

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pimpinan Organisasi Perempuan Melalui *Readiness to Change*

Siti Nur'Aini¹, Januariya Laili^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember
Email korespondensi: ^{2*}januariya@unmuhjember.ac.id

Keywords: *authentic leadership, organizational commitment, readiness to change*

Abstract

Organizational commitment is the relationship between individuals and organizations, so that individuals as members of the organization are able to understand the goals of the organization and have the desire to work and contribute optimally to the organization. Nasyyiatul Aisyiyah is an autonomous Muhammadiyah organization that has an important role in realizing advanced Islamic Women and is continuously able to contribute to society. Organizational commitment is influenced by individual readiness to change and leadership style. The purpose of this study is to provide an overview of the role of authentic leadership on organizational commitment to change through individual readiness to change as a mediator variable in the leadership of Nasyyiatul Aisyiyah in Jember Regency. This study uses an associative quantitative research approach. The number of subjects in this study was 109 people. The sampling technique used accidental sampling. The analysis technique used is linear regression. The results of this study indicate that the role of readiness to change on organizational commitment is not significant. In addition, through a partial test, the results obtained that there is a significant influence between leadership and organizational commitment.

Kata kunci: *kepemimpinan autentik, komitmen organisasi, readiness to change*

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan keterkaitan individu terhadap organisasi, sehingga individu sebagai anggota organisasi mampu memahami tujuan organisasi dan memiliki keinginan bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Nasyyiatul Aisyiyah merupakan organisasi otonom Muhammadiyah memiliki peran penting dalam mewujudkan Perempuan Islam yang maju dan secara berkesinambungan mampu memberikan kontribusi terhadap Masyarakat. Komitmen organisasi dipengaruhi kesiapan individu untuk berubah dan gaya kepemimpinan. Tujuan penelitian ini untuk memberikan

gambaran peran kepemimpinan otentik terhadap komitmen organisasi terhadap perubahan melalui kesiapan individu untuk berubah sebagai variabel mediator pada pimpinan Nasyyatul Aisyiyah di Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 109 orang. Teknik sampling menggunakan *accidental sampling*. Teknik analisis yang digunakan yakni regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran *readiness to change* pada komitmen organisasi tidaklah signifikan. Selain itu melalui uji parsial diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Sitasi: Nur'Aini, S., & Laili, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pimpinan Organisasi Perempuan Melalui *Readiness to Change*. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(2), 447-457. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i2.5029>

Pendahuluan

Nasyyatul Aisyiyah (NA) merupakan ortom muhammadiyah beranggotakan perempuan muda yang berada pada usia produktif. NA lahir pada tanggal 16 Mei 1931 dan kini tengah menuju usia 1 abad. NA berdiri dengan semangat untuk memberdayakan perempuan sehingga mendapatkan kesempatan yang sama dalam berbagai akses ruang publik baik akses keagamaan, sosial, pendidikan dan lainnya. Perjuangan NA dalam memajukan perempuan dan menguatkan peradaban dari periode ke periode memiliki tantangan yang berbeda, termasuk periode saat ini yang memiliki tantangan pada kemampuan pimpinan untuk mengelola organisasi agar tetap eksis di era *vuca*. Pimpinan NA berusaha untuk menyesuaikan perkembangan zaman dengan langkah-langkah strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi seperti penguatan sumber daya kader dan pimpinan melalui pelatihan yang dikemas dengan lebih menarik dan dakwah melalui digital dengan konsep ringan namun tetap substantif.

Upaya yang dilakukan oleh Pimpinan NA untuk melakukan penguatan sumber daya manusia yang dimilikinya, situasi perubahan ini merupakan hal yang bersifat transformasional karena sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi

berjalannya sebuah organisasi. Perubahan transformasional merupakan perubahan yang memiliki dampak cukup signifikan karena adanya paradigma baru dan lingkup perubahan menjangkau ke seluruh bagian organisasi (Herscovitch & Meyer, 2002). Proses perubahan organisasi yang telah direncanakan oleh pimpinan dan anggota organisasi, mayoritas organisasi menemukan tantangan, hambatan dan kendala yang signifikan (Soumyaja dkk., 2015; Mangundjaya dkk., 2015). Oleh karena itu dibutuhkan komitmen para anggota terhadap organisasi.

