

Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan *Work-Family Conflict* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah

Muhammad Maulana Akbar, Akhid Yulianto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email: mmaulanaakbr914@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of Authentic Leadership on Employees Work Enthusiasm, the influence of Work Family Conflict on Employees Work Enthusiasm, the influence of Authentic Leadership and Work Family Conflict on Employees Work Enthusiasm at PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. The type of this research is quantitative. The population of this research is all employees, The sampling technique used in this research is non-probability sampling with a saturated sampling technique. The Respondent of this research amounts to 38 employees at PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression with the application of the SPSS Statistics 26 program. The results of the t-test in this research showed that there is a positive and significant effect of Authentic Leadership (X1) on Employee Work enthusiasm (Y) and there is a positive and significant effect of Work Family Conflict (X2) on Employee Work Enthusiasm (Y). The results of the F-test in this research showed that there is a simultaneous and significant effect of Authentic Leadership and Work Family Conflict on Employee Work Enthusiasm.

Keywords : *Authentic Leadership, Work Family Conflict, Work Enthusiasm*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Semangat Kerja karyawan, pengaruh Work-Family Conflict terhadap Semangat Kerja karyawan, pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Work-Family Conflict terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, jenis teknik pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik Sampling Jenuh. Responden pada penelitian ini berjumlah 38 orang karyawan PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan aplikasi program SPSS Statistics 26. Hasil Uji t pada penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Autentik (X1) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Work Family Conflict (X2) terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Hasil uji F pada penelitian ini membuktikan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Autentik (X1) dan Work Family Conflict (X2) terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

Kata Kunci : *Kepemimpinan Autentik, Work Family Conflict, Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang perlu dimiliki karyawan untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan adalah semangat kerja, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan aspek tersebut. Semangat kerja merupakan cerminan dari sikap pribadi atau kelompok karyawan dalam bekerja, dalam bekerja secara individu maupun tim. Sejalan dengan Soedarso (2015:104) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan cerminan kondisi karyawan saat berada di lingkungan kerjanya, agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan dibutuhkan semangat kerja yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi serta keluar masuk karyawan yang rendah, maupun tingkat produktivitas tenaga kerja yang harus terus meningkat.

Nitisemito (2010: 160) mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu keadaan di mana karyawan dengan giat melakukan pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang tepat dan cepat. Definisi lain mengenai semangat kerja menurut Hasibuan (2014: 60) bahwa semangat kerja merupakan kemauan seorang individu karyawan saat melakukan pekerjaannya dengan baik, kedisiplinan untuk dapat berhasil mencapai prestasi kerja yang maksimal serta rasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Semangat kerja sangat penting untuk dimiliki oleh para karyawan dalam perusahaan, semangat kerja yang rendah akan menyulitkan karyawan dan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan mencapai target yang ada. Semangat kerja yang rendah dialami oleh PT Laris Mandiri Pratama, fenomena rendahnya tingkat semangat kerja terjadi pada karyawan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif seperti jasa pelayanan *service spooring balancing* ban, ganti oli, ganti aki dan lain-lain dalam industri otomotif mobil ini. Sebagai salah satu perusahaan besar yang cukup dikenal memiliki citra baik oleh masyarakat, seharusnya karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama memiliki semangat kerja yang tinggi untuk bekerja di perusahaan.

Berdasarkan data absensi karyawan sebagai salah satu indikator untuk mengukur semangat kerja karyawan, ditemukan indikasi permasalahan semangat kerja pada karyawan di PT Laris Mandiri Pratama di mana masih banyak karyawan yang datang terlambat seperti datang pada pukul 09.00 WITA, padahal jam kerja dimulai pada pukul 08.00 WITA, pulang lebih awal dan izin tidak masuk kerja tetapi tidak menginformasikan terlebih dahulu melainkan informasi disampaikan ketika karyawan yang bersangkutan sudah melakukan izin pada hari tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan di PT Laris Mandiri Pratama, banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Para karyawan yang diwawancarai tersebut menyatakan bahwa mereka akhir-akhir ini merasa semakin kurang

semangat dan malas untuk bekerja. Hilangnya rasa semangat mereka untuk bekerja sebagian besar dipengaruhi oleh hubungan dan komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan. Karyawan tidak pernah diajak untuk berdiskusi atau dimintai pendapat terkait pengambilan keputusan atau tugas yang hendak diberikan. Kemudian, mereka juga menyampaikan faktor lain seperti kurangnya apresiasi yang dirasakan karyawan sehingga membuat karyawan merasa kurang dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan. Namun, sisi baiknya adalah jika kesalahan dilakukan oleh pimpinan maka pimpinan akan bersedia meminta maaf dan mengakui kesalahannya dengan jelas.

