

PERFORMANCE MEASUREMENT PARTICIPATION DAN AREAS OF WORKLIFE MEMEDIASI AUTHENTIC LEADERSHIP DAN JOB SATISFACTION DI PERUSAHAAN JASA DI DAERAH TANGERANG SELATAN

Vegathia Azzahra^{1*}, Dita Oki Berliyanti²

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

E-mail korespondensi: vegathia022001901105@std.trisakti.ac.id, dita.oki@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Authentic Leadership*, *Performance Measurement participation*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan perusahaan yang bergerak di industri jasa di daerah Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survey pada dua divisi di salah satu perusahaan jasa di Indonesia dengan jumlah responden 160 orang dengan metode *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dilaksanakan *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan *software* AMOS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *Authentic Leadership* terhadap *Job Satisfaction*. Selanjutnya adanya pengaruh positif *areas of worklife* terhadap *job satisfaction*. Ada juga pengaruh positif dari *Performance Measurement Participation* terhadap *Job Satisfaction*.

Kata Kunci: *Authentic leadership*; *Areas of Worklife*; *Performance Measurement Participation*; *Job Satisfaction*.

PENDAHULUAN

Pandemi *Covid 19* memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan rasa takut dan juga gelisah dan cemas yang dialami oleh orang-orang, selain dua hal itu, Pandemi juga mempengaruhi *job satisfaction* seseorang (Anwar & Abdullah, 2021). Kecemasan di masa pandemi itu lah yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap suatu organisasi, sehingga hal tersebut harus dijadikan perhatian perusahaan di masa seperti ini karena berpengaruh dengan hasil kinerja karyawannya di kemudian hari (Faramawy & Kader, 2022).

Menentukan apakah karyawan puas dengan pekerjaannya, apakah itu tepat untuk karyawan, dan mengapa itu menjadi hal yang penting merupakan hal-hal yang harus dipertanyakan dan dipertimbangkan oleh semua individu dalam berkerja dalam satu institusi. Bagi sebagian orang, pekerjaan

yang tepat mungkin memerlukan penghasilan tertentu. Bagi orang lain, pekerjaan yang tepat mungkin melibatkan tim yang mendukung. Sebagaimana yang disampaikan oleh Keberhasilan yang didapat oleh suatu perusahaan pasti tidak akan terlepas dari faktor utamanya yaitu sumber daya manusianya.

Menurut (Millán et al., 2013) *Job satisfaction* didefinisikan sebagai sikap umum dan keadaan emosi positif yang mencerminkan respon afektif, reaksi, atau penilaian individu terhadap pekerjaannya pengalaman menyampaikan arti sukses kerja. Mengingat betapa pentingnya peran karyawan, perusahaan harus bisa menempatkan dan memperlakukan karyawan secara tepat sehingga dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja (*Job Satisfaction*) (Griffin et al., 2010). Salah satu industri yang membutuhkan banyak sumber daya manusia

adalah industri jasa. Karena tanpa adanya sumber daya manusia, operasional dalam industri jasa tidak akan berjalan. Di Indonesia sendiri banyak sekali pemain besar di industri jasa, salah satunya sebuah perusahaan yang bertempat di Tangerang selatan. Perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 44.000 karyawan di seluruh Indonesia. Perusahaan tersebut juga merupakan salah satu pelopor facility services di Indonesia yang mana sudah berdiri dari tahun 1997.

Dengan banyaknya karyawan yang mereka miliki, serta lama nya jam terbang mereka di industri jasa ini, perusahaan ini adalah pilihan yang tepat untuk menjadi target penelitian ini. *Authentic leadership* mempengaruhi bebrapa aspek dalam penilitian ini, pertama *Areas of worklife*. Menurut (Domínguez-Escrig et al., 2022) *Authentic leadership* adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang mana mencakup kapasitas psikologi dan juga pengetahuan yang positif. Selanjutnya *Authentic leadership* juga mempengaruhi *Job satisfaction*. *Job satisfaction* suatu karyawan sangatlah penting karena, *Job satisfaction* mencerminkan tingkat keseluruhan dimana suatu karyawan menyukai pekerjaannya (Dhamija et al., 2019) Yang mana juga berhubungan dengan variable lainnya yaitu *Authentic Leadership*. *Authentic leadership* juga memiliki kaitan dengan *performance measurement participation*.

Untuk membuat keputusan yang seimbang mengenai evaluasi kinerja, pemimpin yang menganut *authentic leadership* diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saran dan keprihatinan suara tentang ukuran kinerja mereka (Walumbwa et al., 2008). *authentic leadership* dapat mempromosikan *performance measurement participation*

untuk menganalisis data yang relevan secara objektif dan memahami setiap bias yang dapat mengganggu evaluasi kinerja karyawan (Jang et al., 2022). *Authentic leadership* yang memiliki kaitan dengan *job satisfaction* yang mana dimediasi oleh *areas of worklife*. *Authentic leadership* menggaris besarkan peran penting yang dimainkan pemimpin dalam memfasilitasi pengembangan staf dengan menciptakan pekerjaan yang positif lingkungan dengan beban kerja yang sesuai, sehingga mengurangi kelelahan emosional dan menjadikan para karyawawan puas dengan pekerjaan (Wong et al., 2020).

