan *work engagement*.

Pembahasan

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel *leadership agility* dengan *work engagement* pada karyawan perusahaan retail di Tunjungan Plaza Surabaya. Hal ini dapat membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “adanya hubungan positif antara *leadership agility* dengan *work engagement* pada karyawan retail” dapat diterima. Kesimpulan dari hipotesis memiliki arti bahwa semakin positif tingkat *persepsi leadership agility* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin kuat tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berdasarkan pada data demografis responden pada penelitian ini, Disimpulkan bahwa sebagian besar responden merupakan sales toko dan supervisor toko retail di Tunjungan Plaza Surabaya. Dimana hal ini mengungkapkan bahwa *persepsi leadership agility* berpengaruh terhadap *work engagement* yang dimiliki oleh sales dan supervisor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Hubungan *Leadership agility* dengan *Work Engagement* pada Generasi Milenial di Perusahaan Industri Ekonomi Kreatif (*Start-UP*)” yang dilakukan oleh Lintang fajar Utami (2020) bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan dan peran *leadership agility* terhadap *work engagement* karyawan milenial di perusahaan *start-UP* dengan menggunakan teori dan instrument *leadership agility* oleh Firma Changewise. Dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* maka hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *leadership agility* dengan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di *start-UP*. Oleh karena itu, karyawan pada masa kini diharapkan dapat memiliki karakter *leadership agility* guna meningkatkan *work engagement* yang dimiliki oleh perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap subjek penelitian yang merupakan karyawan perusahaan retail yang berada di Tunjungan Plaza Surabaya, didapatkan kesimpulan bahwa adanya korelasi positif lemah antara *persepsi leadership agility* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan retail. Hasil perhitungan tersebut menggunakan statistic non parametrik *Spearman Rho* menggunakan bantuan *SPSS for Windows version 25* yang didapatkan hasil yaitu adanya hubungan yang positif, hal artinya semakin besar *leadership agility* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan retail. Namun, adanya Tingkat korelasi yang lemah akan memungkinkan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Referensi

- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi li. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B. (2011) An Evidence-Based Model Of *Work Engagement*. *Current Directions In Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : A Handbook Of Essensial*

- Theory And Research. Uk : Psychology Press.
- Federman, Bard.(2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Josey Bass
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Joiner, B. (2019). *Leadership Agility* For Organizational Agility. *Journal Of Creating Value*, 1– 11
- Joiner, B., & Josephs, S. (2007). *Leadership Agility: Five Levels Of Mastery For Anticipating And Initiating Change*. San Francisco, Jossey-Bass
- James, J., & Amdanata, D. D. (2023). AGILE LEADERSHIP DARI PERSPEKTIF MENCIPTAKAN NILAI. *AMNESIA (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 1(4), 174-180.
- Larasati, K. (2021). *STUDI PADA GENERASI MILENIAL: KETERKAITAN MEANINGFULNESS DAN WORK ENGAGEMENT* (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang)
- Lockwood, N.R. (2007) Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage. *Society For Human Resource Management Research Quarterly*, 1, 1-12.
- Mauwilik, Ronaldo Marcellino (2021) *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Work Engagement Pada Karyawan*. Undergraduate Thesis, Widya Mandala Surabaya Catholic University.
- Meyer, R., & Meijers, R. (2017). *Leadership Agility: Developing Your Repertoire Of Leadership Styles* (1st Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315159980>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Rizky, Dikko (2020) *Pengaruh Psychological Empowerment Dan Ethical Leadership Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Bea Dan Cukai Wilayah Jabotabek*. S1 Thesis, Universitas Negeri Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Utami, Lintang Fajar (2022) *Hubungan Leadership Agility Dengan Work Engagement Pada Generasi Milenial Di Perusahaan Industri Ekonomi Kreatif (Start-Up)*. Undergraduate (S1) Thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.