Selanjutnya, peneliti melakukan kajian lebih jauh mengenai data absensi karyawan, peneliti melakukan pra-survei dengan melakukan wawancara bersama 15 informan. Hasilnya, hilangnya semangat kerja yang menyebabkan terjadinya berbagai penyimpangan adalah 8 orang mengaku dengan alasan keluarga (tidak mampu menyeimbangkan tanggung jawab dalam keluarga dan dalam pekerjaan), selanjutnya 3 orang mengaku dengan alasan sakit, 2 orang mengaku dengan alasan cuaca hujan yang menyebabkan kendala perjalanan dari rumah ke kantor, serta 2 orang berikutnya mengaku dengan alasan adanya tekanan kerja dari atasan.

Para karyawan yang diwawancarai sebagian besar mengaku bahwa hilangnya semangat kerja yang mereka rasakan adalah karena adanya konflik peran ganda yang dirasakan, di mana mereka kurang bisa menyeimbangkan dan memenuhi dengan baik akan adanya tuntutan tanggung jawab dari pekerjaan di satu sisi dan dari keluarga di sisi lainnya. Maka dari itu, berdasarkan berbagai permasalahan dan keluhan di atas, dapat disimpulkan bahwa rendahnya semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT Laris Mandiri Pratama sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan faktor *work-family conflict*.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kepemimpinan, terutama kepemimpinan yang bersifat autentik (Bruce, 2008: 28). Menurut Walumbwa et al. (2008) kepemimpinan autentik merupakan pemimpin yang memiliki pola perilaku cenderung memanfaatkan dan mempromosikan kapasitas psikologis dan iklim etis yang positif hal tersebut dilakukan untuk memberikan dorongan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang terinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparansi relasional di pihak pemimpin, bekerja dengan pengikut, serta mendorong pengembangan diri yang positif. Kepemimpinan jenis ini menganggap penting konsistensi yang pemimpin ucapkan sejalan dengan pelaksanaan tindakan dan nilai (Usman, 2019: 113).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah *work-family conflict* (Davis et al., 2017). Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* merupakan konflik peran

di mana peran dari keluarga dan pekerjaan saling memberikan tekanan yang saling bertentangan dan tidak seimbang. *Work-family conflict* merupakan kondisi saat seorang individu merasa salah satu peran yang dilakukan mulai mengganggu peran yang lainnya (Carlson et al., 2000). Hal ini juga dikenal dengan peran ganda di mana seorang individu melakukan kegiatan dengan dua peran secara bersama dalam menjalankan suatu tugas menjadi tanggung jawab yang harus dilakukan karena salah satu peran itu merupakan kodrat alami yang harus dilakukan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan melalui pra penelitian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji dan menganalisa (1) pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Semangat Kerja karyawan (2) pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Semangat Kerja karyawan (3) pengaruh Kepemimpinan Autentik dan *Work-Family Conflict* terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Hasibuan (2014: 60) merupakan kemauan seorang individu karyawan saat melakukan pekerjaannya dengan baik, kedisiplinan untuk dapat berhasil mencapai prestasi kerja yang maksimal serta rasa senang dalam melakukan pekerjaannya. semangat kerja merupakan salah satu faktor penting, semangat kerja diperlukan pada diri karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator yang dapat mengukur semangat kerja menurut Nitisemito (2010:427) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Produktivitas Karyawan, karyawan dengan semangat kerja tinggi biasanya lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan tidak menunda-nunda suatu pekerjaannya.
2. Tingkat Absensi Rendah, karyawan dengan semangat kerja yang tinggi biasanya akan datang tepat waktu dan lebih jarang mengajukan absen dan izin apabila tidak mendesak.
3. Tingkat Turnover, perusahaan yang didalamnya memiliki karyawan dengan semangat kerja yang tinggi biasanya tidak memiliki kebiasaan keluar masuknya karyawan yang bekerja.
4. Hubungan yang nyaman, suasana yang nyaman dan hubungan antar sesama karyawan dan pimpinan dalam perusahaan dapat membuat seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kepemimpinan Autentik

Menurut Sagala (2018:264) kepemimpinan autentik merupakan kepemimpinan di mana seseorang pemimpin dapat dipercaya, objektif, mengetahui misi organisasi yang dipimpinnya

dengan baik, selalu positif serta mampu dan siap mengatasi masalah-masalah yang mungkin akan dihadapi organisasi. Kepemimpinan dengan tipe ini mementingkan konsistensi dari ucapan dan tindakan yang dilaksanakan pemimpin (Usman, 2019: 113). Indikator yang dapat mengukur kepemimpinan autentik menurut Walumbwa et al. (2008) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. *Self Awareness* (Kesadaran Diri), pandangan dan pemahaman akan dirinya sendiri seperti kelebihan maupun kekurangannya dari waktu ke waktu.
2. *Relational Transparency* (Relasi yang Transparan), persepsi dari pengikut mengenai tampilan asli dari pemimpinnya tanpa memandang pencitraan pemimpin.
3. *Balanced Processing* (pemrosesan yang seimbang), keobyektifan seorang pemimpin dalam melakukan analisa informasi dan data relevan dalam pengambilan keputusan.
4. *Internalized Moral Perspective* (Perspektif Moral yang Diinternalisasi), gambaran dari bawahan akan regulasi diri dan internalisasi seorang pemimpin yang memimpinnya.

Work-Family Conflict

Menurut Buhali & Margaretha (2013) *work-family conflict* merupakan konflik peran di mana timbulnya masalah dalam tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbangi dan tidak dapat disejajarkan. Peran ganda adalah kegiatan di mana satu orang melakukan dua peran berbeda yang harus dijalankan secara bersamaan, misalnya peran seorang perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarganya dan peran sebagai perempuan karier dengan segala tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Indikator yang dapat mengukur *work-family conflict* Menurut Greenhaus & Beutell (1985) adalah sebagai berikut:

1. *Time-Based Conflict*, konflik yang dapat timbul karena satu waktu tidak bisa digunakan untuk menyelesaikan 2 peran lainnya.
2. *Strain-Based Conflict*, konflik yang dapat timbul karena satu peran menyulitkan peran lainnya untuk memenuhi tuntutannya.
3. *Behavior-Based Conflict*, konflik yang dapat timbul karena suatu pengharapan dan keinginan suatu peran berbeda dengan peran lainnya.

Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Semangat Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kepemimpinan, terutama kepemimpinan yang bersifat autentik (Bruce, 2008: 28). secara garis besar, kepemimpinan dengan tipe autentik memperlihatkan seorang pemimpin yang bertindak secara autentik. Artinya, kepemimpinan yang dilakukannya konsisten dan sejalan dengan

keyakinan dan cara pemimpin tersebut berpikir, bersikap, dan bertindak. Dengan adanya kepemimpinan autentik yang baik oleh pimpinan akan berdampak pada pembangunan semangat kerja karyawan, kepemimpinan dengan tipe ini biasanya memberikan rasa positif dan semangat bagi karyawan dalam menghadapi dan melakukan pekerjaannya. Adapun penelitian yang bisa dijadikan referensi adalah penelitian dari Sagbas et al., (2021).

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Semangat Kerja

Salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah *work-family conflict* (Davis et al., 2017). Perusahaan yang di dalamnya terdapat banyak karyawan dengan *work-family conflict* biasanya akan memberikan dampak terhadap semangat kerja karyawan. Tingginya tingkat *work-family conflict* yang dialami karyawan akan mengindikasikan pemikiran dan keengganan karyawan untuk bertahan di perusahaan, di mana hal ini merupakan salah satu indikator yang dapat mengukur terdapatnya semangat kerja yang rendah dialami oleh karyawan terkait. Adapun penelitian terdahulu yang bisa dijadikan referensi adalah penelitian dari Ghayyur & Jamal (2013) dan Finthariasari (2020).

