

# Peran Komitmen Afektif sebagai Mediator Hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Bersuara Karyawan = The Role of Affective Commitment as a Mediator of the Relationship between Authentic Leadership and Employee Voice Behavior

Adwitya Gita Tisti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920545864&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Perilaku bersuara karyawan memiliki peran krusial bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan berupa situasi bisnis yang dinamis serta meningkatnya kompetisi antar perusahaan di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) saat ini. Untuk menumbuhkan perilaku bersuara karyawan, diperlukan tipe kepemimpinan autentik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan autentik dan perilaku bersuara karyawan dengan melihat peran komitmen afektif sebagai mediator untuk menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Partisipan penelitian merupakan 278 karyawan level staf berusia 20-59 tahun yang memiliki atasan langsung dan memiliki masa kerja minimal 2 bulan dengan atasan langsung yang sama. Partisipan diperoleh menggunakan metode convenience sampling dengan menyebarkan kuesioner daring. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan autentik dan perilaku bersuara karyawan ( $r = 0.576$ ,  $p < 0.01$ ). Selain itu, pengujian mediasi Hayes membuktikan bahwa komitmen afektif dapat memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan autentik dan perilaku bersuara karyawan ( $ab = 0.314$ ,  $p < 0.05$ ). Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memperkuat penerapan kepemimpinan autentik pada pemimpin di perusahaan untuk menumbuhkan komitmen afektif pada karyawan, yang kemudian dapat mendorong terjadinya perilaku bersuara karyawan.

.....Employee voice behavior plays a crucial role for companies in facing the dynamic business environment and increasing competition among companies in the current VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) era. To foster employee voice behavior, leaders with authentic leadership are required. This study aims to examine the relationship between authentic leadership and employee voice behavior by investigating the role of affective commitment as a mediator to explain the mechanism of this relationship. The participants of the study were 278 staff-level employees aged 20-59 years who have direct supervisor and have worked for at least 2 months with the same direct supervisor. Participants were obtained using the convenience sampling method by distributing online questionnaires. Pearson correlation analysis showed a positive and significant relationship between authentic leadership and employee voice behavior ( $r = 0.576$ ,  $p < 0.01$ ). Furthermore, Hayes mediation testing proved that affective commitment partially mediates the relationship between authentic leadership and employee voice behavior ( $ab = 0.314$ ,  $p < 0.05$ ). The implications of this study suggest that companies need to strengthen the implementation of authentic leadership among leaders to foster affective commitment in employees, which can then encourage employee voice behavior.