Komitmen dipandang sebagai keterikatan individu yang bersifat aktif dan afektif terhadap tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi, dimana individu memiliki peran terhadap organisasi berdasarkan tujuan dan nilai-nilai organisasi untuk kepentingan sendiri (IL, 1974). Komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan yang bersumber pada kondisi psikologis anggota terhadap organisasi, sehingga karyawan mampu memahami tujuan organisasi dan memiliki keinginan bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi (Allen & Meyer, 2013; Kreitner & Kinicki, 2014).

Beberapa hasil studi empiris membuktikan anteseden dari komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan authentic dan *readiness to change* pada karyawan (Rego dkk., 2016; Nordin, 2012). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kesiapan individu untuk berubah. Individu yang memiliki komitmen terhadap perubahan organisasi memiliki motivasi yang kuat untuk tetap bertahan dalam situasi perubahan organisasi dan memberikan yang terbaik buat organisasi (Kemas & Anwar, 2021). kepemimpinan akan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi jika individu memiliki kesiapan untuk berubah, kesiapan berubah secara mental, psikologis maupun kesiapan fisik untuk bekerjasama dalam organisasi (Mangundjaya dkk., 2015). Hasil penelitian mengungkapkan keberhasilan sebuah organisasi dalam menghadapi tantangan atau perubahan dipengaruhi oleh kesiapan anggota organisasi dan komitmen anggota organisasi terhadap perubahan (Weiner, 2009).

Readiness to change merupakan kemampuan individu dalam menyiapkan diri untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ditunjukkan dengan sikap yang komprehensif, dan secara bersama dipengaruhi oleh konteks perubahan (apa,

bagaimana dan dimana) dan kompetensi individu untuk menghadapi perubahan (Holt dkk., 2007). Secara bersama terefleksikan ke dalam aspek kognitif maupun emosional individu untuk menunjukkan sejauh mana individu cenderung menganut, menerima, dan mengadopsi perubahan yang dipersiapkan untuk mengganti kondisi pada saat ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Liany, 2021). Kepemimpinan akan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi jika individu memiliki kesiapan untuk berubah, kesiapan berubah secara mental, psikologis maupun kesiapan fisik untuk bekerjasama dalam organisasi (Mangundjaya dkk., 2015). Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik dianggap paling sesuai untuk berbagai organisasi. Bagi individu yang bergabung di dalam organisasi, dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan seluruh elemen organisasi (sumber daya dan lingkungan organisasi) untuk menciptakan kondisi yang mensejahterakan selama bergabung dengan organisasi. Perasaan nyaman dan terikat dengan organisasi akan berpengaruh terhadap kontrak psikologis pekerja, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pemimpin autentik merupakan pemimpin yang memiliki moral, memiliki integritas, konsisten dalam prinsip, perkataan dan perilakunya (Ribeiro dkk., 2020). Pemahaman diri secara efektif dan efisien pada kepemimpinan autentik berasal dari kepribadian yang jelas sehingga pemimpin mampu mengubah perilaku anggota dengan menggunakan karakter yang dimiliki (Penger & Černe, 2014).

Penelitian terdahulu banyak yang telah membahas mengenai kepemimpinan autentik, *readiness to changes* dan komitmen organisasi secara terpisah. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan secara kuantitatif untuk menguji adanya pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi dengan mediator *readiness to changes* kepada Pimpinan organisasi Perempuan.

Metode

Populasi penelitian ini adalah Pimpinan Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Jember. Adapun subjek pada penelitian ini merupakan anggota NA dan menjadi pimpinan NA cabang di wilayah Kabupaten Jember minimal satu tahun dan rentang usia subjek pada penelitian ini adalah 16 – 44 tahun. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 109 subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* yang dianggap paling efektif dengan kondisi lapangan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan autentik yang mengacu dari Walumbwa (2008) dengan reliabilititas $\alpha = 0,897$, skala *readiness to change* yang mengacu pada Holt (2007) dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,799$ dan skala komitmen organisasi yang mengacu pada Allen dan Meyer (1994) dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,856$. Langkah selanjutnya untuk memastikan skala yang digunakan telah memenuhi kaidah psikometri maka peneliti melakukan uji coba penelitian. Butir soal yang memiliki koefisien korelasi item-total dibawah 0,30 dalam penelitian ini diperbaiki sehingga dapat memenuhi kaidah psikometri. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan *software* Jamovi yang dinilai mampu untuk menjawab dari tujuan penelitian.

