



Terbukti E-Leadership Competencies Memiliki Pengaruh Terbesar Dibanding Transformational Leadership, Dan Coaching Leadership Terhadap Employee Wellbeing

Erlangga Ismadya Putra¹, Tiarapuspa²

Universitas Trisakti

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit **10 Maret 2023**

Accepted **15 Maret 2023**

Published **20 Maret 2023**

Email Author:

erlanggaismadyaputra02@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the effect of Transformational Leadership, E-leadership Competencies, and Coaching Leadership on Employee Wellbeing among employees of PT. Rita Retailindo in Cilacap. The data collection technique used in this study is non-probability sampling. In taking the sample, the researcher will use a non-probability sampling method called purposive sampling technique with a total of one hundred and forty-eight employees collected in the managerial division of PT. Rita Retailindo in Cilacap. The hypothesis testing used in this study was using AMOS software version 24. The results of testing the hypothesis in this study indicate that there is a positive effect of Transformational Leadership, E-Leadership Competence, Coaching Leadership, on Employee Wellbeing.

Keyword– *Transformational Leadership, E-leadership Competencies, Coaching Leadership, Employee Wellbeing*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Transformational Leadership, E-leadership Competencies, dan Coaching Leadership terhadap Employee Wellbeing pada karyawan PT. Rita Ritelindo di Cilacap. Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah non probability sampling. Pada pengambilan sampelnya peneliti akan menggunakan salah satu metode dari non probability sampling yang dinamakan teknik purposive sampling dengan responden yang dikumpulkan sebanyak seratus empat puluh delapan karyawan pada divisi managerial PT. Rita Ritelindo di Cilacap. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan software AMOS versi 24. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Transformational Leadership, E-Leadership Competencies, Coaching Leadership, Terhadap employee wellbeing.

Kata Kunci – Transformational Leadership, E-leadership Competencies, Coaching Leadership, Employee Wellbeing

PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling terkait dan membutuhkan. Karena tanpa adanya karyawan, maka operasional perusahaan pasti terhambat. Sebaliknya, karyawan juga membutuhkan perusahaan sebagai sumber penghasilannya dan tempat mengaktualisasikan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Maka dari itu saat ini menciptakan kesejahteraan karyawan adalah menjadi hal yang penting dan banyak dilakukan oleh perusahaan.

Menurut (Tu et al., 2017) employee wellbeing merupakan hal yang penting untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Karena ketika perusahaan yang memiliki karyawan yang sejahtera dan sehat secara mental dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Salah satu perusahaan yang menerapkan work from home (wfh) pada saat covid 19 adalah PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap yang bergerak dibidang pertokoan modern. Ketika karyawan melakukan work from home (WFH) selama hampir 2 tahun itu membuat terganggunya kesejahteraan karyawan. Khususnya pada kesejahteraan rohani atau secara mental karena pada saat covid tidak bisa keluar rumah dan mengerjakan suatu hal yang berulang, terlebih ketika mendengar ada keluarga yang sakit dan berita yang tidak baik, itu menjadikan kesejahteraan mentalnya terganggu dan itu dirasakan oleh karyawan PT. Rita Ritelindo. Sehingga menyebabkan adanya peningkatan dalam hal absensi pada karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan kegiatan operasional yang berjalan dengan lancar. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Beberapa penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi employee wellbeing antara lain Coaching Leadership and Knowledge Sharing Intention (Wang et al., 2021), E-leadership competencies the moderating role of emotional intelligence (Chaudhary et al., 2022). Dengan melihat nilai Estimate (β) sebesar 0.467, 0.497 yang dirasa masih rendah. Maka peneliti ingin melakukan penelitian kembali meskipun pada konteks yang sama terhadap employee wellbeing, tetapi pengaruh yang dipilih oleh peneliti yaitu Transformational Leadership, E-leadership competencies, dan Coaching leadership.

Salah satu faktor yang bisa menciptakan employee wellbeing harus memperhatikan dari gaya kepemimpinannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan employee wellbeing adalah transformational leadership yang didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat dan memotivasi karyawan serta mampu membuat para karyawan bekerja tanpa ada rasa terpaksa. Ketika karyawan bekerja tanpa ada rasa terpaksa akan menciptakan employee wellbeing. Pada penelitian sebelumnya dari (Arnold, 2017) dan (Zhong et al., 2020) menyatakan bahwa transformational leadership akan berdampak positif terhadap employee wellbeing.

