

THE ROLE OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON GRIT MEDIATED BY COMPANY'S TRUSTWORTHINESS

Abstract

Achieving long-term goal is every company's main focus as strategy of its sustainability existence. Employees as the backbone of company need to have positive traits which consist of perseverance and determination of achieving long-term goal. This positive traits known as grit. The main problem occurs in every company is the high rate of turnover among their employees. Grit expected to be employees' positive trait to support company's long-term goal and reducing employee's turnover. Theoritically, authentic leadership as the alignment process is one of factor influence grit with indirect influence through company's trustworthiness. This research's aim is to empirically examined authentic leadership in predicting employee's grit with trustworthiness to company as mediator with mixed methodology research. Questionnaire as quantitative method was used in this research and open ended question related to grit was used as qualitative method. The participants in this research were permanent employees in one of multinational company in Indonesia with minimal 1 (one) year working experience. Total subjects involved in this research were 115 employees. Data were analyzed with path analysis using Lisrel 8.8 program. Result of this research showed that company's trustworthiness significantly mediated relationship between authentic leadership and grit 11,1%. Authentic leadership was not significantly impact to grit directly, but through mediator trustworthiness, this effect became significant. Additional qualitative data found several causes of grit based on subject's response analyzed through transformative data which give us internal dan external factor related to grit explained in advance.

Keywords: authentic leadership, grit, trustworthiness

PERAN KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP GRIT YANG DIMEDIASI OLEH KETERPERCAYAAN (*TRUSTWORTHINESS*) PERUSAHAAN

Intisari

Pencapaian tujuan jangka panjang menjadi fokus utama setiap perusahaan sebagai wujud keberlangsungan perusahaan yang kokoh. Karyawan sebagai tulang punggung perusahaan memerlukan suatu perilaku yang positif dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang ini. Karakter positif dengan staminan jangka panjang ini dinamakan *grit*. Permasalahan yang ada saat ini adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan perusahaan yang menjadi salah satu indikator kurangnya keterikatan karyawan dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. *Grit* diprediksi mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan dan secara empirik mampu menurunkan tingkat *turnover*. Selain itu, kepemimpinan otentik sebagai proses penyalarsan tujuan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *grit* dimana pengaruhnya tidak langsung tetapi melalui keterpercayaan (*trustworthiness*) perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empirik kepemimpinan otentik dalam memprediksi *grit* karyawan yang dimediasi oleh *trustworthiness* terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan skala sebagai alat pengumpul data kuantitatif dan pertanyaan terbuka sebagai data kualitatif. Total subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 115 karyawan permanen perusahaan multi-nasional dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur menggunakan program Lisrel 8.8. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan otentik berperan terhadap *grit* dengan mediasi keterpercayaan (*trustworthiness*). Secara spesifik, kepemimpinan otentik tidak secara langsung berperan terhadap *grit*, tetapi menjadi signifikan ketika keterpercayaan dimasukkan sebagai mediator. Hasil analisis data kualitatif melalui transformasi data menemukan beberapa kemungkinan faktor internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap *grit*.

Kata kunci: kepemimpinan otentik, grit, keterpercayaan