Kaitan antara *performance measurement participation* dengan *job satisfaction* sendiri *performance measurement participation* mengarah ke pekerjaan yang lebih tinggi tingkat kepuasannya (Smith & Bititci, 2017) , Karyawan dapat merasa diperlakukan secara adil karena pendapat mereka tentang ukuran kinerja dipertimbangkan. Selain itu, mereka dapat merasakan kinerja mereka dan merasa dianggap sebagai sumber daya yang kredibel sehingga mempengaruhi *job satisfaction* mereka (Barakat et al., 2015).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survey di salah satu perusahaan jasa di Indonesia yaitu PT ISS Indonesia yang bertempat di Tangerang selatan. Pengujian pada penelitian ini menggunakan hypothesis testing yang membuat dugaan sementara dan dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit individu yang digunakan di penelitian ini adalah individu dari karyawan PT ISS Indonesia.

Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan secara cross sectional karena data yang diambil pada kurun waktu yang

ditentukan dan disebarakan melalui kuesioner yang diisi oleh 160 karyawan perusahaan yang berada di area Bandung dan Jakarta. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai suatu instrument yang akan dievaluasi di suatu penelitian. *Variable* yang angka factor loadingnya menunjukkan kurang dari atau sama dengan 0,35 dianggap *genuine*. Jika angka *Cronbach alpha* melebihi ataupun serupa dengan 0,60 maka

valid dan bisa diyakini. butuh dicermati pengukuran *absolute fit measure*, *incremental fit measure*, dan *parsimonious fit measure*. Penelitian ini pun telah dinyatakan lulus uji *goodness of fit* karena memenuhi kriteria indikator yang memperlihatkan bahwa model yang digunakan layak untuk digunakan dalam suatu penelitian, dan proses nya bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Gender	Laki-laki	89	58,8%
	Perempuan	61	41,3%
Usia	21-30 Tahun	72	45,6%
	31-40 Tahun	48	30,6%
	41-50 Tahun	28	18,1%
	51-60 Tahun	8	5,6%
Pendidikan Terakhir	Diploma	19	12,8%
	S1	121	79,5%
	S2	8	5,8%
	S3	2	1,9%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	69	43,8%
	0 Tahun	42	26,9%
	1 Tahun	21	13,7%
	>15 Tahun	24	15,6%

Sumber data diolah 2022

Tabel diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan *gender*, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Sebagian besar responden dengan gender perempuan sebanyak 94 orang atau jika di persentasikan sebesar 58.8% dibandingkan dengan perempuan. Berdasarkan data yang dijelaskan tersebut menunjukkan bahwa PT. ISS Indonesia mempekerjakan lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki. Untuk rata-rata usia

responden paling banyak pada usia 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 73 orang dengan persentase sebesar 45.6%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 124 orang dengan presentase sebesar 79.5%. Berdasarkan penjabaran data tersebut menunjukkan bahwa PT. ISS Indonesia lebih banyak memiliki karyawan dengan Pendidikan

terakhir sarjana. Dan untuk rata-rata masa kerja responden terbanyak pada 1 sampai 5 tahun sebanyak 70 orang dengan persentase sebesar 43.8%.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item Pernyataan	Factor Loading	Cronbach Alpha
1	AL	.692	.845
2	AWL	0,842	0,966
3	PMP	.834	.890
4	JS	.784	.799

Sumber data diolah 2022

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa semua variabel dari penelitian ini yang sudah melalui uji validitas dan reliabilitas didukung karena nilai factor loadingnya melebihi 0,45 dan nilai cronbach alpha nya pun lebih besar dari 0,60. dari hasil uji yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasakan *authentic leadership* yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa kebutuhan pribadinya tetap terpenuhi, dapat membagi

waktu dengan baik, pekerjaan dirasa menyenangkan, tidak mengganggu kehidupan pribadi, dapat memprioritaskan kebutuhan pribadi, dan kehidupan pribadi tidak terganggu akibat pekerjaan. Selanjutnya para responden cukup setuju bahwa mereka merasakan hal-hal yang menjadi cakupan dari *Areas of worklife* diantaranya *workload, control, reward, community*, serta *fairness* dan *values*.

Para responden juga merasakan adanya *performance measurement participation* di area kantornya, melihat dari nilai data yang telah di oleh dari hasil jawaban para responden. Untuk *job satisfaction*, hasil olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan *job satisfaction* saat bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, atasan, dan gaji yang diterima. Karena PT ISS Indonesia telah menerapkan regulasi perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi	P-Value	Keputusan
<i>Authentic Leadership</i> → <i>Job Satisfaction</i>	.506	.002	H _a didukung
<i>Areas of Worklife</i> → <i>Job Satisfaction</i>	.113	.003	H _a didukung
<i>Performance Measurement Participation</i> → <i>Job Satisfaction</i>	.287	.001	H _a didukung

Sumber data diolah 2022

Pengujian terhadap hipotesis yang ada di penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *Multiple Regression*. Jika p-value , 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima (adanya pengaruh) dan jika p-value nya bernilai > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak atau bisa diartikan sebagai tidak adanya pengaruh. Dari hasil pengujian yang

telah dilakukan, pengaruh *authentic leadership* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai sig 0.002 dan β senilai 0.506 sehingga dianggap valid. Hasil data diatas juga didukung oleh penelitian (Jang et al., 2022) bahwa *authentic leadership* memiliki kaitan dengan *job satisfaction*, karena *authentic leadership* yang diterapkan oleh

seorang atasan bisa *meningkatkan job satisfaction* suatu karyawan.

Caranya adalah dengan cara membangun hubungan yang transparan, jujur satu sama lain, dan mengambil keputusan yang adil untuk segala pihak (Černe et al., 2013). Selanjutnya, dari hasil pengujian diatas bisa dilihat bahwa pengaruh areas of worklife terhadap job satisfaction memiliki nilai sig sebesar 0.003 dan juga β sebesar 0.003 sehingga membuat H_a diterima. Pendukung hasil data diatas adalah penelitian yang mengemukakan bahwa *Areas of worklife* dipertimbangkan sebagai hal yang paling berkaitan dengan hubungan yang dibuat suatu karyawan dengan pekerjaan (Bamford et al., 2013). Hal yang mencakup *areas of worklife* seperti: *workload, control, reward, community*, dan *values*, sehingga *worklife* yang kondusif dan nyaman untuk karyawan akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan itu sendiri (Brom et al., 2015).

Yang terakhir adalah pengaruh *performance measurement participation* terhadap *job satisfaction* yang mempunyai nilai sig 0.001 dan nilai β sebesar 0.287, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan ada pengaruh positif *performance measurement participation* terhadap *job satisfaction*. Pernyataan sebelumnya didukung dengan pernyataan yang didapat di penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *job satisfaction* karyawan bisa naik jika mereka mendapatkan dan merasakan keadilan di tempat mereka bekerja (Presbitero & Teng-Calleja, 2019). Dengan adanya *Performance Measurement Participation* dapat menumbuhkan lingkungan yang adil dan terbuka sehingga memungkinkan karyawan untuk bebas mengekspresikan pendapat mereka terhadap *performance*

measures mereka di tempat kerja (Jang et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Authentic Leadership, Job Satisfaction yang di mediasi oleh Areas of Worklife dan Performance Measurement Participation, pada perusahaan industri jasa di daerah tangerang selatan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Authentic Leadership terhadap Job Satisfaction. Ada pengaruh positif antara Areas of Worklife dan Job Satisfaction. Dan terdapat pengaruh positif antara *performance measurement participation* terhadap *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). Inspiring future entrepreneurs: The effect of experiential learning on the entrepreneurial intention at higher education. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6(2), 183–194. <https://doi.org/10.22161/ijels.62.26>
- Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 529–540. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01399.x>
- Barakat, L. L., Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., & Cretoiu, S. L. (2015). Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets*, 10(4), 781–800. <https://doi.org/10.1108/IJoEM-01-2014-0011>

- Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P., & Leiter, M. P. (2015). Areas of worklife as predictors of occupational health - A validation study in two German samples. *Burnout Research*, 2(2-3), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.05.001>
- Černe, M., Jaklič, M., & Škerlavaj, M. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63-85. <https://doi.org/10.1177/1742715012455130>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Domínguez-Escrig, E., Mallén Broch, F. F., Chiva, R., & Lapiedra Alcamí, R. (2022). Authentic leadership: boosting organisational learning capability and innovation success. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2021-0007>
- Faramawy, M. A. E. A., & Kader, A. I. A. el. (2022). Covid-19 anxiety and organizational commitment among front-line nurses: Perceived role of nurse managers' caring behavior. *Nursing Practice Today*, 9(1), 37-45. <https://doi.org/10.18502/npt.v9i1.7328>
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255. <https://doi.org/10.1177/0093854809351682>
- Jang, S., Chung, Y., & Son, H. (2022). Employee participation in performance measurement system: focusing on job satisfaction and leadership. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2021-0448>
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651-670. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2019). Subordinate's proactivity in performance planning: implications for performance management systems. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(1), 24-39. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12149>
- Smith, M., & Bititci, U. S. (2017). Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 37(9), 1207-1228. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2015-0313>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wong, C., Walsh, E. J., Basacco, K. N., Mendes Domingues, M. C., & Pye, D. R. H. (2020). Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses. *Leadership in Health Services*,

33(3), 247–263. 005
<https://doi.org/10.1108/LHS-09-2019->