Seiring berkembangnya teknologi yang mengharuskan pemimpin untuk bisa mengarahkan karyawannya melalui media elektronik. Menurut (Van Wart et al., 2019) telah menggambarkan kepemimpinan di tempat kerja virtual sebagai "e-leadership". Hal ini menyebabkan seringnya interaksi di antara pemimpin dan karyawannya yang berada didaerah dan zona waktu yang berbeda, sehingga penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan mengatasi tantangan baru di tempat kerja digital (Cortellazzo et al., 2019). Tetapi dalam interaksi melalui media elektronik

membuat pemimpin bisa untuk mengontrol karyawan dengan cepat dan fleksibel dalam hal waktu. Sehingga, pemimpin bisa mengarahkan karyawannya walaupun dibatasi oleh jarak.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi employee wellbeing adalah coaching leadership. Menurut (Hagen, 2012) coaching leadership sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan hubungan karyawan dan pemimpin. Ketika hubungan pemimpin dan karyawan baik akan meningkatkan employee wellbeing dalam bekerja, karena karyawan merasa di arahkan, di kontrol oleh pemimpinnya dalam bekerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode hypothesis testing, pada pengambilan datanya menggunakan dimensi waktu cross sectional dan unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah individual yaitu pada karyawan PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban dari masih – masing item pertanyaan dilakukan berdasarkan skala interval yaitu dikenal dengan skala likert. Pada variabel transformational leadership menggunakan 5 (lima) item pernyataan yang diadaptasi dari (Antonakis et al., 2011) , kemudian variabel e-leadership competencies diukur dengan menggunakan 15 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Van Wart et al., 2019) kemudian pada variabel coaching leadership menggunakan 4 item pernyataan yang diadaptasi dari (Farh & Chen, 2018) , terakhir pada variabel employee wellbeing menggunakan 4 item pernyataan yang diadaptasi dari (Brunetto et al., 2011) . Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah non probability sampling. Lalu pada pengambilan sampelnya peneliti akan menggunakan salah satu metode dari non probability sampling yang dinamakan teknik purposive sampling. Dalam penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini, minimal jumlah sampel yang digunakan yaitu minimum 5 dan maksimum 10 kali dari seluruh item pernyataan yang digunakan pada teori (Hair et al., 2019). Jumlah sampel dikali dengan jumlah item pertanyaan yaitu 28 x 5 dan 28 x 10. Maka jumlah sampel minimum adalah 140 dan sampel maksimum adalah 280 responden. Pada PT. Ritel Ritalindo di Cilacap memiliki jumlah seluruh karyawan yaitu 1500 orang dan dibagi beberapa sektor seperti pertokoan modern, mall, pengembang&kontraktor, food and beverage, entertain& wisata dan perhotelan. Tetapi, pada penelitian kali ini hanya pada sektor pertokoan modern yang memiliki karyawan sebanyak 450 orang dan pada divisi managerialnya saja. Dari kuesioner yang didistribusikan dalam bentuk google form sebanyak 148 yang bisa kembali dan akan digunakan untuk analisis data menggunakan software SPSS versi 25 dan pada pengujian hipotesis menggunakan metode Structural Equation Modelling dengan menggunakan software AMOS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel dan item pertanyaan	<i>Factor loading</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
<i>Transformational leadership</i>		
TL1	0,590	0,623
TL2	0,619	
TL3	0,647	
TL4	0,704	
TL5	0,593	

<i>E-leadership Competencies</i>			
	ELC1	0,451	0,803
	ELC2	0,514	
	ELC3	0,538	
	ELC4	0,500	
	ELC5	0,549	
	ELC6	0,503	
	ELC7	0,554	
	ELC8	0,465	
	ELC9	0,559	
	ELC10	0,481	
	ELC11	0,613	
	ELC12	0,520	
	ELC13	0,488	
	ELC14	0,492	
	ELC15	0,522	
<i>Coaching Leadership</i>			
	CL1	0, 520	0,653
	CL2	0, 689	
	CL3	0, 711	
	CL4	0, 701	
<i>Employee Wellbeing</i>			
	EW1	0, 690	0,768
	EW2	0, 769	
	EW3	0, 759	
	EW4	0,722	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pada table 1 diatas jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 148 responden maka item dapat dikatakan valid jika memiliki nilai factor loading $>0,45$ dan dinyatakan tidak valid jika memiliki nilai factor loading $<0,45$. Pada pengambilan keputusan reabilitas yaitu item pertanyaan dapat dinyatakan reliable atau layak jika memiliki nilai cronbach's alpha $>0,60$ dan dinyatakan tidak reliable atau tidak layak jika memiliki nilai cronbach's alpha $<0,60$.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan Gender		
Laki – laki	90	60,8%
Perempuan	58	39,2%
Total	148	100%
Usia		
≤ 20	22	14,9%
21-30	91	61,5%
31-40	34	23%
>40	1	0,7%
Total	148	100%

Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	49	33,1%
S1	66	44,6%
S2	32	21,6%
S3	1	0,7%
Total	148	100%
Berdasarkan Lama Bekerja		
≤ 5	104	70,3%
6-10	40	27%
11-15	3	2%
>15	1	0,7%
Total	148	100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada karyawan PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap lebih banyak laki – laki dibandingkan dengan perempuan dimana jumlah karyawan pria dengan 90 orang dengan presentase 60,8%, dan jumlah karyawan perempuan dengan 58 orang dengan presentase 39,2%. Pada rata – rata usia responden terbanyak pada usia 21 – 30 tahun yang berjumlah 91 orang dengan presentase 61,5%. Berdasarkan Pendidikan terakhir pada karyawan PT. Rita Ritelindo terbanyak pada lulusan sarjana (S1) sebanyak 66 orang dengan presentase 44,6%. Pada penelitian ini mayoritas telah bekerja selama < 5 tahun, karena lebih banyak karyawan kontrak disektor pertokoan modern pada divisi managerial PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate β	P-Value (sig)	Keputusan
<i>Transformational leadership</i> → <i>Employee Wellbeing</i>	-0.081	0.568	H1 Tidak didukung
<i>E-Leadership Competencies</i> → <i>Employee Wellbeing</i>	0.434	0.005	H2 Didukung
<i>Coaching Leadership</i> → <i>Employee Wellbeing</i>	0.262	0.024	H3 Didukung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 bahwa *p-value* sebesar $0,568 > 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa H_0 didukung H_a tidak didukung dengan nilai *estimate* sebesar - 0,081. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif *transformational leadership* terhadap *employee wellbeing* tetapi tidak signifikan. Artinya ketika *transformational leadership* meningkat membuat *employee wellbeing* menurun. Ini bebanding terbalik pada penelitian sebelumnya oleh (Zhong et al., 2020) yang menyatakan adanya hubungan positif antara *transformational leadership* terhadap *employee wellbeing*. Hal ini jika dikaitkan dengan demografi responden pada lama bekerja < 5 tahun yaitu karyawan kontrak, biasanya karyawan kontrak hanya memikirkan masalah finansial dan tidak terlalu memikirkan pengaruh pemimpin yang berusaha untuk memotivasi dan

mempengaruhi karyawan untuk bisa mengikuti pemimpin tanpa adanya rasa paksaan. Karyawan kontrak akan terus bekerja sesuai waktu / kontrak yang diberikan dan tidak terlalu terpengaruh oleh bagaimana pemimpin memperlakukannya.

Berdasarkan pengujian hipotesis 2 pengaruh antara *E-Leadership Competencies* terhadap *Employee Wellbeing* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai *estimate* sebesar 0,434. Dapat diartikan bahwa *e-leadership competencies* memiliki pengaruh positif terhadap *employee wellbeing*. Artinya ketika *e-leadership competencies* tinggi maka *employee wellbeing* juga ikut tinggi. Karena dalam praktiknya *e-leadership competencies* memberikan arahan melalui media elektronik yang menjadikan lebih fleksibel dalam interaksi yang dilakukan oleh pemimpin dan karyawannya. Terlebih bisa dilakukan dimana saja, jadi karyawan tidak perlu datang secara fisik ke kantor, dan bisa melakukan hal yang membuat mereka menjadi bahagia dan menciptakan *employee wellbeing*. Hal ini juga dapat dilihat dari demografi responden pada usia 21-30 yang pada usia tersebut sangat berhubungan dengan keadaan pada saat ini dimana teknologi sangat berkembang pesat menjadikan karyawan pada usia 21 – 30 tersebut yang relatif masih muda dan dapat menerima dan beradaptasi dengan cepat.