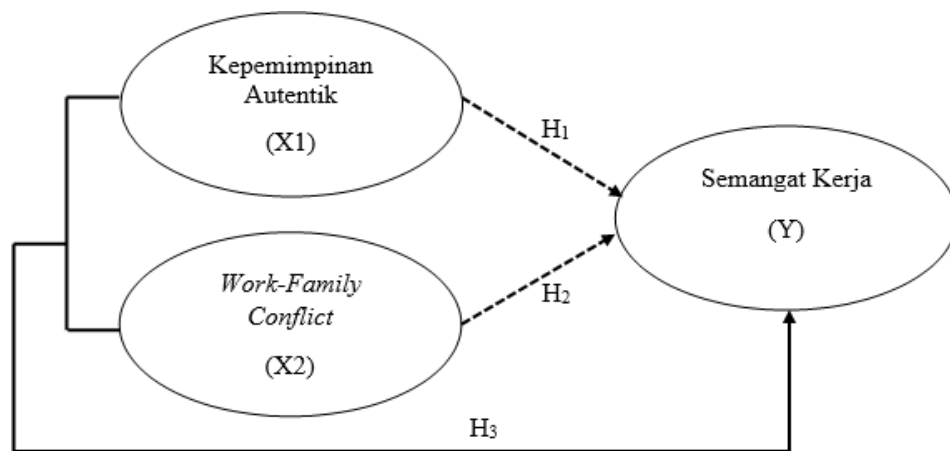
KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Pikir

Berdasarkan empiris studi-studi yang telah ada sebelumnya peneliti menyusun model penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Semangat Kerja (hasil studi Alomar et al, 2022, Hosseini & Zardoshtian, 2016, Santiago et al., 2021).
2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Semangat Kerja (hasil studi Ghayyur & Jamal, 2013, Aboobaker et al., 2020, Finthariasari, 2020).
3. Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan *Work-Family Conflict* terhadap Semangat Kerja (hasil studi Andrianto & Ratnaningsih, 2020, Santiago et al., 2021, Sagbas et al., 2021, Ghayyur & Jamal, 2013, Aboobaker et al., 2020, Finthariasari, 2020).

Berdasarkan studi-studi empiris yang ada peneliti menyusun kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Alomar et al (2022), Hosseini & Zardoshtian (2016), Santiago et al. (2021), Ghayyur & Jamal (2013), Aboobaker et al. (2020), Finthariasari (2020), Andrianto & Ratnaningsih (2020), Sagbas et al. (2021)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang ada peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan Autentik berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kecamatan Amuntai Tengah.
- H2: *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kecamatan Amuntai Tengah.
- H3: Kepemimpinan Autentik dan *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kecamatan Amuntai Tengah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini berlokasi pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. Populasi penelitian adalah semua karyawan PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah sebanyak 38 orang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non-Probability* yaitu Sampel Jenuh. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software* IBM SPSS 26.

Variabel-variabel yang akan lebih lanjut diamati pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Sumber
Kepemimpinan Autentik (X1)	Kepemimpinan autentik adalah sebuah gaya atau sistem kepemimpinan yang selaras antara kapasitas yang dimiliki pemimpin dengan apa yang dibutuhkan dalam suatu organisasi, sehingga kepemimpinan tersebut menghasilkan suatu perilaku, sikap, kemampuan, kontrol serta aspek lainnya yang bersifat positif dalam membangun organisasi dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.	1. <i>Self Awareness</i> (Kesadaran Diri) 2. <i>Relational Transparency</i> (Relasi yang Transparan) 3. <i>Balanced Processing</i> (pemrosesan yang seimbang) 4. <i>Internalized Moral Perspective</i> (Perspektif Moral yang Diinternalisasi)	Walumbwa et al., (2008)
<i>Work-Family Conflict</i> (X2)	<i>Work-family conflict</i> adalah perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan di mana seseorang mengalami ketidakmampuan untuk memenuhi salah satu perannya secara maksimal dalam kegiatan kesehariannya, karena adanya tumpang tindih dari peran satu dengan peran lainnya.	1. <i>Time-Based Conflict</i> 2. <i>Strain-Based Conflict</i> 3. <i>Behavior-Based Conflict</i>	Matthews et al. (2010)
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan memiliki kemauan yang baik dalam bekerja, ditandai dengan adanya kegigihan dan hasil kerja yang optimal.	1. Peningkatan Produktivitas Karyawan 2. Tingkat Absensi Rendah 3. Tingkat Turnover 4. Hubungan yang nyaman	Kinjerski (2013)

Sumber : Data diolah, 2023

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan autentik dan *work-family conflict* terhadap semangat kerja. Data yang didapat dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berjumlah sebanyak 38 orang. Beberapa karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui didominasi oleh laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase 84,2%. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan berusia 17-25 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 47,4%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh karyawan lulusan SMA atau Sederajat berjumlah 31 orang dengan persentase 81,6%. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan didominasi oleh karyawan berstatus sudah menikah berjumlah 27 orang dengan persentase 71,1%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja < 5 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 71,1%.

Uji Validitas

Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan metode korelasi Bivariate Pearson. Apabila r hitung > r tabel dengan sig. < 0.05 Kuesioner baru dapat dikatakan (Ghozali, 2013: 54).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Faktor	Item	Validitas	
		R	Ket
Kepemimpinan Autentik (X1)	XP1	0,852	Valid
	XP2	0,851	
	XP3	0,877	
	XP4	0,906	
	XP5	0,866	
	XP6	0,887	
	XP7	0,864	
	XP8	0,812	
Work Family Conflict (X2)	X2P1	0,838	Valid
	X2P2	0,865	
	X2P3	0,812	
	X2P4	0,877	
	X2P5	0,882	
	X2P6	0,849	
Semangat Kerja (Y)	YP1	0,803	Valid
	YP2	0,837	
	YP3	0,865	
	YP4	0,840	
	YP5	0,838	
	YP6	0,813	

YP7	0,885
YP8	0,893

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan hasil seluruh item pernyataan yang ada pada instrumen dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung > dari rtabel, yaitu sebesar 0,3202.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen terpercaya dan dapat diandalkan. Apabila nilai Cronbach Alpha > 0.70 Variabel dapat dikatakan reliabel atau handal. (Ghozali, 2013: 48).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Faktor	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Autentik (X1)	0,951	Reliabel
2.	Work-Family CONflict (X2)	0,924	
3.	Semangat Kerja (Y)	0,943	

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan hasil seluruh variabel memiliki item-item pengukur variabel dari kuesioner yang reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,7.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Model regresi yang baik menunjukkan data berdistribusi normal atau mendekati normal. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05, maka dapat dikatakan distribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		38
Normal Parameters ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57637303
Most Extreme Differences	Absolute	.092

Positive	.069
Negative	-.092
Test Statistic	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan data terdistribusi secara normal dan model regresi telah dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai Asymp.Sig (2-Tailed) > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik menunjukkan tidak terjadinya korelasi di antara variabel independen. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali, 2013: 105).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Autentik (X1)	0,934	1,070	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Work-Family Conflict</i> (X2)	0,934	1,070	

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen untuk persamaan regresi karena nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mengetahui apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai sig. kedua variabel > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Autentik (X1)	0,82	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

	5
<i>Work Family Conflict (X2)</i>	0,15
	7

Sumber: Data Diolah

Uji Linearitas

Pengujian linearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Apabila nilai deviation from linearity > 0,05 atau nilai linearity < 0,05 maka variabel memiliki hubungan linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
Kepemimpinan Autentik (X1)	0,010	0,992	Linear
<i>Work-Family Conflict (X2)</i>	0,000	0,277	

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 7 menunjukkan variabel Kepemimpinan Autentik dan *Work-Family Conflict* berhubungan secara linear terhadap Semangat Kerja karena nilai deviation from linearity kedua variabel > 0,05 dan nilai linearity < 0,05.

Hasil Analisis

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig.
Semangat Kerja (Y)	Kepemimpinan Autentik (X1)	0,295	3,326	2,03	0,002
	<i>Work-Family Conflict (X2)</i>	-0,974	7,194	2,03	0,000

Konstanta	= 32,987	F hitung = 40,167
R	= 0,835	Sig F = 0,000
R Square	= 0,697	F tabel = 3,27
Adjusted R Square	= 0,679	Std. Error = 3,453

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 8 secara matematis model fungsi regresi linear berganda pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 32,987 + 0,295 X_1 - 0,974 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 32,987. Artinya tanpa adanya kepemimpinan autentik dan *work family conflict* atau kedua variabel bebas sama dengan nol, maka semangat kerja akan tetap ada dan bernilai positif sebesar 32,987.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan autentik sebesar 0,295. Artinya, kepemimpinan autentik memiliki arah pengaruh positif (searah) terhadap semangat kerja. Peningkatan pada kepemimpinan autentik akan meningkatkan semangat kerja dan penurunan pada kepemimpinan autentik akan menurunkan semangat kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel *work family conflict* sebesar -0,974. Artinya, *work family conflict* memiliki arah pengaruh negatif (tidak searah) terhadap semangat kerja. Peningkatan pada work-family conflict akan menurunkan semangat kerja dan penurunan pada work-family conflict akan meningkatkan semangat kerja.

Hasil Uji t

1. Hasil Uji t pengaruh Kepemimpinan Autentik (X1) terhadap Semangat Kerja (Y), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,326 lebih besar dari t tabel 2,03 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya variabel Kepemimpinan Autentik berpengaruh (secara positif dan signifikan) terhadap variabel Semangat Kerja (Y)
2. Hasil Uji t pengaruh *Work Family Conflict* (X2) terhadap Semangat Kerja (Y), diperoleh nilai t hitung sebesar -7,194 lebih besar dari t tabel 2,03 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien -0,874. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh (secara negatif dan signifikan) terhadap variabel Semangat Kerja (Y)

Hasil Uji F

Tabel 8 menunjukkan hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 40,167 > F tabel sebesar 3,27 yang artinya data atau model dapat dikatakan layak. Kemudian, nilai Sig. F 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Artinya, hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan Autentik (X1) dan *Work-Family Conflict* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh (signifikan) terhadap Semangat Kerja (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil menunjukkan Kepemimpinan Autentik (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Autentik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kecamatan Amuntai Tengah dapat diterima. Hasil penelitian yang telah didapatkan adalah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Alomar et al. (2022) dan Hosseini & Zardoshtian (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, dalam penelitian Santiago et al., (2021) juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap keterikatan kerja, turnover, produktivitas, serta OCB yang termasuk ke dalam indikator dan dimensi semangat kerja. Hal tersebut menunjukkan fakta bahwa jika kepemimpinan seorang pemimpin khususnya dengan tipe autentik telah baik di mana pimpinan memiliki pemahaman yang baik akan kelebihan dan kelemahannya, bersikap dan berbicara secara lugas dan jelas, serta memiliki interaksi yang harmonis dengan bawahannya maka orang-orang yang dipimpin dibawahnya akan memiliki rasa semangat kerja yang baik pula. Hal demikian berlaku sebaliknya, di mana penerapan kepemimpinan autentik yang tidak baik mampu menurunkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil menunjukkan *Work family Conflict* (X2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Work family Conflict* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kecamatan Amuntai Tengah dapat diterima. Hasil penelitian yang telah didapatkan adalah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ghayyur & Jamal (2013) yang menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap salah satu indikator semangat kerja, yaitu turnover. Selain itu, dalam penelitian Aboobaker et al., (2020) juga menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keterikatan kerja sebagai salah satu dimensi semangat kerja. Penelitian lainnya yaitu oleh Finthariasari (2020) yang menunjukkan bahwa *work- famiy conflict* berpengaruh terhadap turnover sebagai salah satu indikator semangat kerja. Hal tersebut menunjukkan fakta bahwa jika karyawan mengalami *work-family conflict* yang tinggi karena dihadapkan dengan beberapa masalah seperti jarang memiliki kesempatan meluangkan waktu dengan keluarga, kelelahan secara emosional sampai mulai merasakan

ketidakseimbangan saat melakukan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat semangat kerja karyawan tersebut akan menurun. Hal tersebut berlaku sebaliknya, ketika karyawan tidak mengalami *work-family conflict*, maka semangat kerja karyawan tidak akan terganggu dan tetap dapat terjaga.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial, kepemimpinan autentik berpengaruh (positif dan signifikan) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Laris Mandiri Pratama. Hal ini berarti apabila kepemimpinan autentik meningkat maka semangat kerja karyawan pada PT. Laris Mandiri Pratama akan turut meningkat.
2. Pengujian secara parsial, *work family conflict* berpengaruh (negatif dan signifikan) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Laris Mandiri Pratama. Hal ini berarti apabila *work family conflict* meningkat maka semangat kerja karyawan pada PT. Laris Mandiri Pratama akan mengalami penurunan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan rekomendasi atau saran yang bisa dipertimbangkan untuk ditindaklanjuti oleh PT. Laris Mandiri Pratama maupun perusahaan atau organisasi lainnya dan juga sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya. Beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Laris Mandiri Pratama, PT Laris Mandiri Pratama diharapkan dapat mempelajari dan memanfaatkan hasil penelitian ini dan dapat mengambil keputusan atau kebijakan, terutama mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk terus meningkatkan dan mengatasi permasalahan semangat kerja karyawan pada PT Laris Mandiri Pratama.
2. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan autentik, skor rata-rata terendah yaitu pada item ke-5 "Pimpinan di tempat saya bekerja menghargai pendapat karyawan meskipun bertentangan dengan pendapatnya". Adapun upaya yang dapat peneliti sarankan kepada perusahaan adalah hendaknya perusahaan membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Adanya dukungan serta interaksi yang baik antara atasan dan bawahan pada suatu perusahaan, dapat meningkatkan rasa

semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya mampu terbuka untuk menerima atau setidaknya mendengarkan setiap saran atau pendapat dari karyawan, terutama jika pendapat tersebut memang baik bagi perusahaan. Hal ini juga ditujukan agar karyawan merasa lebih dihargai.

3. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden pada variabel *work-family conflict*, skor rata-rata tertinggi yaitu pada item ke-1 “Besarnya tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki membuat saya harus mengorbankan waktu kebersamaan dengan keluarga.” Adapun beberapa upaya yang dapat peneliti sarankan kepada perusahaan adalah sebagai berikut.
 - a. Perusahaan dapat meningkatkan peran para atasan atau bagian personalia/HRD dalam hal menampung keluhan karyawan dan pemberian konseling bagi karyawan yang bermasalah dalam pekerjaan.
 - b. Ketika beban pekerjaan atau tugas untuk karyawan sedang banyak, sebaiknya perusahaan mendorong karyawan untuk tidak bekerja secara multitasking, namun sebaiknya bekerja dengan fokus pada satu pekerjaan tertentu.
 - c. Perusahaan sebaiknya memberikan karyawan waktu break dan waktu libur yang cukup, serta deadline tugas yang menusiawi. Hal ini perlu didiskusikan kepada karyawan, agar para karyawan tidak merasa terlalu dibebani dengan tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah dan meneliti pada variabel bebas lain dalam pengaruhnya terhadap semangat kerja, karena pada penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap semangat kerja, sehingga nantinya dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2020). Workplace Spirituality, Work-Family Conflict and Intention to Stay: An Intrinsic Motivational Perspective among Teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 787–801. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0160>
- Alomar, A., Mydin, A. A., & Alaklabi, S. (2022). A Review of Authentic Leadership and Workplace Spirituality & Campus Sustainability in Educational Institutions. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2022.36>
- Andrianto, F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Autentik Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit “X” Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 640–646. <https://doi.org/10.14710/empati.-2018.21693>

- Bruce, A. (2008). *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15-34.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.-1999.1713>
- Davis, K. D., Gere, J., & Sliwinski, M. J. (2017). Investigating the work–family conflict and health link: Repetitive thought as a mechanism. *Stress and Health*, 33(4), 330–338. <https://doi.org/10.1002/smi.2711>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2013). Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, (January), 168–174. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2012.v2.90>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hosseini, M., & Zardoshtian, S. (2016). The Effect of Authentic Leadership Style on Spirituality at Work with Mediating Role of Psychological Capital in Sport and Youth Administrations of West of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(10), 11–19.
- Nitisemoto, A. S. (2010). *Manajemen Personalia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan* (Edisi 1). Jakarta: Prenada Media.
- Sagbas, M., Karabal, C., & Surucu, L. (2021). The Effect of Authentic Leadership on Job Stress. *Elektronik Sosial Bilimler Dergisi*, 20(79), 1328–1340. <https://doi.org/10.17755/esosder.842877>
- Santiago, Jaime, & Jaime. (2021). Impact of Authentic Leadership on Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Motivation for Work. *International Journal of Economics and Business Administration*, IX(Issue 3), 3–31. <https://doi.org/10.35808/ijeba/716>
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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>