Hasil

Berikut adalah hasil uji analisis yang telah dilakukan:

Tabel 1
 Mediation Estimates

Effect	Estimate (β)	SE	95% Confidence Interval		Z	p	% Mediation
			Lower	Upper			
Indirect	0,0326	0,0216	-0,00969	0,0748	1,51	0,131	7,88
Direct	0,3805	0,0730	0,23736	0,5237	5,21	<,001	92,12
Total	0,4131	0,0721	0,27185	0,5543	5,73	<,001	100,00

Analisis data menunjukkan bahwa secara langsung (*direct*) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi ($p = <0,001$). Namun berdasarkan hasil analisa didapatkan kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi ketika melalui *readiness to changes* ($p =$

0,131). Total efek menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi, baik melalui *readiness to change* ataupun tidak. Namun, Koefisien *estimate indirect effect* menunjukkan bahwa *readiness to change* memiliki peran sebagai mediator dalam penelitian ini sebesar 7,88% ($\beta = 0,0326$). Sedangkan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi tanpa melalui *readiness to change* sebesar 92,12% ($\beta = 0,3805$).

Tabel 2
Path Estimates

			95% Confidence Interval					
			Estimate (β)	SE	Lower	Upper	Z	p
Autentik	→	RTC	0,202	0,0786	0,04753	0,356	2,56	0,010
RTC	→	Komitmen Organisasi	0,162	0,0864	-0,00784	0,331	1,87	0,062
Autentik	→	Komitmen Organisasi	0,381	0,0730	0,23736	0,524	5,21	<,001

Hasil uji *path estimate* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap *readiness to change* ($p = 0,010$), dan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi ($p = < 0,001$). Namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *readiness to changes* terhadap komitmen organisasi ($p = 0,062$).

Diskusi

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi dengan *readiness to changes* sebagai mediator. Komitmen organisasi merupakan bentuk identifikasi dan keterlibatan individu pada organisasi, serta sebagai bentuk refleksi karyawan yang di dalamnya ada unsur kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi (Nordin, 2012; Mangundjaya dkk., 2015).

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kemampuan mempengaruhi anggota lain untuk merasa lebih berkomitmen mencapai tujuan dan sasaran organisasi pemimpin autentik memiliki perilaku terbuka dalam hal menerima dan berbagi pandangan orang lain (Rego dkk., 2016; Joo & Jo, 2017). Hasil penelitian lain menjelaskan pimpinan organisasi yang mampu mengaktualisasikan diri dengan memiliki *self awareness* akan berhubungan erat dengan keterikatan pada organisasi yang bersumber pada keadaan psikologis sehingga memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi (Allen & Meyer, 2013; Vardaman dkk., 2016).

Berdasarkan hasil analisa antara kepemimpinan autentik dan komitmen organisasi menunjukkan hasil yang signifikan. Secara langsung, kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan semakin individu menilai kepemimpinan autentik positif maka komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan autentik memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi selain itu ditemukan bahwa kepemimpinan autentik juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan makna kerja bagi individu (Walumbwa dkk., 2008; Balcom dkk., 2012).

Kepemimpinan autentik merupakan perilaku individu berdasarkan karakter moral dan integritas serta konsistensi prinsip, perkataan dan perbuatan. Individu dengan kepemimpinan autentik akan mampu memproses informasi dengan seimbang, memiliki transparansi antar hubungan, dan konsistensi antara aturan dan prinsip, perkataan dan tindakannya (yaitu, perspektif moral yang terinternalisasi) yang ditunjukkan oleh pemimpin otentik menyebabkan tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin autentik bersifat transparan dalam menunjukkan perasaan dan emosinya terhadap anggota organisasi, dan berusaha mengendalikan emosi untuk mengurangi perilaku yang tidak pantas dan merugikan yang merupakan perilaku negatif terhadap organisasi (Ribeiro dkk., 2020; Sunarsi dkk., 2020).

Hipotesis mayor dalam penelitian ini ditolak, hal ini nampak dari hasil analisa data menunjukkan bahwa ketika *readiness to changes* memediasi kepemimpinan

autentik dan komitmen organisasi, hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang menjelaskan kepemimpinan akan memiliki perilaku yang kuat terhadap komitmen organisasi ketika individu memiliki kesiapan untuk berubah, karena kesiapan individu untuk berubah akan dipengaruhi oleh kesiapan secara psikologis dan fisik untuk dapat bekerja dalam organisasi (Mangundjaya dkk., 2015). Jika dilihat secara terpisah hasil analisa *readiness to changes* sebagai mediator antara kepemimpinan autentik dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa peran mediator *readiness to changes* pada dua variabel hanya sebesar 7,88% atau kurang dari 10%, hal ini menunjukkan bahwa *readiness to changes* memiliki peran sebagai mediator yang sangat kecil, sedangkan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi tanpa melalui *readiness to changes* sebagai mediator sebesar 92,12%. Sehingga hasil analisa total efek menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi, *readiness to changes* sebagai mediator maupun tidak sebagai mediator dari kepemimpinan autentik dan komitmen organisasi.

Readiness to changes merupakan faktor yang bersifat personal untuk siap berubah secara komprehensif yang dalam proses perubahannya mencakup perubahan sikap, keyakinan, afeksi dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas organisasi (Armenakis dkk., 1993; Holt dkk., 2007; Rafferty dkk., 2013). Hal ini menunjukkan peran *readiness to changes* dalam konteks perubahan organisasi, lebih banyak di fokuskan pada komitmen individu untuk berubah, hal ini sejalan dengan Komitmen individu untuk berubah dalam proses perubahan organisasi sangat dibutuhkan terutama dalam proses perencanaan dan penyusunan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi (Mangundjaya, 2016).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran *readiness to change* untuk memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi tidak signifikan. Selain itu uji parsial menunjukkan kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap komitmen organisasi, namun *readiness to change* tidak

berpengaruh pada komitmen organisasi. Saran untuk penelitian ke depan dapat menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui komitmen organisasi anggota NA secara mendalam, dengan metode pengumpulan data *Focus Group Discussion*.

Referensi

- Allen, N., & Meyer, J. (2013). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Jakarta: PT Elex Media Komputindo*.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations, 46*(6), 681–703.
- Balcom, J. R., Veach, P. M., Bemmels, H., Redlinger-Grosse, K., & LeRoy, B. S. (2012). When the Topic is You: Genetic Counselor Responses to Prenatal Patients' Requests for Self-Disclosure. *Journal of Genetic Counseling, 22*(3), 358–373. <https://doi.org/10.1007/s10897-012-9554-2>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 474–487. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science, 43*(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- II, B. B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Joo, B.-K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(3), 463–481.
- Kemas, M. A., & Anwar, R. (2021). The Effect of Organizational Culture Gaps on Individual Readiness to Change through Organizational Commitment. *International Journal of Business and Technology Management, 3*(3), 70–81. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijbtm70>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku organisasi. edisi 9. buku 1. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Liany, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan*

Kewirausahaan, 5(3), 261. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>

Mangundjaya, W. L. (2016). Psikologi dalam perubahan organisasi. *Jakarta: Swasthi Adi Cita Publishing. Indonesia.*

Mangundjaya, W. L. H., Utoyo, D. B., & Wulandari, P. (2015). The Role of Leadership and Employee's Condition on Reaction to Organizational Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 471–478. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.385>

Nordin, N. (2012). The influence of leadership behavior and organizational commitment on organizational readiness for change in a higher learning institution. *Asia Pacific Education Review*, 13, 239–249.

Penger, S., & Černe, M. (2014). Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: A hierarchical linear modelling approach. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 27(1), 508–526.

Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of Management*, 39(1), 110–135.

Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129–151.

Rego, P., Pereira Lopes, M., & Luís Nascimento, J. (2016). *Journal of Industrial Engineering and Management Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital*. 9(1), 129–151. <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1540>

Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2020). How authentic leadership promotes individual creativity: The mediating role of affective commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 189–202.

Soumyaja, D., Kamlanabhan, T. J., & Bhattacharyya, S. (2015). Antecedents of Employee Readiness for Change: Mediating Effect of Commitment to Change. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 11–25. <https://doi.org/10.12816/0018079>

Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., Kustini, E., Kristianti, L. S., Rostikawati, D., & Effendy, A. A. (2020). Effect of e-leadership style, organizational commitment and service quality towards Indonesian school performance. *Syst. Rev. Pharm*, 11(10), 472–481.

Vardaman, J. M., Allen, D. G., Otondo, R. F., Hancock, J. I., Shore, L. M., & Rogers, B. L. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human Relations*, 69(7), 1483–1505.

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.

Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>