Berdasarkan pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ dengan nilai *estimate* sebesar 0,262 maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima serta dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *coaching leadership* terhadap *employee wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *coaching leadership* meningkat akan meningkatkan *employee wellbeing*. Hal ini dapat dikaitkan dengan COR (*conservation of resources*) adalah bahwa individu berusaha untuk memperoleh sumber daya untuk mencegah hilangnya sumber daya yang dimiliki. Sumber daya itu dapat dipenuhi oleh adanya *coaching leadership* dan ketika sumber daya yaitu dapat terpenuhi akan meningkatkan *employee wellbeing*. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan demografi responden pada pendidikan terakhir terbanyak pada S1, karena pada Pendidikan terakhir S1 mempunyai pemikiran yang luas, sehingga bisa berhubungan pemimpin dengan baik tanpa adanya miskomunikasi.

SIMPULAN

Pada pengujian hipotesis 1 ditemukan hal yang menarik karena pada hipotesis nya dijelaskan bahwa ada pengaruh positif antara transformational leadership terhadap *employee wellbeing*, para peneliti sebelumnya juga menyebutkan ada pengaruh positif tetapi pada penelitian ini berbeda karena pada PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap lebih banyak karyawan kontrak pada divisi managernya. Artinya karyawan kontrak tidak memikirkan tentang pemimpin yang bisa memotivasi dan menginspirasi pada karyawannya, tetapi lebih ingin bekerja sesuai dengan kontraknya saja. Hasil pengujian hipotesis 2 dan 3 sejalan dengan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif antara *e-leadership competencies*, *coaching leadership* terhadap *employee wellbeing*.

Adapun sumber informasi yang dapat diterapkan oleh manajer pada PT. Rita Ritelindo di cabang Cilacap dan manajer seluruh Indonesia dilihat dari rata – rata mean terkecil yaitu pada variabel transformational leadership lebih memperhatikan karyawan untuk membantu memperkuat karyawannya. Pada variabel *e-leadership competencies* lebih memperhatikan pada komunikasinya melalui media elektronik karena masih terdapat miskomunikasi. Pada variabel *coaching leadership* untuk lebih memperhatikan pada memperbaiki status untuk tujuan tugas, tim, lingkungan dan kemajuan prosedur. Pada variabel *employee wellbeing* agar bisa memenuhi tujuan penting dalam

kehidupan kerja para karyawannya.

BIBLIOGRAFI

- Antonakis, J., Cianciolo, A. T., Sternberg, R. J., Bass, B., Bass, R., Bryman, A., Collinson, D., Grint, K., Jackson, B., & Uhl-Bien, M. (2011). Resources for Studying Leadership. *A Very Short Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Studying Leadership*, 152.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2011). Supervisor-nurse relationships, teamwork, role ambiguity and well-being: Public versus private sector nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(2), 143–164.
- Chaudhary, P., Rohtagi, M., Singh, R. K., & Arora, S. (2022). Impact of leader's e-competencies on employees' wellbeing in global virtual teams during COVID-19: the moderating role of emotional intelligence. *Employee Relations: The International Journal*.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1938.
- Farh, C. I. C., & Chen, G. (2018). Leadership and member voice in action teams: Test of a dynamic phase model. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 97.
- Hagen, M. S. (2012). Managerial coaching: A review of the literature. *Performance Improvement Quarterly*, 24(4), 17–39.
- Hair, J. F., LDS Gabriel, M., Silva, D. da, & Braga, S. (2019). Development and validation of attitudes measurement scales: fundamental and practical aspects. *RAUSP Management Journal*, 54, 490–507.
- Tu, Y., Lu, X., & Yu, Y. (2017). Supervisors' ethical leadership and employee job satisfaction: A social cognitive perspective. *Journal of Happiness Studies*, 18, 229–245.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80–97.
- Wang, W., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Effects of employee well-being and self-efficacy on the relationship between coaching leadership and knowledge sharing intention: A study of UK and US employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10638.
- Zhong, J., Zhang, L., Li, P., & Zhang, D. Z. (2020). Can leader humility enhance employee wellbeing? The mediating role of employee humility. *Leadership & Organization Development Journal*.

Copyright holder:

Erlangga Ismadya Putra, Tiarapuspa (2023)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik